

**CAM ÇİMENTO SERAMİK VE TOPRAK SANAYİİ
İŞÇİLERİ SENDİKASI
(KRİSTAL-İŞ)**

İLE

İZOCAM TİC. VE SAN. A.Ş.

**ARASINDA İMZALANAN
IV. DÖNEM İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

01.01.2024 – 31.12.2025



KRİSTAL-İŞ SENDİKASI

Cam Çimento Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası

Adres: Paşabahçe Mh. Saip Molla Cd. No:28 **BEYKOZ/İSTANBUL**

Tel: 0216 680 07 10 **E-posta:** kristalis@kristalis.org.tr

**CAM ÇİMENTO SERAMİK VE TOPRAK
SANAYİİ İŞÇİLERİ SENDİKASI
(KRİSTAL-İŞ)**

İLE

İZOCAM TİC. VE SAN. A.Ş.

**ARASINDA İMZALANAN
IV. 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) İzocam Tic. ve San. A.Ş. (İŞVEREN);
- c) İzocam Tic. ve San. A.Ş. (İŞLETME)'ye ait Gebze Fabrikası (Dilovası O.S.B. 1. Kısım, Dicle Cad. No:8 Dilovası/Kocaeli), Mersin Fabrikası (Şahin Mahallesi Sait Polat Bulvarı No:376/A, Tarsus/Mersin), 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;

- İşletmenin sürekliliğini, gelişimini sağlamak ve rekabet gücünün artırılmasına çalışmak,
- Verimliliği ve kaliteyi ön planda tutmak;
- İşçilerin ekonomik ve sosyal bakımdan gelişmelerini sağlamak,
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğini koruyup geliştirmek;
- İş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek görüş farklılıklarını uzlaştırıcı yollarla gidermektir.
- 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 VE YARARLANMA

1- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI

- a) **Yer Bakımından:** Bu Toplu İş Sözleşmesi, yukarıda unvanları 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, mühendisler, serbest meslek erbabı (avukat, mühendis, mali müşavir gibi), personel puantörleri, işverenin sırlarına vakıf olabilecek personel (makam şoförü, kurye, genel müdür odacısı) ve formler bu sözleşmenin kapsamı dışındadır.

Kapsam dışına çıkılacak biçimde görev değişiklikleri üyenin onayına bağlıdır.

2- YARARLANMA

Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin işçi sendikası işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

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 4 - TEMSİL

- a) İşverenin Temsili:** Bu Toplu İş Sözleşmesi'nin kapsamına giren işyerlerinde işverenleri, taraf İzocam Tic. ve San. A.Ş. temsil eder. Sözleşmenin işyerlerinde uygulanmasında ise işveren tarafını, işverenler ve işveren vekilleri temsil eder.
- b) İşçi Sendikasının Temsili:** Sözleşmenin uygulanmasında işçi sendikasını Genel Merkez Yönetim Kurulu ve Şube Yönetim Kurulu, işyerlerinde ise işyeri sendika temsilcileri temsil eder.

MADDE 5 - YÜRÜRLÜK

- a)** Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi 2 yıldır. Sözleşme 1.1.2024 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2025 tarihine kadar yürürlükte kalır.
- b)** Bu Toplu İş Sözleşmesi'nin normatif hükümleri, sözleşmenin yürürlük tarihinin sona ermesinden sonra da yenisinin bağitlanmasına kadar, hizmet akdi olarak aynen uygulanır.

MADDE 6 - SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMASI VE TEMSİLCİ ODASI

- a)** İşçi Sendikası 6356 sayılı Kanunda 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 7 - SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ

- a) İşyeri sendika temsilcileri yürürlükteki kanun hükümleri ile bu Toplu İş Sözleşmesi'yle 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 8 - SENDİKA 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.
- c) Asılacak ilanların bir sureti, bilgi için işverene verilir.

MADDE 9 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR

İşyerinde çalışmayan sendika yöneticileri Toplu İş Sözleşmesi uygulaması, şikâyet 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 10 - 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. Ancak, faaliyetleri sırasında işin ve iş disiplininin aksamasına hiçbir şekilde sebebiyet vermezler.
- b) 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.
- c) Sendika temsilcisi ve görevlilerine, konferans, seminer, yönetim, denetim, onur kurulu, temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için, sendikanın yazılı talebi üzerine 35 gün ücretli izin verilir. Bu izinler, her görevli için ayrı ayrı olmayıp tüm görevliler içindir.
- d) 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.
- e) Her yıl işçi sayısının %5'ini geçmeyecek kadar üyeye 4 gün ücretli eğitim izni verilir. Ücretli eğitim süresi yılda (%5 x 4 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.
- f) Sendikanın işyerinde çalışan yönetici ve temsilcilerine yurtdışı sendikal faaliyetlerle ilgili seyahat, eğitim, konferans gibi hususlar için bir yılda 3 kişiyi ve üç ayı geçmemek üzere, sendikanın yazılı talebi üzerine ücretsiz izin verilir.

MADDE 11 - 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 boşsa 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 12 - İŞE ALMA

- a) İşyerine işçi alınması gerektiğinde 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, niteliklerinin uygun olması halinde işyerinde daha önce çalışmış işçilerin eş ve çocukları ile daha önce tensikat sebebiyle çıkarılmış işçilerin işe alınmasına öncelik verilecektir.
- d) İşçi alma ve çalışma koşulları ile ilgili olarak çıkartacağı her türlü tüzük, yönetmelik ve tamimleri işveren sendikaya bildirir.
- e) 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 13 - 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.
- 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 yeniden işe başlarlar.

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.

- c) Muvazzaf askerlik görevini yapmak üzere işyerinden ayrılan üyeye ilgili dönemin net asgari ücreti tutarında askerlik ödeneği verilir.
- d) Bedelli askerlik uygulamasından faydalananlar, askerlik ödeneği alamazlar.

MADDE 14 - 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, daimî işlerde 1 aydan fazla geçici işçi çalıştırılmaz.

(Bu maddenin işyerinde uygulanması hakkında usüller, mevcut müteahhit firmalarda çalışan işçiler ile geçici işçilerin nasıl ve ne şekilde kadroya alınacakları, ayrıca bir protokol ile düzenlenecektir.)

MADDE 15 - İŞ DEĞİŞİKLİĞİ

İşçiler, işyerinde kendi işlerinden farklı nitelikteki bir başka işe yazılı onayları olmaksızın nakledilemezler.

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

MADDE 16 - ENGELLİ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASI

İşyerinde çalışmaktayken, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ya da herhangi bir nedenle Sağlık Bakanlığına 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 Kurulunda değerlendirilir.

MADDE 17 - NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİ

İşyerinde vardiya dışında normal çalışma süresi haftada 45 saattir. Bu süre haftada 5 işgünü ve günde 9 saati geçmemek üzere çalışarak, Cumartesi ve Pazar günleri tamamen tatil yapılarak uygulanır.

