

2026  
2027

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

**TÜRKİYE CAM ÇİMENTO VE TOPRAK  
SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI  
(İŞVEREN)**

**XXIX. DÖNEM  
GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**01.01.2026 - 31.12.2027**

**KRİSTAL-İŞ**  
Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası

Saip Molla Cad. No:28 Paşabahçe-Beykoz İSTANBUL  
Tel: 0216 680 07 10 E-posta: kristalis@kristalis.org.tr

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

TÜRKİYE CAM ÇİMENTO VE TOPRAK  
SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI  
(CAM İŞVEREN)

KRİSTAL-İŞ SENDİKASI

XXIX. DÖNEM  
GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

(01.01.2026- 31.12.2027)

## İÇİNDEKİLER

|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| MADDE 1-TARAFLAR VE TANIMLAMALAR .....                                                                 | 3  |
| MADDE 2-SÖZLEŞMENİN AMACI.....                                                                         | 4  |
| MADDE 3-SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA .....                                                        | 4  |
| MADDE 4-TEMSİL .....                                                                                   | 4  |
| MADDE 5-YÜRÜRLÜK .....                                                                                 | 5  |
| MADDE 6-SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMASI VE TEMSİLCİ<br>ODASI.....                                     | 5  |
| MADDE 7-SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ.....                                                           | 5  |
| MADDE 8-SENDİKA İLAN TAHTASI .....                                                                     | 5  |
| MADDE 9-İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR.....                                                             | 6  |
| MADDE 10-SENDİKA TEMSİLCİ VE GÖREVLİLERİNİN ÇALIŞMA<br>KOŞULLARI VE SENDİKAL İZİNLER.....              | 6  |
| MADDE 11-SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN<br>GÜVENCESİ.....                                         | 7  |
| MADDE 12-İŞE ALMA .....                                                                                | 7  |
| MADDE 13-ASKERLİK NEDENİYLE İŞYERİNDEN AYRILAN<br>İŞÇİLERİN YENİDEN İŞE ALINMALARI VE ASKERLİK ÖDENEĞİ | 8  |
| MADDE 14-GEÇİCİ İŞÇİ .....                                                                             | 8  |
| MADDE 15-İŞ DEĞİŞİKLİĞİ .....                                                                          | 8  |
| MADDE 16-ENGELLİ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASI .....                                                        | 9  |
| MADDE 17-NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİ .....                                                                 | 9  |
| MADDE 18-VARDİYALI ÇALIŞMA SÜRELERİ .....                                                              | 9  |
| MADDE 19-FAZLA ÇALIŞMA .....                                                                           | 9  |
| MADDE 20-FAZLA ÇALIŞMA UYGULAMASI .....                                                                | 19 |
| MADDE 21-VARDİYA VE GECE ZAMMI .....                                                                   | 19 |
| MADDE 22-GEÇ KALMA.....                                                                                | 20 |
| MADDE 23-SAAT KARTLARI, ÇALIŞMANIN TESPİTİ VE İŞİN<br>DURMASI .....                                    | 20 |
| MADDE 24-HAFTA TATİLİ .....                                                                            | 21 |
| MADDE 25-ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER .....                                                         | 21 |
| MADDE 26-YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER .....                                                                  | 22 |
| MADDE 27-YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ İÇİNDE İSTİRAHAT .....                                             | 23 |
| MADDE 28-İZİN BELGESİ.....                                                                             | 23 |
| MADDE 29-DİĞER ÜCRETLİ İZİNLER .....                                                                   | 24 |
| MADDE 30-ÜCRET ÖDEMELERİ VE AVANSLAR.....                                                              | 25 |
| MADDE 31- ÜCRET ZAMMI .....                                                                            | 26 |
| MADDE 32-İKRAMİYE .....                                                                                | 30 |

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| MADDE 33-KIDEM TEŞVİK İKRAMİYESİ .....                                                    | 31 |
| MADDE 34-PRİMLER .....                                                                    | 31 |
| MADDE 35-İZİN ÖDENEĞİ .....                                                               | 31 |
| MADDE 36-BAYRAM ÖDENEĞİ .....                                                             | 31 |
| MADDE 37-EVLENME ÖDENEĞİ .....                                                            | 32 |
| MADDE 38-YAKACAK ÖDENEĞİ .....                                                            | 32 |
| MADDE 39-YEMEK .....                                                                      | 33 |
| MADDE 40-ÇOCUK ZAMMI .....                                                                | 34 |
| MADDE 41-EĞİTİMİ TEŞVİK BURSUSU .....                                                     | 34 |
| MADDE 42-DOĞUM YARDIMI .....                                                              | 20 |
| MADDE 43-ÖLÜM YARDIMI .....                                                               | 20 |
| MADDE 44-GIDA YARDIMI .....                                                               | 20 |
| MADDE 45-ESKİ HAKLAR .....                                                                | 20 |
| MADDE 46-GİYİM YARDIMI .....                                                              | 21 |
| MADDE 47-KORUYUCU ÖNLEMLER .....                                                          | 21 |
| MADDE 48-GENEL SAĞLIK MUAYENESİ .....                                                     | 21 |
| MADDE 49-SAĞLIK ODASI .....                                                               | 22 |
| MADDE 50-SOYUNMA YERLERİ VE DOLAPLARI, DUŞLAR .....                                       | 22 |
| MADDE 51-HASTALIK DURUMUNDA İŞ SÖZLEŞMESİ .....                                           | 22 |
| MADDE 52-GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK ÖDENEĞİ .....                                                | 22 |
| MADDE 53-TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA .....                                                         | 23 |
| MADDE 54-TUTUKLULUK YA DA GÖZETİM ALTINA ALINMA<br>NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ ..... | 23 |
| MADDE 55-KIDEM TAZMİNATI .....                                                            | 24 |
| MADDE 56-İHBAR ÖNELLERİ .....                                                             | 24 |
| MADDE 57-DİSİPLİN KURULU .....                                                            | 44 |
| MADDE 58-DİSİPLİN KURULUNUN GÖREVLERİ .....                                               | 45 |
| MADDE 59-DİSİPLİN KURULUNUN ÇALIŞMASI .....                                               | 45 |
| MADDE 60- DİSİPLİN KURULUNUN KARAR ALMASI .....                                           | 45 |
| MADDE 61-GEBE VE EMZİREN KADINLARIN İZİN HAKKI .....                                      | 46 |
| MADDE 62-KADIN İŞÇİLERİN TEMSİLİ .....                                                    | 48 |
| MADDE 63-TAMAMLAYICI SAĞLIK SİGORTASI .....                                               | 48 |
| MADDE 64-SÖZLEŞMENİN EKLERİ .....                                                         | 48 |
| MADDE 65-İMZA .....                                                                       | 48 |
| GEÇİCİ MADDE 1-FARKLARIN ÖDEME ZAMANI .....                                               | 48 |
| EK MADDE 1- AİLE YARDIMI .....                                                            | 48 |
| DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI (EK-A) .....                                                     | 59 |
| SAAT ÜCRETİ PERSONEL İŞ DEĞERLENDİRME ÜCRET<br>SINIFLARI (EK-B). .....                    | 62 |

**KRİSTAL-İŞ SENDİKASI  
İLE  
TÜRKİYE CAM, ÇİMENTO VE TOPRAK  
SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI  
ARASINDA AKDEDİLEN  
29. DÖNEM GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**MADDE 1-TARAFLAR VE TANIMLAMALAR**

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

- a)** Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası (KRİSTAL-İŞ), (SENDİKA);
- b)** Türkiye Cam, Çimento ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası (İŞVEREN SENDİKASI);
- c)** Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketi, Şişecam Elyaf Sanayii Anonim Şirketi, Şişecam Otomotiv Anonim Şirketi (İŞVEREN);
- d)** Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketi (İŞLETME)'ye ait Şişecam Düzcamlı Kırklareli Fabrikası Şubesi (Büyükkarıştıran Mevkii, P.K. 98 39780 Lüleburgaz-Kırklareli), Şişecam Düzcamlı Mersin Fabrikası Şubesi (Mersin-Tarsus Organize Sanayi Bölgesi Atatürk Caddesi No:1 33400, Mersin-Tarsus), Şişecam Düzcamlı Tarsus Fabrikası Şubesi (Kurbanlı Mahallesi OSB 1039 Sokak No:5 33400 Mersin-Tarsus), Şişecam Düzcamlı Bursa Fabrikası Şubesi (Atatürk Organize Sanayii Bölgesi 16900 Yenişehir, Bursa), Şişecam Düzcamlı Ankara Fabrikası Şubesi

(Polatlı Organize Sanayii Bölgesi 06900 Polatlı, Ankara), Şişecam Cam Ev Eşyası Kırklareli Fabrikası Şubesi (Büyükkarıştıran Mevkii, Muratlı Yolu 39750 Lüleburgaz-Kırklareli), Şişecam Cam Ev Eşyası Kırklareli El İmalatı Şubesi (Büyükkarıştıran Beldesi Muratlı Asfaltı Yan Sokak No:5 Lüleburgaz-Kırklareli), Şişecam Cam Ev Eşyası Eskişehir Fabrikası Şubesi (Organize Sanayii Bölgesi 15. Cadde 26110 Eskişehir), Şişecam Cam Ev Eşyası Denizli Fabrikası (Bahçelievler Mah. 4013 Sok. No:10 20040 Denizli) Şişecam Cam Ambalaj Mersin Fabrikası Şubesi (Yenişehir Kasabası Toroslar Mah. Tekke Cad. No:1 33100 Yenişehir/Mersin), Şişecam Cam Ambalaj Yenişehir Fabrikası Şubesi (Tabakhane Mah. Şişecam Cad. Yenişehir-Bursa) , Şişecam Cam Ambalaj Eskişehir Fabrikası Şubesi (75.yıl Mah. Organize Sanayii Bölgesi, Şehitler Bulvarı 15.Cadde, Odunpazarı-Eskişehir); Şişecam Otomotiv A.Ş. (İŞLETME)'ye ait Otocam Fabrikası (E-5 Karayolu Üzeri Büyükkarıştıran Mevkii P.K. 28 39780 Lüleburgaz/Kırklareli); Şişecam Elyaf Sanayi A.Ş. (Gaziomanpaşa OSB Mahallesi 12. Cadde No:6 Altıeylül/Balıkesir) bu yerlerin eklenti, bağlantı ve araçları (İŞYERİ);

- e) Bu Toplu İş Sözleşmesi, (SÖZLEŞME);
- f) İşyerinde çalışan sendika üyesi işçiler, (ÜYE), (İŞÇİ);

- g) Bu Toplu İş Sözleşmesinde taraf olan işveren sendikası işverenler ve temsilciler ile işçi sendikası, birlikte (TARAFLAR);
- h) 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, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini koruyup geliştirmek;
- İş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek görüş farklılıklarını uzlaştırıcı yollarla gidermektir. İşveren ve sendika, Endüstri İlişkilerinin; 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- KAPSAM**

- 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, teknisyenler, ustabaşılar, büro memurları, serbest meslek erbabı (avukat, mühendis, mali müşavir gibi), personel puvantörleri, işverenin sırlarına vakıf olabilecek personel (makam şoförü, kurye), genel müdür odacısı 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 sendikasına 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 Sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde işverenleri, taraf Türkiye Cam, Çimento ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası temsil eder. Sözleşmenin işyerlerinde uygulanmasında ise işveren tarafını, işverenler ve işveren vekilleri temsil eder.
- b) İşçi Sendikasının Temsili: Sözleşmenin uygulanmasında İşçi Sendikasını Genel Merkez Yönetim Kurulu ve Şube Yönetim Kurulu, İşyerlerinde ise işyeri sendika temsilcileri temsil eder.

## **MADDE 5-YÜRÜRLÜK**

- a) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi 2 yıldır. Sözleşme 01.01.2026 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2027 tarihi sonuna kadar yürürlükte kalır.
- b) Bu Toplu İş Sözleşmesinin normatif hükümleri, sözleşmenin yürürlük tarihinin sona ermesinden sonra da yenisinin bağitlanmasına kadar, hizmet akdi olarak aynen uygulanır.

## **MADDE 6-SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMASI VE TEMSİLCİ ODASI**

- a) İşçi Sendikası 6356 sayılı Kanunda "en çok" olarak belirlenen sayıda ve işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcilerini, biri baştemsilci olmak üzere atar ve isimlerini 15 gün içinde işverene bildirir.

- b) İşyeri sendika temsilcilerinde, işçi sendikası tarafından yapılacak değişikliklerde de bu bildirim koşulu yerine getirilir.
- c) İşverence, işyeri sendika temsilcilerinin işyerinde çalışmalarını sağlayacak, olanaklar ölçüsünde yemekhaneye yakın bir oda ile telefon tahsis edilir. Gerekli masa, çelik dolap, sandalye, bilgisayar, internet erişimi ve büro malzemesi temin edilir.

## **MADDE 7-SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ**

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

## **MADDE 8-SENDİKA İLAN TAHTASI**

- a) Sendikanın üyelerine duyuracağı ilan, tebliğ ve bültenler için işverence, işyerinde giriş, çıkış ve yemekhanelerin uygun

yerlerine kilitli ve camekânlı ilan tahtaları sağlanır. Bu ilan tahtalarının anahtarları, işyeri sendika baştemsilcisinde ve onun yokluğunda bir işyeri temsilcisinde bulunur.

- b) İlan tahtalarına asılacak her türlü yazıların altı, sendika yetkililerince mühürlenerek, imzalanır. Bu mühür ve imzaları taşımayan yazılar, ilan tahtalarına asılamaz.

Asılacak ilanların bir sureti, bilgi için işverene verilir.

## **MADDE 9-İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR**

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

Gerektiğinde toplu açıklamalarda bulunmak üzere yemekhanede toplantı düzenleyebilirler.

## **MADDE 10-SENDİKA TEMSİLCİ VE GÖREVLİLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SENDİKAL İZİNLER**

- a) İşyeri sendika temsilcileri temsilcilik görevlerini iş saatleri dışında, dinlenme zamanlarında, işverenin muvafakatı 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, işçi mevcudu 1000'e kadar olan işyerlerinde haftada bir gün iki saat, 1000'den fazla olan işyerlerinde haftada iki gün ikişer saat temsilcilik odasında işyeri ile ilgili sorunları görüşmek için toplantı yapabilirler.

Bu süre çalışma süresinden sayılır.

İşyeri sendika baştemsilcisine, çalışan üye sayısı 500'e kadar olan yerlerde 1 saat, 500'den fazla olan yerlerde 2 saat, 1000'den fazla olan yerlerde günde 3 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 aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

**İşyeri İşçi Mevcudu - Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi**

|                |                                  |
|----------------|----------------------------------|
| 01- 50 işçi    | 25 gün,                          |
| 51- 100 işçi   | 35 gün,                          |
| 101- 200 işçi  | 45 gün,                          |
| 201- 500 işçi  | 65 gün,                          |
| 501-1000 işçi  | 85 gün,                          |
| 1001'den fazla | İşçi sayısının % 12'si kadar gün |

Ancak Mersin'de kurulu bulunan Şişecam Düzcam Mersin Fabrikası ve Şişecam Cam Ambalaj Mersin Fabrikası için işçi mevcutlarına göre bulundukları kademelerdeki yıllık toplam ücretli izin sürelerine 8'er gün ilave edilmiştir.

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 ( $\% 5 \times 4$  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 deneme süresi 4 ay olup, uygulanacak usul, işveren tarafından mevzuat hükümlerine göre tayin ve tatbik olunur.
- b) İşveren, boşalan kadroların, işyerinde çalışmakta olan işçileri atama yoluyla doldurulmasında, istekli olanlara öncelik verecektir.