Çalışma süresinin ortalama bir zamanında Yasa'ya göre ara dinlenmesi verilir ve bu ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz.

MADDE 18 - 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) Vardiyalı işçilerden yemek saatinde işini bırakamayan ya da panosunun başından ayrılamayan ve münavebe ile yemeğe giden işçilere, çalıştıkları bu yarım saat için fazla mesai hükümleri uygulanır. Diğer vardiyalı işçilere ise bir iş karşılığı olmaksızın yarım saatlik ücretleri tutarında ek ödeme yapılır. Ancak bu hüküm, bir iş karşılığı olmaksızın yarım saatlik ücretleri tutarında ek ödeme yapılan bölümlerde, 1 Temmuz 2024 tarihinden sonra işe giren işçilere uygulanmaz.
- 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. Düzenleme ve değişiklikler, önceden işyerinde ilan edilir.
- e) Vardiyalarda çalışan işçiler devir ve teslim etmeden işi bırakamazlar.

MADDE 19 - 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 %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.

Olağanüstü durumlarda evden çağrılan üyenin ilk 1 saatlik çalışması için 7 saatlik ve sonraki her çalışma saati için %100 zamlı ücret ödenir. Olağanüstü durumlarda evden çağrılıp vardiyasının başlamasına 2 saatten daha fazla süre kala işbaşı yaptırılarak vardiyasına devam eden işçiler, izleyen günlük çalışma saatlerinde ücretli izinli sayılırlar.

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

MADDE 20 - 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 işgünü önce çalışamayacağını işverene bildirme hakkı saklıdır. Üyenin böyle bir başvuruda bulunmaması durumunda, listede belirtilen günde fazla çalışma için olur vermiş sayılır.

MADDE 21 - VARDİYA VE GECE ZAMMI

Vardiya düzeni ile çalışan üyelere, çalıştıkları her saat için, sözleşmenin 1. yılı birinci altı ayında 1 Ocak 2024 tarihinden itibaren **4,20-TL/saat** vardiya zammı ödenir. Bu ödeme takip eden her altı ayda ücretin zamlandığı tarihten itibaren, ücret zammı oranında artırılarak uygulanacaktır.

Gece süresi saat (20.00-06.00) tir. Bu sürede çalışan üyelere, çalıştıkları her saat için, sözleşmenin 1. yılı birinci altı ayında 1 Ocak 2024 tarihinden itibaren **7,20 TL/saat** gece zammı ödenir. Bu ödeme takip eden her altı ayda ücretin zamlandığı tarihten itibaren, ücret zammı oranında artırılarak uygulanacaktır.

MADDE 22 - GEÇ KALMA

- a) 30 dakikaya kadar gecikmelerde, işçi işe alınır ve ücretinden bir kesinti yapılmaz. 90 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 12 defadan fazla olamaz.

- b) 90 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 23 - 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 24 - HAFTA TATİLİ

- a) İşyerinde vardiya dışındaki normal çalışmalar için hafta tatili Pazar günüdür. Vardiya dışındaki işler için Cumartesi, çalışılmayan gündür. Cumartesi günü çalışma yapılırsa, fazla mesai hükümlerine göre ödeme yapılır. 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 Sözleşmesi'nin 20. Maddesi'ndeki prosedür uygulanır ve çalıştığı hafta tatili günü için toplam 3 yevmiye ödenir. Hafta tatilinde çalıştırılan işçiler (bir saat dahi çalıştırılırsalar) 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 25 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

Ulusal bayram ve genel tatiller, yasada belirlenen günlerdir. Bu günlerde işçiler çalıştırılmazlar. Çalışılması halinde, çalışma yapacak üyelerin listesi çalışma uygulamasından en az 6 gün önce işyerinde ilan tahtasına asılır. Üyenin duyurulan çalışma gününden en az 3 işgünü önce çalışamayacağını işverene bildirme hakkı saklıdır. Üyenin böyle bir başvuruda bulunmaması durumunda, listede belirtilen günde çalışma için olur vermiş sayılır. İşçilere çalıştıkları tatil günlerine ait ücretleri, toplam 4 yevmiye olarak ödenir.

MADDE 26 - 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 izin süreleri:
 - a) Hizmet süresi 1 yıldan 4 yıla kadar olanlara 16 işgünü,
 - b) Hizmet süresi 5 -6-7 ve 8 yıl olanlar için 21 işgünü,
 - c) Hizmet süresi 9 ve 10 yıl olanlar için 22 işgünü,
 - d) Hizmet süresi 11 yıl olanlar için 23 işgünü,
 - e) Hizmet süresi 12 yıl olanlar için 24 işgünü,

- f) Hizmet süresi 13 yıl olanlar için 25 işgünü,
- g) Hizmet süresi 14 yıl olanlar için 26 işgünü,
- h) Hizmet süresi 15 yıl olanlar için 27 işgünü,
- ı) Hizmet süresi 16 yıl(16 yıl dahil) ve daha fazla olanlar için 28 işgünüdür.

- C- Yıllık ücretli izinlerin kullandırılmalarının düzenlenmesi konusunda mevcut uygulamaya devam olunur.
- D- Yıllık ücretli izin süresine rastlayan yasal hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile arife günkü vardiyası 16:00-24:00'e denk gelen işçiler için arife günleri yıllık ücretli izin süresinden sayılmaz.
- E- İşçinin isteği durumunda yıllık ücretli izne çıkarken ayrıca kendisine 5 güne kadar ücretsiz yol izni verilir.
- F- İşin niteliğine göre, izin hakkını kazanmadan yıllık ücretli izin kullandırılan işçinin herhangi bir nedenle işten ayrılması durumunda haklarından ve alacaklarından hiçbir kesinti yapılamaz.
- G- İşçilerin yıllık ücretli izinleri ancak kendi istekleri üzerine bölünebilir. Bu durumda, yıllık ücretli izin süreleri bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.
- H- 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 27 - YILLIK ÜCRETİ İZİN SÜRESİ İÇİNDE İSTİRAHAT

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

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

MADDE 28 - İZİN BELGESİ

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

MADDE 29 - 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 4 işgünü, kayınpeder ve kayınpederin ölümü halinde 2 işgünü, işçinin evlenmesi halinde 6 işgünü, kendisinin ya da anne veya babasının ikametgahlarında

olan sel, yangın, deprem gibi felaketlerde 10 işgününe 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) Bu izinlerde, yolda geçecek süreler için, üyenin isteği durumunda 3 güne kadar ücretsiz yol izni verilebilir.
- c) İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde 10 güne kadar ücretli izin verilir.
- d) Bu izinler dışında, mazeretleri üzerine yılda 3 gün ücretli izin verilir. Bu izin, bir defada 1 günden fazla kullanılamaz.
- e) Üyenin, müracaatı üzerine, ücretsiz mazeret izni verilebilir.

MADDE 30 - ÜCRET ÖDEMELERİ VE AVANSLAR

- a) Ücret ve avans ödemeleri taraflarca belirlenen günlerde yapılır. Ücretler; toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin tamamında her ayın son günü yapılır. Kapsama dahil işyerlerinin tümünde avans ödemeleri ise her ayın 15'inde yapılacaktır.
- 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, her ay üye işçilerin saat ücretlerine ilişkin bilgileri bilgisayar ortamında sendikaya iletacaktır.

MADDE 31 - 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 ortalama saat ücretlerine, 01.01.2024 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere %95 oranında ücret zammı uygulanarak bulunan 76,78 TL tutarın 5 grup üzerinden dağılımı aşağıdaki tablodaki gibi yapılacaktır.

Ücret Grubu	TL/SAAT
A	72,50
B	74,50
C	76,00
D	78,50
E	81,00

Kıdem Yılı Zammı:

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sendika üyesi işçilerin, 1. Yıl 1.Altı ay zammı uygulandıktan sonraki saat ücretlerine, işe giriş tarihinden 31.12.2023 tarihine kadar işyerlerinde geçirdikleri her bir tam kıdem yılı için, bir defaya mahsus olmak üzere 01.01.2024 tarihinden itibaren 1,50 TL/Saat kıdem yılı zammı yapılacaktır. 15 yıl ve üzeri kıdemli işçilerin kıdem yılı 15 yıl üzerinden hesaplanacaktır.

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 saat ücretlerine, 01.07.2024 tarihinden geçerli olmak üzere 5 grup üzerinden ortalaması Temmuz 2024'de ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2024-30.06.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranı kadar ücret zammı yapılacaktır. Ancak bu oran, aynı dönemdeki asgari ücret artış oranının altında olmayacaktır.

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 saat ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere 5 grup üzerinden ortalaması Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.07.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranına, bu oranın %20'si (yüzde yirmi) kadar puan eklenmesiyle bulunacak oranda ücret zammı yapılacaktır. Ancak bu oran, aynı dönemdeki asgari ücret artış oranının altında olmayacaktır. Asgari ücretin Temmuz 2024 ayında artırılmayarak Ocak 2025 itibarı ile yıllık olarak arttırılması halinde, bu maddenin, A/2.bendine göre, Temmuz 2024 itibarı ile yapılacak ücret zammı oranı ile A/3. Bendine göre Ocak 2025 itibarı ile yapılacak ücret zammı oranları bileşik olarak hesaplanacaktır. 1 Ocak 2025 itibarı ile belirlenecek asgari ücretin artış oranının, bu şekilde hesaplanarak bulunacak toplam bileşik artış oranının üzerinde kalması halinde aradaki yüzde farkı (bileşik fark), TİS gereği 1 Ocak 2025 itibarı ile uygulanacak ücret zammına ilave edilecektir.

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 saat ücretlerine 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere 5 grup üzerinden ortalaması Temmuz 2025'de ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2025-30.06.2025 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranına bu oranın %20'si (yüzde yirmi) kadar puan eklenmesiyle bulunacak oranda ücret zammı yapılacaktır. Ancak bu oran, aynı dönemdeki asgari ücret artış oranının altında olmayacaktır. Asgari ücretin Ocak 2025 ayında artırılmayarak Temmuz 2025 itibarı ile yıllık

olarak arttırılması halinde, bu maddenin, A/3.bendine göre, Ocak 2025 itibarı ile yapılacak ücret zammı oranı ile A/4. Bendine göre Temmuz 2025 itibarı ile yapılacak ücret zammı oranları bileşik olarak hesaplanacaktır. 1 Temmuz 2025 itibarı ile belirlenecek asgari ücretin artış oranının, bu şekilde hesaplanarak bulunacak toplam bileşik artış oranının üzerinde kalması halinde aradaki yüzde farkı (bileşik fark), TİS gereği 1 Temmuz 2025 itibarı ile uygulanacak ücret zammına ilave edilecektir.

B) İşe Giriş Ücreti;

Sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe giren işçilerin ücretleri, sendikaya üye olduklarında, üyeliklerin sendikaca işverene bildirildiği ayı takip eden aybaşından itibaren, işe girdikleri unvanda/ücret grubunda çalışan sendika üyesi en düşük ücretli işçinin saat ücretinin %95'i seviyesine yükseltilir.

Bir sendika üyesi işçinin ücret grubu yükseltildiği takdirde, çalışmakta olduğu grup ile yükseltildiği grup arasındaki kademe zammı farkı yükseltildiği tarihten itibaren saat ücretine ilave edilir.

C) İşverenin işyerinde uygulamakta olduğu takdir zamları devam eder.

D) Bu sözleşmenin kapsamına giren işyerlerinde Ek-B'de yer alan "Saat Ücretli Personel İş Değerlendirme Ücret Sınıfları" uygulanır.

E) İşyerinde vardiya başı pozisyonunda çalışanların almakta oldukları ilave ücretler Ocak 2024 itibarıyla 7.000 TL/Ay olarak uygulanır. 1 Temmuz 2024, 1 Ocak 2025 ve 1 Temmuz 2025 tarihlerinde uygulanacak olan ücret zammı oranları, vardiya başı olarak çalışan işçilerin ilave ücretlerine ve primlerine de ayrıca uygulanır.

MADDE 32 - İKRAMIYE

- a) İşçilere bir yılda 120 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödemesi yapılır. Bu ikramiyeler Şubat, Nisan, Haziran, Ağustos, Ekim, Aralık aylarının son gününde, 20 günlük ücretleri tutarında olmak üzere ödenir.**
- b) Bu ikramiye ödeme günleri dini bayram günlerini takiben en fazla 10 günlük bir süreye rastladığı takdirde, ikramiye ödemeleri arife gününden önce yapılır.**
- c) Maddenin (a) 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 nispi 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.**

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

MADDE 33 - KIDEM İKRAMIYESİ

İşyerlerinde mevcut uygulamaya devam edilir. İşçi yararına yapılacak tadiller bu dönemde uygulanır. Ancak, Kıdemi teşvik ikramiyesi, işçinin bu ikramiyeye hak kazandığı tarihte ödenir.

MADDE 34 - İZİN ÖDENEĞİ

Her yıl, yıllık ücretli izne çıkan işçilere, yıllık izne çıkmadan önce ödenmek üzere, sözleşmenin 1. yılında 5.000- TL izin ödeneği verilir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktara, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 1.1.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek Aralık 2024 ayı endeksinin Aralık 2023 ayı endeksine göre endeks değişim oranına, bu oranın %25'i eklenerek bulunacak oranda zam yapılacaktır.