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

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

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

### **MADDE 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.

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

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

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

- c) Bedelli askerlik hariç muvazzaf askerlik görevini yapmak üzere işyerinden ayrılan üyeye 1 aylık ücreti tutarında askerlik ödeneği verilir.

## **MADDE 14-GEÇİCİ İŞÇİ**

Yemek, güvenlik, dış mekan temizliği, personel taşıma, şoförlük (makam şoförü, kuryelik) hariç olmak üzere, asıl işlerde geçici işçi ve müteahhit firma çalıştırılmaz.

Belirli süreli tevsi, montaj ve fırın tamiri işlerinde belirli süreli hizmet akdi ile çalıştırılan işçilerle, süresiz işlerde çalıştırılan geçici işçiler hakkında bu toplu iş sözleşmesi uygulanmaz.

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

## **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.

İşçiler iş unvanı kapsamı içindeki farklı bölümlerdeki işlerde, iş tanımlarına uygun olarak yazılı onayları olmaksızın haftalık olarak görevlendirilebilirler.

## **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 çalışılarak, 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 ayırlamayan 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 14.03.2004 tarihinden itibaren işe giren işçilere uygulanmaz.

- c) Haftalık çalışma süresinin günlere dağılımı, vardiya saatlerinin tespit ve değişimi, yasa, tüzük ve yönetmelikler dikkate alınarak işverence yapılır.
- d) Vardiya, bir hafta gece çalışanların, ondan sonraki hafta gündüz çalışmaları şeklinde düzenlenir. Düzenleme ve değişiklikler, önceden işyerinde ilan edilir.

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.

Fazla çalışmalarda ilk 3 saat için saat başına düşen ücret %100 zamlı, 3 saatten sonraki çalışmalar için %150 zamlı ücret ödenir.

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 güzergahına göndermekle yükümlüdür.

## **MADDE 20-FAZLA ÇALIŞMA UYGULAMASI**

- a) Normal fazla çalışmalar için, fazla çalışma yapacak üyelerin listesi, fazla çalışma uygulanmasından en az 3 gün önce işyerinde ilan tahtasına asılır.
- b) Üyenin duyurulan çalışma gününden en az 1 işgünü önce çalışmayacağını 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 1. Altı aylık döneminde 01 Ocak 2026 tarihinden itibaren 14,76 TL/saat vardiya zammı ödenir.

Gece süresi saat (20.00-06.00) dır. Bu sürede çalışan üyelere, çalıştıkları her saat için sözleşmenin 1. Yılı 1. Altı aylık döneminde 01 Ocak 2026 tarihinden itibaren 23,82 TL/saat gece zammı ödenir.

Vardiya ve Gece zammına ilişkin yukarıda belirtilen miktarlara, takip eden altışar aylık dönemlerde 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksi'nde, altı aylık dönemlerde gerçekleşen endeks değişim oranı kadar artış 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 takdirde 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 Sözleşmesinin 20.maddesindeki prosedür uygulanır ve çalıştığı hafta tatili günü için toplam 3 yevmiye ödenir. Hafta tatilinde çalıştırılan işçiler izleyen 30 gün içinde bir kez daha hafta tatilinde çalıştırılırlar ise bu madde gereğince yapılan ödemelere ek olarak kendilerine takip eden hafta içerisinde 1 gün izin verilir.
- c) Hafta tatili günü ile ulusal bayram ya da genel tatil günlerinin çakışması durumunda işçi yararına olan hüküm uygulanır.

## **MADDE 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 ÜCRETİ 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 5 yıla kadar olanlara 21 işgünü,
  - b)** Hizmet süresi 5 yıldan (5 yıl dahil) 15 yıla kadar olanlar için 25 işgünü,
  - c)** Hizmet süresi 15 yıldan fazla (15 yıl dahil) olanlar için 30 işgünüdür.
- C)** Yıllık ücretli izinler, işçinin izin haklarının bu aylara tesadüf etmek kaydıyla 15 Mart ve 15 Kasım tarihleri arasında kullanılır. Ancak, fırın tamirlerinde, büyük fırın arızalarında ve iş daraltılmasında bu hüküm uygulanmaz. İşveren, yılın 15 Mart ve 15 Kasım tarihleri arasındaki süre ile ve işyerlerinin sendika ile mutabık kalınacak bölümleri ile sınırlı olarak ve bu süre içinde sadece yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçilerin çalıştıkları bölümlerde çalıştırılmak üzere “izin dönüşüm ekibi” adı altında işçi alabilir. Bu işçilere TİS hükümleri uygulanmaz ve bu işçiler TİS gereğince işçi ücretlerine yapılacak artışlar için esas alınan ücret ortalamalarının hesaplanmasında dikkate alınmaz. Bu işçiler sendikaya üye olduklarında ücretlerine % 30 oranında sendika zammı yapılır.
- D)** Yıllık ücretli izin süresine rastlayan yasal hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile arife günü

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 İK sistemi üzerinden verilir. Yıllık izin kullanıldığına dair imzalı mutabakat belgesi, her sene sonunda çalışanlardan alınır.

## **MADDE 29-DİĞER ÜCRETLİ İZİNLER**

- a) İşçilerin eşinin doğum yapması halinde 5 gün, evlat edinilmesi halinde 3 gün, anne, baba, kardeş, eş ve çocuklarından birinin ölümü halinde 5 işgünü, kayınvalide ve kayınpederin ölümü halinde 3 işgünü, işçinin evlenmesi halinde 10 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 süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan

veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.

- d) Bu izinler dışında, mazeretleri üzerine yılda 4 gün ücretli izin verilir. Bu izin, bir defada 2 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 2'sinde öğleden sonra yapılır. Kapsama dahil işyerlerinin tümünde avans ödemeleri ise her ayın 20'sinde yapılacaktır.
- b) Fazla çalışma süreleri, bir önceki ayın 26'sı ile mevcut ayın 25'ini kapsayacak şekilde hesaplanacak olup, fazla çalışma ödemeleri aylık ücretleri ile birlikte ödenecektir.
- c) İşveren, ücret ödemelerinde işçiye ücret ve kesintilerini gösterir işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermekle yükümlüdür. Bu pusula çalışanın şirket tarafından verilen e-posta adresine gönderilir. 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. Bu maddeye ilişkin e-posta bildirimi yukarıda belirtilen pusulanın gönderilmesine münhasırdır.

- d) Ödemeler kural olarak gününde yapılır. Ancak Cumartesi veya Pazar gününe rastlayan ödemeler Pazartesi gününde öğleden sonra, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri ile dini bayram günlerine veya sonraki ilk işgününe rastlayan ödemeler müteakip işgününde öğleden sonra yapılır.
- e) İşveren, her ay üye işçilerin saat ücretlerine ilişkin bilgileri bilgisayar ortamında sendikaya iletecektir.

## **MADDE 31- ÜCRET ZAMMI**

### **A) ÜCRET DÜZELTMESİ**

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sendika üyesi işçilerden, 31.12.2025 tarihindeki ücretleri, bulundukları gruba göre aşağıdaki ücret skalasının altında kalanların saat ücretleri 01.01.2026'dan geçerli olmak üzere öncelikle bu skala seviyelerine yükseltilecektir.

| Ücret Grubu | TL/saat |
|-------------|---------|
| A           | 245,00  |
| B           | 255,00  |
| C           | 265,00  |
| D           | 275,00  |
| E           | 285,00  |
| F           | 298,00  |

### **B) ÜCRET ZAMLARI**

#### **1- Birinci Yıl Birinci Altı Ay Ücret Zammı:(01.01.2026-30.06.2026)**

Sendika üyesi işçilerin A bendindeki ücret düzeltmesi yapıldıktan sonraki saat ücretlerine, 01.01.2026 tarihinden

itibaren geçerli olmak 6 grup üzerinden aşağıdaki ücret zamları uygulanacaktır.

| Ücret Grubu | Ücret Zammı TL/saat |
|-------------|---------------------|
| A           | 60,00               |
| B           | 61,50               |
| C           | 63,00               |
| D           | 64,50               |
| E           | 66,00               |
| F           | 68,00               |

**2-Birinci Yıl İkinci Altı Ay Ücret Zammı: (01.07.2026-31.12.2026)**

Kapsama dahil tüm işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2026 tarihindeki saat ücretlerine, 01.07.2026 tarihinden geçerli olmak üzere 6 grup üzerinden ortalaması Temmuz 2026'da ilan edilen 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2026-30.06.2026 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranında ücret zammı yapılacaktır.