MADDE 35 - BAYRAM ÖDENEĞİ

Dini bayramlardan en az 15 gün önce sözleşmenin 1. yılında 5.000- TL bayram ödeneği verilir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktara, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 1.1.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek Aralık 2024 ayı endeksinin Aralık 2023 ayı endeksine göre endeks değişim oranına, bu oranın %25'i eklenerek bulunacak oranda zam yapılacaktır.

MADDE 36 - EVLENME ÖDENEĞİ

Evlenen işçiye, evlenme iznine çıkmasından en geç iki gün önce sözleşmenin 1. yılında net 8.500.-TL evlenme ödeneği verilir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktara, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 1.1.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek Aralık 2024 ayı endeksinin Aralık 2023 ayı endeksine göre endeks değişim oranına, bu oranın %25'i eklenerek bulunacak oranda zam yapılacaktır.

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

MADDE 37 - YAKACAK ÖDENEĞİ

Her yıl Haziran ücretleriyle birlikte ödenmek üzere işçilere, sözleşmenin 1. yılında 20.000-TL yakacak ödeneği verilir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktara, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 1.1.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek Aralık 2024 ayı endeksinin Aralık 2023 ayı endeksine göre endeks değişim oranına, bu oranın %25'i eklenerek bulunacak oranda zam yapılacaktır.

Karı-koca aynı işyerinde çalışıyorsa bu yardımdan her ikisi de ayrı ayrı yararlanır.

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 180-TL ödenir. Sözleşmenin 2. yılında bu miktara, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 1.1.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek Aralık 2024 ayı endeksinin Aralık 2023 ayı endeksine göre endeks değişim oranına, bu oranın %25'i eklenerek bulunacak oranda zam yapılacaktır.

Yemek listeleri aylık 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 Harcırah Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

İşçilere çalıştıkları günlerde, yemeklerde 250 gr. süt veya yoğurt verilir.

MADDE 39 - ÇOCUK ZAMMI

İşyerinde çalışan işçilere, bakımı ile yükümlü oldukları beher çocuğu başına gelir vergisinden müstesna çocuk zammı tutarı kadar ödeme yapılacaktır.

Nüfus kâğıdı sureti ibraz edilmedikçe bu zam verilmez.

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

Aşağıdaki hallerde çocuk zammı ödenmez.

a) Evlenen kız ve erkek çocuklar için.

b) 25 yaşını dolduran erkek ve 25 yaşını dolduran kız çocukları için (ancak bunların tahsile devam etmesi halinde tahsile devamlarını tevsik etmeleri şartı ile yardım verilmesine devam olunur.)

c) Özel ve tüzel kişiler nezdinde çalışan aylık, haftalık ve gündelik ücret alan çocuklara bu zam verilmez.

MADDE 40 - EĞİTİMİ TEŞVİK BURSUSU

İşverence işçinin okula giden çocukları için işçiye;
Sözleşmenin 1.yılında;

- a) Okula başlamadan önceki 1 yıl ile sınırlı olacak şekilde anaokulu da dahil olmak üzere, ilköğrenimdeki çocuklar için: 3.500-TL,
- b) Orta öğrenime devam eden ve sanat okuluna giden çocuklar için: 4.500-TL,
- c) Yüksek Okul ve Üniversiteye giden çocuklar için: 6.000.- TL,

Eğitimi teşvik bursu ödenir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktarlara, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 1.1.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek Aralık 2024 ayı endeksinin Aralık 2023 ayı endeksine göre endeks değişim oranına, bu oranın %25'i eklenerek bulunacak oranda zam yapılacaktır.

Bu yardımlar 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 - DOĞUM ÖDENEĞİ

İşçinin eşinin ya da kadın işçinin kendisinin doğum yapması durumunda sözleşmenin 1. Yılında net 5.000-TL doğum ödeneği verilir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktara, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 1.1.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek Aralık 2024 ayı endeksinin Aralık 2023 ayı endeksine göre endeks değişim oranına, bu oranın %25'i eklenerek bulunacak oranda zam yapılacaktır.

İşçiler aynı işyerinde çalışıyorlarsa, bu yardımdan anne yararlanır. Ölü doğan çocuklar için sadece ölüm yardımı yapılır.

MADDE 42 - ÖLÜM ÖDENEĞİ

Ölen işçinin eşine, yoksa çocuklarına, bunlar da yoksa anne veya babasına işçinin normal ölümü halinde; sözleşmenin 1. yılında 37.000.-TL, iş kazası sonucu ölümü halinde, sözleşmenin 1. yılında 170.000.-TL, işçinin eşinin, çocuklarının veya anne ve babasından birisinin ölümü halinde; sözleşmenin 1. yılında 10.000.- TL ölüm ödeneği verilir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktarlara, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 1.1.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek Aralık 2024 ayı endeksinin Aralık 2023 ayı endeksine göre endeks değişim oranına, bu oranın %25'i eklenerek bulunacak oranda zam yapılacaktır.

MADDE 43 - GIDA YARDIMI

İşçilere Ramazan başlamadan 3 gün önce, Kurban Bayramı'ndan 3 gün önce ve yılbaşından 3 gün önce olmak üzere yılda üç defa mevcut uygulama doğrultusunda, 17 kg'dan az olmamak üzere gıda yardımı yapılır.

MADDE 44 - ESKİ HAKLAR

- a) **Yolluklar:** Harcırah Yönetmeliği olan yerlerde yönetmelik uygulanır. Diğer işyerlerinde mevcut uygulamaya devam edilir.
- b) **Taşıt:** Mevcut uygulamaya devam edilir. Servis güzergahları işveren vekili ve baştemsilci tarafından birlikte hazırlanır.
- c) **Bireysel emeklilik:** İşyerlerinde uygulanmakta olan, işveren destekli bireysel emeklilik sistemine aynen devam olunur

MADDE 45 - GİYİM ÖDENEĞİ

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

Sözleşmenin 2. yılında bu miktara, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 1.1.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek Aralık 2024 ayı endeksinin Aralık 2023 ayı endeksine göre endeks değişim oranına, bu oranın %25'i eklenerek bulunacak oranda zam yapılacaktır.

MADDE 46 - KORUYUCU ÖNLEMLER

- a) İşveren İş Yasaları ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının belirttiği bütün önlemleri işyerinde almakla yükümlüdür. İşyerinde hastalık ve sağlık malzemesi işyerinin her ünitesinde bulundurulur. İşin niteliği gereği eldiven, gaz maskesi, muşamba, gözlük, kulaklık ve çizme gibi koruyucu malzeme işçilere verilir. Kullanılmayacak derecede yıpranmış olan malzemeler derhal değiştirilir.
- b) İşçiler iş 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) İşyeri ve işyerine bağlı yemekhane, soyunma yeri ve diğer sosyal tesisler işverence yeterli biçimde iklimlendirilecektir.

MADDE 47 - GENEL SAĞLIK MUAYENESİ

- a) İşyerinde çalışan üyeler, yılda bir kez genel sağlık kontrolünden geçirilirler. İşyeri doktorunun lüzum göstermesi halinde gerekli testler yaptırılır. Yapılan bu test ve muayenelerin sonuçları, işçinin talep etmesi durumunda, işyeri hekimi tarafından işçiyle paylaşılır.
- b) Ayrıca, işyerinde kurşun, asit ve benzeri sağlık zararlılarına maruz kalabilecek, meslek hastalığı yaratabilecek işlerde çalışan işçiler 6 ayda bir kontrolden geçirilir ve gerekli testler yaptırılır. Bu durumda işçilerin ücretleri tam olarak ödenir. Yapılan bu test ve muayenelerin sonuçları, işçinin talep etmesi durumunda, işyeri hekimi tarafından işçiyle paylaşılır.
- 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, çalışma saatlerinde sağlık odasında hazır bulundurulur.

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 kurularak gerekli iklimlendirme koşulları sağlanır ve bu yerlere bir görevli tahsis edilir. Buralarda işverence yeterli temizlik malzemesi sağlanır.
- c) Üyelere, yılda 1 defa 90 cm x 150 cm ebadında asgari 650 g büyük boy banyo havlusu, ayrıca 2 defa 45 cm x 90 cm. ebadında asgari 250 g orta boy havlu, ayda 4 kalıp toplam 1 kg sabun ile yılda bir defa 240 yıkama karşılığı 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) İşçilerin Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık kuruluşlarına veya SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarına gönderilmeleri halinde, vizitede geçen sürenin 6 saati tutarında ücretleri ödenir.
- b) İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremezliğe uğrayan işçinin SGK tarafından ödenen ücreti işverence tama iblağ edilir.
- c) İşyeri hekiminin verdiği istirahatlerde ücretlerden bir kesinti yapılmaz. Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık kuruluşlarında veya SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarında yatarak tedavi gören işçinin, yattığı süreye ilişkin SGK'ca ödenen ücreti, işverence tama iblağ edilir. İşveren, tama iblağ edilen ücretlere ilişkin SGK primlerini kanun çerçevesinde keserek Sosyal Güvenlik Kurumu'na yatırmakla yükümlüdür.

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;

- a) Çıkarılacak işçiler arasından, 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 FESHİ

- 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, kovuşturmaya 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 makineleri operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde;
 - Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,
 - 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, hükmüm açıklanmasının geriye bırakılması, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınmazlar.

MADDE 54 - KIDEM TAZMİNATI

- a) İş Sözleşmesinin 4857 sayılı Yasa'nın 25. Maddesi'nin II. bendinde gösterilen nedenler dışında işveren tarafından ya da 24. Maddesi'nin 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

İş Kanunu 17. Maddesi hükmü;

Hizmet süresi,

- a) 6 aydan az kıdemli olanlar için 3 hafta,
- b) 6 aydan 1,5 yıla kadar kıdemli olanlar için 5 hafta,
- c) 1,5 yıldan 3 yıla kadar kıdemli olanlar için 7 hafta,
- d) 3 yıldan fazla kıdemli olanlar için 10 hafta

olarak uygulanır.

MADDE 56 - DİSİPLİN KURULU

- a) Disiplin Kurulu, biri başkan olmak üzere işverence seçilecek 2 asil ve 2 yedek üye ile işçi sendikasıyla 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 Kurula intikal ettiği günü izleyen 4 işgünü içinde, Disiplin Kurulu başkanınca, 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 kuruluna verilen işçiye dinleyerek, savunmasını yazılı olarak tespit eder. İşçinin yazılı savunma vermekten kaçınması halinde, toplantıda verdiği sözlü ifade tutanak altına alınır. 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 Kuruluna 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 yevmiesi 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 kurula intikal ettirilmediği ya da verilmiş olan işten çıkarma kararının 6 işgünü içinde uygulanmadığı durumlarda, karar düşer.

MADDE 60 - TAMAMLAYICI SAĞLIK SİGORTASI

İşyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilere, tamamlayıcı sağlık sigortası işveren tarafından yaptırılır. Tamamlayıcı sağlık sigortası uygulaması sebebiyle işçilerin ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

MADDE 61 - SÖZLEŞMENİN EKLERİ

EK-A Disiplin Suç ve Ceza Listesi

EK-B Saat Ücretli Personel İş Değerlendirme Ücret Grupları

MADDE 62 - İMZA TARİHİ:

İşbu toplu iş sözleşmesi 04.04.2024 tarihinde 62 madde ve 2 geçici madde olarak imza ve tanzim edilmiştir.

GEÇİCİ MADDE 1 - FARKLARIN ÖDEME ZAMANI

Sendika üyesi işçilere toplu iş sözleşmesinin başlangıç tarihinden itibaren doğan birikmiş parasal haklara mahsuben 09.04.2024 tarihinde net

40.000,00TL(Kırk Bin Türk Lirası) avans ödenecektir. Bakiye biriken farklar ise Nisan 2024 ayı ücretleriyle birlikte tek seferde ödenecektir.

EK MADDE 1 - ÖDEMELER

Bu toplu iş sözleşmesi metninde yer alan bütün ödemeler aksi belirtilmedikçe brüttür.