**3- İkinci Yıl Birinci Altı Ay Ücret Zammı: (01.01.2027-30.06.2027)**

Kapsama dahil tüm işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2026 tarihindeki saat ücretlerine, 01.01.2027 tarihinden geçerli olmak üzere 6 grup üzerinden ortalaması Ocak 2027'de ilan edilen 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.07.2026-31.12.2026 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranına, bu oranın %30'u (yüzde otuzu) kadar puan eklenmesiyle bulunacak oranda ücret zammı yapılacaktır.

**4-İkinci Yıl İkinci Altı Ay Ücret Zammı: (01.07.2027-31.12.2027)**

Kapsama dahil tüm işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2027 tarihindeki saat ücretlerine 01.07.2027 tarihinden geçerli olmak üzere 6 grup üzerinden ortalaması Temmuz 2027'de ilan edilen 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2027-30.06.2027 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranında ücret zammı yapılacaktır.

**C) İŞE GİRİŞ ÜCRETİ**

Bu TİS kapsamındaki işyerlerinde, sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe giren işçilerin ücretleri, sendikaya üye olduklarında, üyeliklerinin sendikaya işverene bildirildiği ayı takip eden aybaşından itibaren aşağıda belirtildiği şekilde belirlenir.

**Birinci Yıl Birinci Altı Ay: (01.01.2026-30.06.2026)**

| Ücret Grubu | TL/saat |
|-------------|---------|
| A           | 244,00  |
| B           | 253,00  |
| C           | 262,00  |
| D           | 272,00  |
| E           | 281,00  |
| F           | 293,00  |

**Birinci Yıl İkinci Altı Ay: (01.07.2026-31.12.2026)**

Bu dönemde işe giren işçilerin ücretleri sendikaya üye olduklarında, üyeliklerinin sendikaya işverene bildirildiği ayı takip eden aybaşından itibaren Birinci Yıl Birinci Altı ay için uygulanan işe giriş ücreti skalası tutarlarına birinci yıl ikinci altı ayda belirlenen ücret zammı uygulanır.

**İkinci Yıl Birinci Altı Ay: (01.01.2027-30.06.2027)**

Bu dönemde işe giren işçilerin ücretleri sendikaya üye olduklarında, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği ayı takip eden aybaşından itibaren Birinci Yıl İkinci Altı ay için uygulanan işe giriş ücret skalası tutarlarına ikinci yıl birinci altı ayda belirlenen ücret zammı uygulanır.

**İkinci Yıl İkinci Altı Ay: (01.07.2027-31.12.2027)**

Bu dönemde işe giren işçilerin ücretleri sendikaya üye olduklarında, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği ayı takip eden aybaşından itibaren İkinci Yıl Birinci Altı ay için uygulanan işe giriş ücret skalası tutarlarına ikinci yıl ikinci altı ayda belirlenen ücret zammı uygulanır.

Sendika üyesi işçinin ücret grubu yükseltildiği takdirde ise sadece çalışmakta olduğu grup ile yükseltildiği grup arasındaki kademe zammı farkı yükseltildiği tarihten itibaren saat ücretine ilave edilir.

**D)** Bu sözleşmenin kapsamına giren işyerlerinde Ek-B'de yer alan "Saat Ücretli Personel İş Değerlendirme Ücret Sınıfları" uygulanır. Teknolojik ve/veya benzeri işyeri düzenlemesi nedenleriyle iş analizleri ve iş değerlendirmesi yapılmasına ve yapılan iş analizi ve iş değerlendirmesi sonucunda işlerin kademesinin değerlendirilmesi ya da yeni iş unvanlarının eklenip çıkarılması gerekli görülürse, uygulamaya geçilmeden önce sendikaya yeni düzenleme gerekçeleriyle birlikte bildirilir, işin niteliği ve kapsamı dikkate alınarak işverence tayin edilen makul süre içerisinde sendikanın yazılı görüşü istenir.

Uygulamaya başlandıktan sonra sendikanın uygulamaya ilişkin itiraz ve şikâyetleri olursa, bunlar taraflar arasında görüşülür, mutabık olunan hususlar düzeltilir.

Bu çalışmaların uygulamaya konulması nedeniyle işçilerin ücretlerinde bir indirim yapılamaz.

**E)** İşverenin işyerinde uygulamakta olduğu takdir zamları devam eder.

## **MADDE 32-İKRAMİYE**

**a)** İşçilere bir yılda 120 günlük ücretleri tutarında ikramiye verilir.

Bu ikramiyeler 20 Ocak, 20 Mart, 20 Mayıs, 20 Temmuz, 20 Eylül, 20 Kasım tarihlerinde, 20 günlük ücret tutarında olmak üzere ödenecektir.

**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 suçlu çıkarmalar dışında bir nedenle sona ermesi durumunda, işçiye çalıştığı gün oranında ikramiye ödemesi yapılır.
- e) Akort ücret esasıyla çalışan işçilerin ikramiyeleri, son 3 aylık akort ücret kazançlarının ortalaması üzerinden hesaplanır.

### **MADDE 33-KIDEM TEŞVİK İKRAMİYESİ**

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-PRİMLER**

Halen üretimi teşvik primi uygulaması yapılan işyerlerinde bu uygulamaya devam olunur.

### **MADDE 35-İZİN ÖDENEĞİ**

Her yıl, yıllık ücretli izne çıkan işçilere sözleşmenin 1. Yılında 24.000.- TL izin ödeneği ödenir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktar, Ocak 2027'de ilan edilen 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2026-31.12.2026 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranı kadar arttırılacaktır.

### **MADDE 36-BAYRAM ÖDENEĞİ**

Dini bayramların denk geldiği aydan bir önceki ayın maaşı ile

birlikte sözleşmenin 1. Yılında 17.000.- TL bayram ödeneği ödenir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktar, Ocak 2027'de ilan edilen 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2026-31.12.2026 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranı kadar arttırılacaktır.

### **MADDE 37-EVLENME ÖDENEĞİ**

- a) Evlenen işçiye, evlenme iznine çıkmasından en geç iki gün önce sözleşmenin 1.yılında 30.000.-TL evlenme ödeneği ödenir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktar, Ocak 2027'de ilan edilen 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2026-31.12.2026 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranı kadar arttırılacaktır.

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

### **MADDE 38-YAKACAK ÖDENEĞİ**

- a) Her yıl Mayıs maaşı ile birlikte ödenmek üzere işçilere, sözleşmenin 1. yılında 65.000.-TL yakacak ödeneği ödenir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktar, Ocak 2027'de ilan edilen 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2026-31.12.2026 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranı kadar arttırılacaktır.

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

## **MADDE 39-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 350.-TL ödenir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktar, Ocak 2027'de ilan edilen 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2026-31.12.2026 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranı kadar arttırılacaktır.

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

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

1,5 saat ve daha fazla müddet fazla mesaiye kalınması halinde kahvaltı verilecektir. Görevli olarak dışarıda bulunduğu için işyerinde yemek yiyemeyenlere Harcırak Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

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

## **MADDE 40-ÇOCUK ZAMMI**

İşyerinde çalışan işçilere, bakımı ile yükümlü oldukları beher çocuğu başına ayda 657 sayılı Yasa'da öngörülen miktar kadar çocuk zammı ödenir. Nüfus kağıdı sureti ibraz edilmedikçe bu zam verilmez.

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

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 41-EGİTİMİ TEŞVİK BURSUSU**

İşverence işçinin okula giden çocukları için işçiye;

Sözleşmenin 1.yılında,

- a) Anaokulu da dahil olmak üzere ilköğrenimdeki çocuklar için: 10.500.-TL,
- b) Orta öğrenime devam eden ve sanat okuluna giden çocuklar için: 15.000.- TL,

- c) Yüksek Okul ve Üniversiteye giden çocuklar için: 25.000.- TL,

Eğitimi teşvik bursu ödenir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktarlar, Ocak 2027’de ilan edilen 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2026-31.12.2026 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranı kadar arttırılacaktır.

- d) Bu yardımlar okulların açılış devresine rastlayan günlerde, o tarihte işyerinde çalışmakta bulunan işçinin, çocuğunun öğrenim durumunu belge ile tevsiki üzerine ödenir. Anaokulu eğitimi için teşvik bursu ödemesi birinci sınıfa başlamadan önceki yıl anaokuluna giden her çocuk için bir defaya mahsus olmak üzere yapılır. Anne ve baba aynı işyerinde çalışmakta iseler bu yardım sadece anneye ödenir.

#### **MADDE 42-DOĞUM YARDIMI**

- a) İşçinin eşinin ya da kadın işçinin kendisinin doğum yapması durumunda ilk iki çocuk için çocuğun doğum tarihindeki kart saat ücreti x 225 miktarında, diğer çocuklar için ise sözleşmenin 1.yılında 25.000.-TL doğum yardımı ödenir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktar, Ocak 2027’de ilan edilen 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2026-31.12.2026 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranı kadar

arttırılacaktır.

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

## **MADDE 43-ÖLÜM YARDIMI**

Ölen işçinin eşine, yoksa çocuklarına, bunlar da yoksa anne veya babasına işçinin normal ölümü halinde; sözleşmenin 1.yılında 102.000.-TL, iş kazası sonucu ölümü halinde, sözleşmenin 1.yılında 133.500.-TL'si mahkeme sonucu alacağı tazminattan mahsup edilmek üzere 460.000.-TL, işçinin eşinin, çocuklarının veya anne ve babasından birisinin ölümü halinde; sözleşmenin 1.yılında 20.000.-TL ölüm yardımı yapılır.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktarlar, Ocak 2027'de ilan edilen 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2026-31.12.2026 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranı kadar arttırılacaktır.

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

## **MADDE 44-GIDA YARDIMI**

İşçilere Ramazan ayı başlamadan 3 gün önce, Kurban Bayramından 3 gün önce ve yılbaşından 3 gün önce anlaşmalı mağazalardan alışveriş yapılmasını sağlayacak alışveriş çeki verilir. Her bir alışveriş çeki tutarı, sözleşmenin birinci yılında 3.875.-TL olacaktır.

Alışveriş çeki tutarı sözleşmenin ikinci yılında 2025=100 Bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2026-31.12.2026 tarihleri arasında “gıda ve alkolsüz içecekler” kategorisi için gerçekleşecek endeks değişim oranında artırılarak ödeme yapılacaktır.

#### **MADDE 45-ESKİ HAKLAR**

- a) Bu sözleşme ile değiştirilmeyen, düzenlenmeyen ya da sözleşme metninden çıkarılmayan hak ve yükümlülükler ile iş koşulları aynen devam eder.
- b) Harcırak: Şişecam Masraf Yönetmeliği uygulanır.
- c) Taşıt: Mevcut uygulamaya devam edilir.

#### **MADDE 46-GİYİM YARDIMI**

İşçilere her yıl Temmuz maaşı ile birlikte ödenmek üzere sözleşmenin 1. yılında 12.000.-TL giyim yardımı yapılır.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktar, Ocak 2027’de ilan edilen 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2026-31.12.2026 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranı kadar arttırılacaktır.

#### **MADDE 47-KORUYUCU ÖNLEMLER**

- a) İşveren İş Yasaları ile İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı’nın belirttiği bütün önlemleri işyerinde almakla yükümlüdür.

İşyerinde hastalık ve sağlık malzemesi işyerinin her ünitesinde bulundurulur. İşin niteliği gereği işçinin kullanması gereken eldiven, gaz koruyucu maskesi, gözlük, kulaklık ve iş ayakkabısı çizme gibi koruyucu malzeme işçilere zimmetle verilir. Kullanılmayacak derecede yıpranmış olan malzemeler derhal değiştirilir.

- b)** İşçiler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işyeri kurallarına uymakla ve verilen koruyucu malzemeleri kullanmakla yükümlüdürler.
- c)** İşçiler, işyerinde kazaya veya meslek hastalığına neden olabilecek güvensiz davranışlarını güvenli davranışlara dönüştürmeye yönelik yapılan yüz yüze teorik veya yüz yüze uygulamalı eğitim çalışmalarına katılmakla ve bu çalışmalar sonucunda verilen geri bildirimlere uymakla yükümlüdür.
- d)** İşyeri sendika temsilcileri ve tüm çalışanlar güvenli davranış kültürüne yönelik yapılan tüm çalışmalarda (yüz yüze eğitim, etkinlik vb.) işveren ile iş birliği içinde çalışır.
- e)** Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından standardı yayımlanan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak tebliğlerde belirtilen mesleklerde görevli işçiler, mesleki yeterlilik belgesi almakla yükümlüdürler.
- f)** 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.

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

## **MADDE 48-GENEL SAĞLIK MUAYENESİ**

- a) İşyerinde çalışan üyeler, yılda bir kez genel sağlık kontrolünden geçirilirler. İşyeri doktorunun lüzum göstermesi halinde gerekli testler yaptırılır.
- b) Ayrıca, işyerinde kurşun, asit, ve benzeri sağlık zararlılarına maruz kalabilecek, meslek hastalığı yaratabilecek işlerde çalışan işçiler 6 ayda bir genel sağlık muayenesinden geçirilir ve gerekli testler yaptırılır.  
Bu durumda işçilerin ücretleri tam olarak ödenir.
- c) İşyerinde kurşun, asit, asbest ve benzeri sağlık zararlılarına maruz kalacak, meslek hastalığı yaratabilecek işlerde çalışan işçiler, bu işlerde geçirdikleri 5 yıllık süre sonunda, istekleri halinde, ücretlerinde ve sosyal haklarında indirim yapılmaksızın, diğer işlerde açılacak kadrolara öncelikle alınırlar.

## **MADDE 49-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 bulundurur.

## **MADDE 50-SOYUNMA YERLERİ VE DOLAPLARI, DUŞLAR**

- a) İşyerinde soyunma yerleri ihtiyaca uygun düzeye getirilir.
- b) İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına uygun yeterli sayıda yıkanma yeri, dolap, tuvalet ve duşlar kurulur ve bu yerlere bir görevli tahsis edilir. Buralarda işverence yeterli temizlik malzemesi sağlanır.
- c) Üyelere, yılda 1 defa 90 x 150 cm. ebadında asgari 650 gr. büyük boy banyo havlusu, ayrıca 2 defa 45 x 90 cm. ebadında asgari 250 gr. orta boy havlu ile ayda 4 kalıp yaklaşık 1 kg. iyi cins beyaz sabun ve 1 kg. deterjan verilir.
- d) Kaliteler konusunda temsilcilerle mutabakata varılır.

## **MADDE 51-HASTALIK DURUMUNDA İŞ SÖZLEŞMESİ**

İşçinin hastalık, gebelik, doğum, iş kazası gibi nedenlerle Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık kuruluşlarından veya SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarından aldığı rapor -18 ayı geçmemek şartıyla- süresince iş sözleşmesi İş Kanunu Madde 25/I gereğince feshedilemez.

## **MADDE 52-GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK ÖDENEĞİ**

- a) İşçilerin Sağlık Bakanlığına 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 işgöremezliğe uğrayan işçinin SGK tarafından ödenen ücreti işverence tama iblağ edilir.
- c) Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık kuruluşlarından veya SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarından 3 gün veya daha fazla istirahat alan işçilerin bu kuruluşlarca ödenmeyen ilk iki günlük ücreti işverence ödenir.