İZOCAM TİCARET VE SANAYİ
ANONİM ŞİRKETİ
ADINA

CAM ÇİMENTO SERAMİK VE TOPRAK SANAYİ
İŞÇİLERİ SENDİKASI (KRİSTAL-İŞ)
ADINA

Murat SAVCI

Bilal ÇETİNTAŞ

Ahmet ORUÇ

Faruk ASLAN

Gözde İÇHEDEF

Selim ÇALLI

Oktay KETENCİ

Burhan KURT

Av. Serdal DOĞAN

Cihat ERGİN

Av. Serpil AKSAKAL

Kemal KARAKAYA



EK-A DİSİPLİN SUÇ VE CEZA LİSTESİ

DİSİPLİN CEZALARI

A) İHTAR: Çalışana görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. İHTAR cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- 1- Üzerinde İÇİLECEK SU işareti olmayan musluklardan su alıp içmek.
- 2- İşveren tarafından Çalışılan işin özelliğine göre, korunma malzemesi olarak verilmiş bulunan Toz Maskesi, eldiven, kulak tıkacı, gözlük, maske ve benzerlerini kullanmamak
- 3- İşyerini temiz tutmamak, mevcut çöp kutuları dışında yerlere öteberi atmak, çevreyi kirletmek, Atıkları uygun yerlere atmamak.
- 4- Görevi olmadığı halde girilmesi, geçilmesi veya oturulması yasak yerlere girmek.
- 5- Elektrik kumanda panoları, yangın hidrantı ve dolapları civarında mal istiflemek
- 6- Ellerini ve elbiselerini benzin ve benzeri gibi tutuşturucu maddelerle temizlemek, basınçlı hava ile vücudunu veya elbiselerini temizlemek, yerleri temizlemek amacıyla basınçlı hava veya yangın hortumu kullanmak
- 7- Güvenli yaya yolları haricinde, sadece forkliftler için ayrılmış alanlarda yürümek.
- 8- İZOCAM'ın zorunlu kıldığı yıllık periyodik sağlık muayenelerine katılmamak.
- 9- Görevi olduğu halde, koruyucu malzeme kullanmayan, İSİG Kurallarına uymayan şoförleri ikaz etmemek.
- 10- Kendisine bağlı personelin ISG kurallarına veya şirket içinde duyurulmuş emniyet kuralları ile tamim, yönetmelik ve genelgelere uyumunu denetlememek
- 11- Personel Taşıma Servislerinde emniyet kemeri takmamak
- 12- Girip çıkmalara ayrılan kapılardan başka yerlerden girip çıkmak.
- 13- Çalışma saatlerinde iş arkadaşlarını, işlerini aksatmaya sebep olacak şekilde fuzuli yere işgal etmek. Sohbet amaçlı çalışan arkadaşlarını ziyaret etmek.
- 14- Paydos saatleri gelmeden işini izinsiz olarak bırakmak
- 15- Personel taşıma servislerinde veya kiralık taksilerde sigara içmek
- 16- İşyerinde araç ve gereçlerle izinsiz olarak hususi işler yapmak.
- 17- Giden ve Gelen evrakları evrak kayıt defterine işlemeden evrak gönderilmesi, evrak kabul edilmesi
- 18- Çalışma saatlerinde elindeki işi ile doğrudan doğruya ilgili olmayan kitap, gazete, dergi okumak
- 19- Çöpleri, Hurdaları veya Tehlikeli artıkları işverenin ayırdığı yerlerden başka yerlere dökmek
- 20- Soyunma, giyinme, yıkanma işlerini bunlar için ayrılan yerler dışında yapmak
- 21- Arkadaşlarının kullanmakta olduğu alet edevatlarını saklamak veya onlardan izinsiz kullanmak
- 22- İstirahatli veya izinli iken her ne sebeple olursa olsun müsaadesiz işyerine girmek veya işyerinde çalışmak
- 23- İşyerine bildirilmiş medeni hal ve ikametgah değişikliklerinin en geç bir ay içinde bildirilmemesi

- 24- İşyerinde ziyaretçi kabul için ayrılan yerler dışında ziyaretçi kabulü
- 25- Amirleri ve arkadaşları aleyhinde kasten veya mazeretsiz asılsız ihbarda bulunmak
- 26- İş yerinde diğer çalışanlarla etik kurallara aykırı olarak sözlü şakalaşmak veya fiziksel olarak şaka yapmak, amirlerini ve iş arkadaşlarını rahatsız edici, nezaket ve saygı dışı hareketlerde bulunma
- 27- Kendine verilen işi sebepsiz geciktirmek veya başka işle ilgilenmek
- 28- Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık kuruluşlarınca karar verilen istirahat, ayakta tedavi, yatakta tedavi en geç 24 saat içinde işverene bildirmemek
- 29- Şirketin müşterilerine, başvuru sahiplerine ve üçüncü şahıslara, şirketin ciddiyetine ve menfaatine aykırı davranarak nezaket dışı hareketlerde bulunmak
- 30- Eski ya da yeni müşterilere ait bilgileri, ilgili tarafın onayı olmadan açıklamak
- 31- Çalışma esnasında doğayı ve doğanın korunmasını gözetmemek
- 32- Şirket tarafından ilan edilmiş olan Bilgi Sistemleri Kaynakları kullanıcı şartlarına aykırı hareket etmek.
- 33- Bilgi Sistemlerinin korunması ve Güvenliğinde yazılı olan genel kurallara uymamak
- 34- Yönetim Sitemlerine ve/veya İZOCAM tarafından yayımlanan duyuru, yönetmelik, genelge, talimat, prosedür ve duyurulara uymamak
- 35- Dikkatsizlik veya bilgisizlikten doğan diğer nedenlerle, suiistimal olmaksızın İZOCAM Davranış ve Çalışma ilkelerine uymamak.
- 36- MS-Exchange sistemi ve personele verilen mail adreslerini şirket işleri dışında özel yazışmalar amacıyla kullanmak .
- 37- İşyerinin genel tasarruf ilkelerine dikkat etmemek
- 38- İşyerine ait telefonları, geçerli bir nedeni olmadan özel görüşmeleri için kullanmak
- 39- Şirket çalışanlarından borç para istemek
- 40- Görevli olmadığı halde basına/Medya'ya kurumla ilgili açıklamalarda bulunmak
- 41- Yöneticisinin bilgisi olmaksızın iş başı saatinde görev yerinde olmamak
- 42- Gereğinden fazla ara dinlenmesi yaparak iş gücü kaybına yol açmak
- 43- Kasten kurum menfaatlerini gözetmemek
- 44- Çalışma saatlerine uymamak
- 45- İşyerinde bulunan herhangi bir yere ,duvarlara, demirbaş eşya üzerine yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek
- 46- Şirket yetkililerince istenen bilgileri eksik veya yanlış bildirmek veya hiç bildirmemek,
- 47- Şirket yönetiminin yazılı izni alınmadan bilgisayarlar üzerinde standart uygulamaların dışında program ve/veya uygulama yapılması
- 48- İşini sebepsiz yere geciktirmek, görevini savsaklamak, işten kaytarmak
- 49- İşyerinde mevcut alet, malzeme veya şahıslara, maruz kaldıkları olumsuz hallerde gereken yardımı yapmamak

B) BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ: Çalışana görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun ve daha dikkatli olması gerektiğinin, aksi halde iş akdinin yasal mevzuat kapsamında sonlandırılacağına yazı ile bildirilmesidir. BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- 1- Vazifesi olmadığı halde parlayıcı, yanıcı ve yakıcı madde ve cihazları, tüpleri, tazyikli hava cihazlarını, yangın tüplerini, dolaplarını ve hidrantları ya da bunların borularını karıştırmak.
- 2- Yanıcı, kimyasal ve yakıcı madde dolu kapları taşıırken devrilmesine, kırılmasına ve etrafa zarar verecek şekilde dikkatsiz çalışmak, transpalet yerine forklift ile bunları taşımak.
- 3- Seyyar istif makinasının veya vincin kaldırdığı yükün üzerine binmek Hareket halindeki forklifte sürücünden başka birisinin asılması, binmesi veya bindirilmesi, forklift çatalında güvenlik kabini olmadan birisini taşımak veya kaldırmak.
- 4- Amirin müsaadesi olmadan içinde gaz bulunması ihtimali olan kazan, baca yolu, tank ve benzerleri içine girmek veya bu gibi yerlerde kaynak ve tamir işleri yapmak .
- 5- İş konusunda ilgili amirine kasten yanlış bilgi ve rakam vermek
- 6- Görevli olmadığı ve/veya kullanıcı sertifikası olmadığı halde vinç, konveyör, asansör, seyyar istif makinası ve benzeri makinalarla taşıtları kullanmak
- 7- Yüksekte çalışmalarda uygun olmayan, güvensiz ve standart dışı merdiven, sehpa, palet ve benzeri malzemeleri kullanmak
- 8- Yangın Tüplerinin boşlarını sahada bırakmak ve ilgili bakım bölümüne teslim etmemek
- 9- İşyeri Kılık Kıyafet kurallarına uymamak, dağıtılmış olan iş elbiselerini giymemek.
- 10- Bir emre/talimata dayanmadan işleyen bir tezgahı veya mili, kasnak gibi harekette olan parçaları temizlemek, yahut yağlamak.
- 11- Tezgah, makina ve tesisatın gerekli görülenlerin çevresinde konulmuş emniyet tertibatını sökmek veya bunlar olmadan çalışmak, iş veya bakım nedeniyle söktüğü muhafazayı, emniyet tertibatını tekrar yerine takmamak.
- 12- Görevli olduğu makina, vinç, konveyör, asansör ve benzerinin arızalarını ve tamiri gerektiğini amirine bildirmemek
- 13- Bir makinayı çalıştırmadan önce başkalarına zarar verip vermeyeceğini kontrol etmemek
- 14- Mamul ve Malzeme İstiflerinin yanında ve altında oturmak
- 15- Civarına zarar verebilecek bir şey yaparken etrafta kimse olup olmadığına dikkat etmemek
- 16- İçinde basınç kalmadığına tamamen emin olmadan herhangi bir makina veya cihazı açmak
- 17- Her türlü kaldırma tertibatına, tezgah, makina, cihaz ve benzerine kapasitelerinin üstünde iş gördürmek
- 18- Elektrik cihazlarının veya herhangi bir elektrik tesisatının üzerine elbise ve öteberi asmak, içerisine yabancı malzeme koymak, kapısını/kapağını açık bırakmak, pano altındaki yalıtım paspasını yerinden uzaklaştırmak
- 19- Görevli olmadığı halde benzin, benzol, Fueloil, petrol, motorin ve benzerlerinin bulunduğu yerlerde dolaşmak, bunları kullanmak ve çevreye atmak
- 20- İş elbiselerinin üzerine iş güvenliğini önleyecek şekilde gerekli olmayan kuşam takarak makina ve tezgahlarda çalışmak

- 21- İşyeri, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun koyduğu ve açıkça duyurulmuş olan kurallara uymamak .
- 22- Harekette bulunan herhangi bir kısmın üzerine merdiven veya benzeri şeyleri dayayarak bir arızayı gidermeye çalışmak ya da bu durumda temizlik yapmak
- 23- Yükleme – boşaltma işlerinde dikkatsiz çalışmak, düzgün istif yapmamak, boşaltılacak istifleri üstten boşaltmamak, emniyet kemerlerini kullanmamak
- 24- Vinç ile yük kaldırıp indirirken veya bunlar taşınırken, tehlikeli alanda, sapan altında durmak
- 25- Üretim alanında gezen birisi, forkliftin sesini duyamayacağı için kulaklık ile müzik dinlemek
- 26- İş Sahasında veya Çalışırken, İş Güvenliğini riske sokacak şekilde cep telefonu ile konuşmak
- 27- Çalışmakta olan forkliftin operatörü ile İş Güvenliğini riske sokacak şekilde konuşmak.
- 28- Yangın Dolaplarını başka amaçlar için kullanmak.
- 29- İş Kanunu ve iş hayatı ile ilgili her türlü kanuna uygun işverence çıkartılan emir, tamim ve bildirgelere veya talimatlara aykırı hareket etmek
- 30- Personel servisine ait vasıta duraklarının haricinde vasıtaya binmek, inmek veya vasıtanın güzergahını değiştirmek için vasıta şoförüne baskı yapmak
- 31- Belirli işlerin yapılmasında ilk amirden aldığı emre kasten ve sebepsiz yere uymamak.
- 32- Mesai saatleri içinde sosyal paylaşım siteleri ile ilgilenmek

C) İKİ GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ: Çalışana görevinde ve davranışlarında çok kusurlu veya kasıtlı olduğunun ve iş akdinin yasal mevzuat kapsamında sonlandırılmadan önceki son cezalandırma olduğunun yazı ile bildirilmesidir. İKİ GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- 1- Tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerimizde Tesis, bina kapalı alanları içerisinde ve sigara içilebileceği işaretlenmiş olan alanların dışında sigara içmek, kibrit veya çakmak kullanmak; buralara sigara, ateş veya yanıcı ve parlayıcı madde ile ilerlemek
- 2- Görevli elektrikçilerden olmadığı halde elektrik tesisatını karıştırmak, herhangi bir arızayı elektrikçiye haber vermeden kendi kendine tamire kalkışmak
- 3- Görevi olmadığı halde elektrik şalterlerini kullanmak
- 4- El matkaplarının veya benzeri el aletlerinin, kaçak yapmayacak şekilde kablolu ve arızasız olmamasına, toprak hattı bulunmasına dikkat etmemek, ilgili elektrikçiye haber vermeden, panolardan veya prizlerden kaçak elektrik bağlantısı yapmak
- 5- İş esnasında dikkati dağıtacak ya da iş kazasına sebebiyet verecek hareketlerde bulunmak
- 6- Her türlü makina, teçhizat ve tesisatı çalıştıran elektrik akımını her ne maksatla olursa olsun bunları çalıştırmakla görevli personele veya amirine haber vermeden kesmek veya durdurmak
- 7- Yangın önleme ve söndürme tedbirlerine uymamak
- 8- Bir emre dayanmadan oksijen ve başka gaz tüplerini ısı yayan bir yerde bırakmak
- 9- Yazılı talimatlara aykırı şekilde forklifte gaz dolumu yapmak

- 10- Diğer çalışanların suç sayılabilecek hal ve hareketlerini zamanında yöneticilerine bildirmekten kaçınmak.
- 11- Mesai saatleri içerisinde uyumak
- 12- İşe girerken imzalanmış olan Şirkete ait taahhütnamelerde yazılı kurallara uymamak

D) İŞTEN ÇIKARMA: Çalışanın iş akdinin sonlandırıldığıнын yazılı olarak bildirilmesidir.