Ancak, işyeri hekiminin verdiği istirahatlerde ücretlerden bir kesinti yapılmaz.

Sağlık Bakanlığına 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 53-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 54-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, kovuşturmayla yer olmadığı, son tahkikatın açılmasına gerek bulunmadığı, kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması ya da işçinin beraat etmesi durumunda, işçinin 10 gün içinde başvurması halinde boş kadro varsa tekrar işe alınabilir.

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

**a)** Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,

**b)** 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)** Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 100. Maddesi kapsamında sayılan katalog suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınmazlar. Bu nevi suçlardan dolayı tutuksuz yargılanmakta olan çalışanlar, yargılama bitinceye kadar ücretsiz izinli sayılırlar.

## **MADDE 55-KIDEM TAZMİNATI**

**a)** İş Sözleşmesinin 4857 sayılı Yasa'nın 25.nci maddesinin II. bendinde gösterilen nedenler dışında işveren tarafından ya da 24.üncü maddesinin hükümleri gereğince işçi tarafından feshedilmesi veya işçinin SGK'dan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla işyerinden ayrılması durumunda veya işçinin muvazzaf askerlik ödevi

nedeniyle ya da kadın işçinin evlenmesi nedeniyle işten ayrılması durumunda, işçiye, her kıdem yılı için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

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

## **MADDE 56-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 57-DİSİPLİN KURULU**

- a) Disiplin Kurulu, biri başkan olmak üzere işverence seçilecek 2 asil ve 2 yedek üye ile, işçi sendikasıncı 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 58-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 59-DİSİPLİN KURULUNUN ÇALIŞMASI**

- a) Disiplin Kurulu, olayın öğrenildiği günü izleyen 4 işgünü içinde, işverence, yazılı olarak toplantıya çağırılır.
- b) Kurul başkanının bu çağırısı üzerine, disiplin kurulu 3 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 60- 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 işçiyi dinleyerek, savunmasını yazılı olarak tespit eder.

Yapılan yazılı bildirime 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 kuruluna intikal ettirecektir.

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

- d) İşçilere, kurulca, ceza cetvelinde yer alan fiiller nedeniyle ceza cetvelinde yer alan cezalar verilir.
- e) Disiplin cezasını gerektiren olayın meydana geldiği ya da öğrenildiği günü izleyen 6 işgünü içinde kurula intikal ettirilmediği ya da verilmiş olan işten çıkarma kararının 6 işgünü içinde uygulanmadığı durumlarda, karar düşer.

## **MADDE 61-GEBE VE EMZİREN KADINLARIN İZİN HAKKI**

- a) Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan

sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye 2 hafta eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

- b)** Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.
- c)** Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.
- d)** Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiler gündüz vardiyasında çalıştırılır. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.
- e)** İsteği halinde kadın işçiye, analık izninin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.
- f)** Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır.

## **MADDE 62-KADIN İŞÇİLERİN TEMSİLİ**

Kadın işçilerin çalıştığı işyerlerinde, yasalar ve bu toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş olan kurullara (iş sağlığı ve güvenliği kurulu, yıllık ücretli izin kurulu vb.), işyeri baştemsilcilerinin yanı sıra en az bir kadın üye de katılır.

## **MADDE 63-TAMAMLAYICI SAĞLIK SİGORTASI**

İşyerlerinde uygulanmakta olan tamamlayıcı sağlık sigortası uygulamasına devam edilir.

## **MADDE 64-SÖZLEŞMENİN EKLERİ**

**EK-A** Disiplin Suç ve Ceza Listesi

**EK-B** Saat Ücretli Personel İş Değerlendirme Ücret Sınıfları

**EK-C** Giyim ve Koruyucu Malzeme Listesi

## **MADDE 65-İMZA**

İşbu Toplu İş Sözleşmesi 16.03.2026 tarihinde 65 madde, 1 geçici madde ve 1 ek madde olarak tanzim ve imza edilmiştir.

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

29. Dönem Grup toplu iş sözleşmesinin başlangıç tarihinden itibaren doğan birikmiş parasal haklar, 13.04.2026 tarihinde bir defada ödenecektir.

## **EK MADDE 1- AİLE YARDIMI**

Evli sendika üyesi işçilere 657 Sayılı Yasadaki miktar kadar aylık aile yardımı ödenir. Evli sendika üyesi işçiler sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışmakta iseler bu yardım sadece kadın işçiye ödenir.

**Cam Çimento Seramik ve Toprak Sanayii  
İşçileri Sendikası (Kristal-İş)  
ile  
Türkiye Cam, Çimento ve Toprak Sanayii İşverenleri  
Sendikası (İşveren)  
arasında mutabık kalınan  
Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş.  
Cam Ev Eşyası Kırklareli El İmalatı  
İşyeri Özel Hükümleri**

**TÜRKİYE ŞİŞE VE CAM FABRİKALARI A.Ş. CAM EV  
EŞYASI KIRKLARELİ EL İMALATI İŞYERİ ÖZEL  
HÜKÜMLERİ**

**1. BÖLÜM**

**Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. Kırklareli Cam Ev  
Eşyası El İmalatı İşyerinde Uygulanmayacak Maddeler:**

Cam Grup Toplu İş Sözleşmesinin aşağıda belirtilen maddeleri Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. Cam Ev Eşyası Kırklareli El İmalatı İşyerinde uygulanmaz.

**Madde 18-** Vardiyalı Çalışma Süreleri

**Madde 21-** Vardiya ve Gece Zammı

**Madde 26-** Yıllık Ücretli İzinler

**Madde 29-** Diğer Ücretli İzinler

**Madde 30-** Ücret Ödemeleri ve Avanslar

**Madde 31-** Ücret Zammı

**Madde 32-** İkramiye

**Madde 52-** Geçici İşgöremezlik Ödeneği

Bu maddelerde düzenlenen hususlarda mevcut işyeri uygulamasına devam olunur.

## **2. BÖLÜM**

### **Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. Kırklareli Cam Ev Eşyası El İmalatı İşyeri Uygulamasına Esas Olacak Düzenlemeler:**

#### **ÇALIŞMA SÜRESİ VE HAFTA TATİLİ:**

Vardiyalı çalışan işçilerin çalışma süreleri günde 7,5 saat, haftada 45 saattir. Günlük çalışma sürelerinin ortasında yarım saat yemek arası verilir. Yarım saatlik yemek arası günlük çalışma süresinin dışındadır. Haftalık çalışma süresinin günlere dağılımı, vardiya saatlerinin düzenlenmesi yasa, tüzük ve yönetmelikler dikkate alınarak yapılır. Vardiyalarda çalışanlar, ünite amirinin uygun görüşünü almak sureti ile kendi aralarında vardiyalarını değiştirebilirler.

#### **ÇALIŞMA SAATLERİNİN TESBİTİ:**

Vardiya halinde çalışan işçilerin vardiyaları ve hafta tatili günleri ile ilgili halen mevcut tatbikata devam olunur. Bu saatlerde değişiklik olması gerektiğinde işveren veya işçi sendikası, durumu nedenleriyle birlikte karşı tarafa bildirirler. Tarafların haklarına hâlel gelmemek kaydıyla işe başlama ve bitme saatleri işyerinin coğrafi mevkiine ve radyo saat ayarına göre işverence değiştirilebilir. Bu değişiklikler hiçbir zaman “Çalışma Süresi Ve Hafta Tatili” düzenlemesinde belirtilen süreden fazla olamaz.

### **GECE VARDİYA ZAMMI :**

Vardiyalı çalışan işçilere gece 20.00-06.00 saatlerinde çalıştıkları süreler için saat ücretlerine, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere brüt 12,25.-TL tutarında ödeme yapılır.

Gece vardiya zammına ilişkin artışlar, takip eden altışar aylık dönemlerde 2025=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksi'nde, altı aylık dönemlerde gerçekleşen endeks değişim oranları kadar uygulanacaktır.

### **YILLIK ÜCRETLİ İZİN :**

- A)** Kırklareli Cam Ev Eşyası El İmalatı işyerinde çalışan üyelerin kanuni ücretli yıllık izinlerine 3'er gün daha ücretli izin ilave edilmek suretiyle tatbik olunur. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile ücretli sosyal izinler, yıllık ücretli izin süresinden sayılmaz.
- B)** İhbar tazminatı verilerek iş akdi feshedilen işçi, ihbar öneli süresi içinde izine hak kazanıyorsa izin parası kendisine ödenir.
- C)** İşçilerin yıllık ücretli izinleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.
- D)** Üyenin yıllık izine hak kazanmış olmasına karşın, kullanmadan ölümü halinde izin parası yasal varislere ödenir.

## ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER :

Üyelere, aşağıdaki durumlarda ücretli izin verilir;

- a) Evlenecek olan üyelere, evlenmesi halinde 5 gün,
- b) Çocuklarının sünnet düğününde 3 gün, düğününde 2 gün,
- c) Ana, baba ve kardeş ölümü halinde 4 gün,
- d) Eş ve çocukların ölümü halinde 5 gün,
- e) Eşinin doğum yapması halinde 5 gün, evlat edinme halinde 3 gün
- f) Kayınvalide ve kayınpeder ölümü halinde 2 gün,
- g) Yangın, deprem ve sel felaketleri halinde zarar gören işçiye 15 gün ücretli izin verilir.

Yukarıda belirtilen izinler, olayın belgelenmesi halinde anında kullanılır. 10 gün içinde kullanılmayan izin sonradan istenemez.

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

Ücretli sosyal izinlerin hesabında, izin günlerine rastlayan yıllık ücretli izin, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Ücretli sosyal izinlerin doğumuna sebep olan olayların bir arada olması halinde her izin ayrı ayrı verilir.

## **ÜCRET-İKRAMİYE-FAZLA MESAI-AVANS VE KESİN ÖDEMELER:**

İşçi ücretleri bir defada ayın 9. günü akşamına kadar ödenir. Her ayın 20. günü, işçi ücretlerinden mahsup edilmek üzere çalıştığı günlerin (15 günlük) %75'ine tekabül eden kısmı avans olarak verilir. Ödeme günleri olan 9. ve 20. günü genel tatil veya resmi tatil günlerinden birisine rastladığı takdirde bu ödemeler bir gün önceden yapılır. İşçi ücretleri saat başına hesap edilir. İcra kesintisi bulunan çalışanlara avans ödemesi yapılmaz.

## **ÜCRET ZAMMI:**

### **A)ÜCRET ZAMLARI**

#### **1- Birinci Yıl Birinci Altı Ay Ücret Zammı: (01.01.2026-30.06.2026)**

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2025 tarihindeki saat ücretlerine, 01.01.2026 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere %18 oranında ücret zammı uygulanacaktır.

1. Yıl 2. Altı ay, 2. Yıl 1. Altı ay ve 2. Yıl 2. Altı ay ücret artış oranları 29. Dönem Cam Grup Toplu İş Sözleşmelerinde belirlenen artış oranları esas alınarak düzenlenecektir.

### **B) İŞE GİRİŞ ÜCRETİ:**

**Kırklareli Cam Ev Eşyası El İmalatı işyerinde**, sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe giren işçilerin ücretleri, sendikaya üye olduklarında, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği ayı takip eden aybaşından itibaren aşağıda belirtildiği şekilde belirlenir.

**Birinci Yıl Birinci Altı Ay: (01.01.2026-30.06.2026)**

| Ücret Grubu | TL/saat |
|-------------|---------|
| A           | 217,00  |
| B           | 227,00  |
| C           | 236,00  |
| D           | 245,00  |
| E           | 255,00  |
| F           | 265,00  |

**Birinci Yıl İkinci Altı Ay: (01.07.2026-31.12.2026)**

Bu dönemde işe giren işçilerin ücretleri sendikaya üye olduklarında, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği ayı takip eden aybaşından itibaren Birinci Yıl Birinci Altı ay için uygulanan işe giriş ücreti skalası tutarlarına birinci yıl ikinci altı ayda belirlenen ücret zammı uygulanır.

**İkinci Yıl Birinci Altı Ay: (01.01.2027-30.06.2027)**

Bu dönemde işe giren işçilerin ücretleri sendikaya üye olduklarında, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği ayı takip eden aybaşından itibaren Birinci Yıl İkinci Altı ay için uygulanan işe giriş ücret skalası tutarlarına ikinci yıl birinci altı ayda belirlenen ücret zammı uygulanır.

**İkinci Yıl İkinci Altı Ay: (01.07.2027-31.12.2027)**

Bu dönemde işe giren işçilerin ücretleri sendikaya üye olduklarında, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği ayı takip eden aybaşından itibaren İkinci Yıl Birinci Altı ay için uygulanan işe giriş ücret skalası tutarlarına ikinci yıl ikinci altı ayda belirlenen ücret zammı uygulanır.

**C)** Bu sözleşmenin kapsamına giren işyerlerinde Ek-B’de yer alan “Saat Ücretli Personel İş Değerlendirme Ücret Sınıfları” uygulanır. Teknolojik ve/veya benzeri işyeri düzenlemesi nedenleriyle iş analizleri ve iş değerlendirmesi yapılmasına ve yapılan iş analizi ve iş değerlendirmesi sonucunda işlerin kademesinin değerlendirilmesi ya da yeni iş unvanlarının eklenip çıkarılması gerekli görülürse, uygulamaya geçilmeden önce sendikaya yeni düzenleme gerekçeleriyle birlikte bildirilir, işin niteliği ve kapsamı dikkate alınarak işverence tayin edilen makul süre içerisinde sendikanın yazılı görüşü istenir.

Uygulamaya başladıktan sonra sendikanın uygulamaya ilişkin itiraz ve şikâyetleri olursa, bunlar taraflar arasında görüşülür, mutabık olunan hususlar düzeltilir.

Bu çalışmaların uygulamaya konulması nedeniyle işçilerin ücretlerinde bir indirim yapılamaz.

**D)** İşverenin işyerinde uygulamakta olduğu takdir zamları devam eder.

### **İKRAMIYE:**

İkramiye hususunda işyerindeki uygulama devam eder.

İşyerinde bir yıllık kıdemini tamamlamış olan üyelere, sözleşmenin her bir yılı için 120 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ikramiyeler 20 Şubat, 20 Nisan, 20 Haziran, 20 Ağustos, 20 Ekim, 20 Aralık tarihlerinde, 20 günlük

cret tutarında olmak üzere ödenecektir. Üyelere ikramiyeleri, ödeme tarihinden geriye doğru kıdemleri esas alınarak tahakkuk ettirilir. Bu durumda olan üyelere, bir yıllık kıdemlerini tamamladıktan sonra ikramiye ödemelerinden doğan kayıpları için ayrıca fark ödemesi yapılır.

Bir yılını doldurmadan herhangi bir nedenle işten ayrılan üyelere, kıstelyevm uygulaması nedeniyle kesilen ikramiye alacakları ayrıca ödenmez.

### **GEÇİCİ İř GÖREMEZLİK DENEğİ:**

Hastalık nedeniyle geçici iř göremezliğe uğrayan işçiler hakkında SGK yasası uygulanır. Ancak, iř kazasında SGK yasası gereğince noksan ödenen ücretler, işveren tarafından tama çıkartılarak işçiye ödenir. İşçinin hastalanması halinde istirahat süresi üç gün ve daha fazla olduğu takdirde SGK yasası gereğince verilmeyen iki günlük creti işverence ödenir. İř kazasında bir ay veya daha fazla istirahat alanlara işveren, iř göremezlik deneęi kadar avans verir. Hastalık veya iř kazası halinde 18 aya kadar işçinin iř akdi feshedilemez.