- 1- Herhangi bir tezgah, makina, vinç, benzeri tesisatı çalıştıran elektrik akımına her ne sebeple olursa olsun bunları çalıştırmakla görevli işçiye veya onun amirine haber vermeden yol vermek
- 2- İşveren tarafından Çalışılan işin özelliğine göre verilen koruyucu malzemeleri kullanmayarak iş kazasına sebebiyet vermek.
- 3- Elektrik akımı kesmeden, ana şalterini kapatmadan ve gerekli tüm iş güvenliği önlemlerini almadan elektrik cihazını, tellerine ve kablolarını tamir ve tadile kalkmak
- 4- Yangın başlangıcını ilk amirine veya itfaiyeye haber vermemek
- 5- Bir emre dayanmadan kendi yetkisi dışında olduğu halde bir tezgahı, makinayı, motoru ya da tesisatı işletmek veya durdurmak
- 6- Tehlike işareti bulunan veya el sürülmemesi işareti konulmuş olan kapalı herhangi bir şalteri amirine haber vermeden açmak
- 7- Kasten veya ağır ihmalle makinaların bozulmasına, arızalanmasına veya iş kazalarına sebep olmak, yangın çıkarmasına sebep olabilecek hareketlerde bulunmak
- 8- Uygulanmakta olan LOTO Kurallarına uymamak
- 9- Tedbirsizlik ve dikkatsizlik sebebiyle kendisinin veya bir başka çalışanın iş kazası geçirmesine sebebiyet vermek
- 10- İş gereği öğrenilen Eski ya da yeni müşterilere ait bilgileri, ilgili tarafın onayı olmadan açıklamak
- 11- İşe alınmadan önce veya alındıktan sonra işveren tarafından herhangi bir sebeple istenecek bilgiye yanlış cevap vermek veya gerçek dışı beyanda bulunmak
- 12- İşyerinde dışarıdan birisini izinsiz dolaştırmak
- 13- İşyerinden aldığı indirimli ürünleri ticari amaçla kullanmak
- 14- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde içki içmek, satmak, kumar oynamak, oynatmak
- 15- Emniyeti kötüye kullanmak, işyeri sırlarını yaymak
- 16- İzin almadan veya geçerli bir mazeret olmadan ardı ardına iki gün veya bir takvim ayı başlangıç ve bitimi ile bağlı olmamak üzere bir aylık süre içinde iki kere herhangi tatil gününden sonraki işgünü veya topluca üç gün işe gelmemek
- 17- Kasten veya ağır ihmalle 30 günlük ücretiyle tazmin edemeyeceği ölçüde işvereni zarara uğratmak
- 18- İşyerinde başkalarına karşı onur kırıcı davranışlarda bulunmak. Hakaret ve kavgaya etmek
- 19- Edep ve ahlak ile bağdaşmayacak hakaretlerde bulunmak, işyerinin disiplin ve ahengini bozacak davranışlar göstermek
- 20- İşverene ait makina, alet ve malzemeyi müsaadesiz dışarı çıkarmak

- 21- İşveren veya işveren vekilleriyle bunların aileleri efradından birinin veya kurumun diğer memur ve işçilerinin şeref ve namusuna hanel getirecek veyahut ahlakı ve genel düzen ve uyumu bozacak sözler sarf etmek. Bu gibi hareketlerde bulunmak
- 22- İşveren vekillerine ve bunların aile efradından birine veya müessesinin diğer memur ve işçilerine tecavüz, tehdit ve hakarette bulunmak
- 23- İşte çalışmadığı veya gelmediği halde saat kartını başkası aracılığı ile bastırmak veya bu işe aracı olmak, saat kartında silinti ve kazıntı yapmak
- 24- Yazılı izin almaksızın şirket dışında çalışmak veya ticari faaliyette bulunmak ve bununla ilgili değişiklikleri bildirmemek
- 25- Her ne şekilde olursa olsun kişi ve kuruluşlardan haksız kazanç sağlamak, rüşvet almak ve vermek
- 26- Şirketi veya ortakları zarara uğratabilecek konuları ilgili kişilere bildirmemek
- 27- Şirketin sırlarını üçüncü şahıslara bilerek veya bilmeyerek bildirmek, iş haricinde işin mahiyetinden bahsetmek, söylentilere sebep olmak
- 28- İşe girerken imzalanmış olan Şirkete ait taahhütnamelerde yazılı kurallara uymamak
- 29- Her türlü belge, bilgi ve dokümanı bilerek tahrip etmek, ettirmek, sahte belge düzenlemek
- 30- Şahsen karşılanması gereken giderleri işyerine ödetmek.
- 31- Şirkete ait kapalı ve açık mahallerde yetkililerden izin alınmadan toplantılar düzenlemek veya bu tür toplantılara katılmak, beyanatta bulunmak, toplantı veya törenlere katılmak (Sendikalı işyerlerinde sendika yetkili ve görevlilerinin düzenlediği toplantı ve törenler kapsam dışındadır.)
- 32- İşyeri tarafından kullanımına verilmiş her türlü şifreyi başkasına açıklamak, kullanımına izin vermek ve başkasına ait şifreyi kullanmak
- 33- Kanun dışı kuruluşlara üye olmak, bu kuruluşlar hakkında açık yada kapalı propaganda yapmak, yardım talep etmek veya toplamak
- 34- En az 4 icra dosyası aktif bulunmakta iken kendisine yapılan yazılı uyarılara rağmen 90 gün içinde icra borcunu kapatıp şirkete ibraz etmemek.
- 35- Din, dil, ırk, mezhep, yaş, cinsiyetçi vb. ayrımcılık konularında çalışanların onur ve haysiyetini kırıcı söylem, tutum ve davranış içerisinde bulunmak.

EK-B SAAT ÜCRETLİ PERSONEL İŞ DEĞERLENDİRME ÜCRET GRUPLARI

GRUP A

BAKIM VE YARDIMCI İŞLETMELER İŞÇİSİ
KAPLAMA VE AMBALAJ İŞÇİSİ

GRUP B

FORKLİFT OPERATÖRÜ
MALZEME AMBAR İŞÇİSİ

GRUP C

HAMMADDE MANUPLASYON İŞÇİSİ
BAĞLAYICI VE HARMAN HAZIRLAMA OPERATÖRÜ
KALİTE İŞÇİSİ

GRUP D

İMALAT HATTI OPERATÖRÜ
MEKANİK BAKIM VE YARDIMCI İŞLETMELER USTASI

GRUP E

ELEKTRİK BAKIM USTASI
FIRIN VE ELYAF OPERATÖRÜ
ELEKTRONİK VE ENSTRÜMAN BAKIM USTASI
PLATİN İŞLEME VE ELYAF MAKİNASI BAKIM USTASI