### **AKORT KAZANÇLARINA İLİŞKİN DÜZENLEME:**

İşyerinde 31.12.2025 tarihi itibariyle yürürlükte bulunan tezgah kazançları, 01.01.2026 tarihi itibarı ile aşağıda belirtilen bölümler için karşılarında bulunan tutarlar esas alınarak uygulanacaktır.

| <b>EL İMALATI TEZGAH ADLARI</b> | <b>AKORT TUTARI</b> |
|---------------------------------|---------------------|
| BÜYÜK ÜFLEME                    | 2.146,57.-TL        |
| ORTA ÜFLEME                     | 2.115,92.-TL        |
| TAKMA AYAK                      | 2.115,92.-TL        |
| KAPAK                           | 2.115,92.-TL        |
| FISKALI KÜÇÜK ÜFLEME            | 2.003,45.-TL        |
| KULPLU BARDAK                   | 2.003,45.-TL        |
| KÜÇÜK ÜFLEME                    | 1.952,36.-TL        |
| MEKANİZE                        | 1.952,36.-TL        |
| KRİSTAL                         | 2.412,32.-TL        |

1. yıl 2. Altı ay, 2. Yıl 1. Altı ay ve 2. Yıl 2. Altı ay akort artış oranları 29. Dönem Cam Grup Toplu İş Sözleşmesinde belirlenen ücret artış oranlarına göre düzenlenecektir.

### **3. BÖLÜM**

Yukarıdaki düzenlemelerde uygulanmayacağı belirtilen maddeler ile işyeri uygulamalarına esas olacak maddeler dışındaki tüm konularda, 29. Dönem Cam Grup Toplu İş Sözleşmesinin ilgili hükümleri geçerlidir.

**TÜRKİYE CAM ÇİMENTO VE TOPRAK  
SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI  
(CAM İŞVEREN) ADINA**

Şengül ARSLAN

Dr. Ertan İREN

Dikmen ÜNLÜ

Cem OĞUZ

Ahmet HAKGEÇİRMEZ

Dr. Emre MERCAN

Çağlayan ŞENGİZER

Gülin BAŞAK

Av. Dorukhan PARMAKERLİ

Av. Halil GEÇER

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

Bilal ÇETİNTAŞ

Faruk ASLAN

Mehmet ÖZMÜŞ

Ekrem KOCA

Cihat ERGİN

Av. Serpil AKSAKAL

Av. M. Alp PESOK

Kemal KARAKAYA

Şemsi Evrim SANCİ

## DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI (EK-A)

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

**A) Sözlü Uyarı:** Vazifesinde tembellik gösteren, işine geç gelen, arkadaşlarıyla iyi geçinemeyen, amirleri tarafından iş icabı yapılan tavsiyelere uymayan, işbaşında uyuklayanlar hakkında siciline ceza olarak işlenmemek kaydıyla sözlü uyarı verilir.

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

**C) Kınama:** (B) Fıkrasındaki hallerin tekerrüründe ilgiliye hadisenin mahiyetine göre ya ikinci bir yazılı uyarı yahut da hareketi daha ağır görülürse yazı ile kınama cezası verilir.

Bundan başka:

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

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

Bundan başka;

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

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

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

KRİSTAL-İŞ SENDİKASI

## SAAT ÜCRETLİ PERSONEL İŞ DEĞERLENDİRME ÜCRET SINIFLARI (EK-B)

| İŞ UNVANI |                                          | İŞ GRUBU |
|-----------|------------------------------------------|----------|
| 1         | Genel Hizmet İşçiliği                    | 1/A      |
| 2         | Toplama İşçiliği                         |          |
| 3         | Üretim Sahası Temizlik İşçiliği          |          |
| 4         | Depolama ve Sevkiyat İşçiliği            | 2/B      |
| 5         | Üretime Destek İşçiliği                  |          |
| 6         | El İmalatı İkinci İşçiliği               |          |
| 7         | El İmalatı Destek İşçiliği               |          |
| 8         | Ambalajlama Operatörlüğü                 | 3/C      |
| 9         | Araç Camı Şekillendirme II. Operatörlüğü |          |
| 10        | Kalıp Bakım İşçiliği                     |          |
| 11        | Kalite Kontrol İşçiliği                  |          |
| 12        | Lojistik İşçiliği                        |          |
| 13        | Toplama Operatörlüğü                     |          |
| 14        | Araç Camı İşleme II. Operatörlüğü        |          |
| 15        | El İmalatı İkinci Kalfalığı              |          |
| 16        | Kesme Ayırma İşçiliği (El İmalatı)       |          |
| 17        | El İmalatı İşçiliği                      |          |

|    |                                                                    |     |
|----|--------------------------------------------------------------------|-----|
| 18 | Ağır Lojistik Araçları Operatörlüğü                                | 4/D |
| 19 | Araç Camı İşleme Operatörlüğü                                      |     |
| 20 | Araç Camı Şekillendirme Operatörlüğü (Temper)                      |     |
| 21 | Araç Camı Şekillendirme Operatörlüğü (Lamine)                      |     |
| 22 | Cam Ev Eşyası İşleme Operatörlüğü                                  |     |
| 23 | Cam Ev Eşyası Şekillendirme II. Operatörlüğü                       |     |
| 24 | Düzcamlar İşleme Operatörlüğü                                      |     |
| 25 | Harmanlama/Ergitme Ustalığı (Cam Ev Eşyası/Cam Ambalaj/El İmalatı) |     |
| 26 | Maden Proses Operatörlüğü                                          |     |
| 27 | Yardımcı Tesisler Operatörlüğü (Cam Ambalaj/Elyaf)                 |     |
| 28 | Elyaf İşleme Ustalığı                                              |     |
| 29 | Bağlayıcı Hazırlama Operatörlüğü                                   |     |
| 30 | Hammadde Hazırlama Operatörlüğü                                    |     |
| 31 | Şekillendirme ve İşleme Operatörlüğü (El İmalatı)                  |     |
| 32 | El İmalatı İkinci Ustalığı                                         |     |
| 33 | El İmalatı Kalfalığı                                               |     |
| 34 | Elektrik-Elektronik Bakım Ustalığı (El İmalatı)                    |     |
| 35 | Mekanik Bakım Ustalığı (El İmalatı)                                |     |
| 36 | Kalıp Bakım Ustalığı (El İmalatı)                                  |     |

|           |                                             |            |
|-----------|---------------------------------------------|------------|
| <b>37</b> | Düzcamların Kaplama Operatörlüğü            | <b>5/E</b> |
| <b>38</b> | Elektrik-Elektronik Bakım Ustası            |            |
| <b>39</b> | Fırın Bakımcılığı                           |            |
| <b>40</b> | Kalıp Bakım Ustası                          |            |
| <b>41</b> | Kesme Hattı Operatörlüğü                    |            |
| <b>42</b> | Mekanik Bakım Ustası                        |            |
| <b>43</b> | Harmanlama/Ergitme Operatörlüğü (Elyaf)     |            |
| <b>44</b> | Elyaf İşleme Operatörlüğü                   |            |
| <b>45</b> | Elyaf Şekillendirme Operatörlüğü            |            |
| <b>46</b> | Cam Ev Eşyası Şekillendirme Operatörlüğü    |            |
| <b>47</b> | Yardımcı Tesisler Operatörlüğü              | <b>6/F</b> |
| <b>48</b> | Tezgah Ustası                               |            |
| <b>49</b> | Cam Ambalaj Şekillendirme Ustası            |            |
| <b>50</b> | Düzcamların Şekillendirme Operatörlüğü      |            |
| <b>51</b> | Mekatronik Bakım Ustası                     |            |
| <b>52</b> | Harmanlama/Ergitme Operatörlüğü (Düzcamlar) |            |
| <b>53</b> | Üretim Değiştirme Ustası                    |            |
| <b>54</b> | Eğitici Usta                                |            |

**KRİSTAL-İŞ SENDİKASI**