

22.01.2025

BAYRAMIÇ EZİNE SULAMA BİRLİĞİ

İLE

**ÖZ ORMANCILIK VE TARIM, AVCILIK VE
BALIKÇILIK İŞÇİLERİ SENDİKASI
(ÖZ ORMAN-İŞ)**

01.01.2025 – 31.12.2026

YÜRÜRLÜK SÜRELİ

1. DÖNEM T.İ.S.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

MADDE 1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengeleyerek karşılıklı sevgi ve saygı esasına dayanan iş barışını teessüs ettirmek için çaba sarf etmek, taraflar arasında doğabilecek ihtilafları uzlaştırmacı yollarla halletmektir.

MADDE 2: TARAFLAR VE TANIMLAR

Bu işyeri toplu iş sözleşmesinde;

1. Bayramiç Ezine Sulama Birliği "İŞVEREN" olarak,
2. Öz Ormancılık ve Tarım, Avcılık ve Balıkçılık İşçileri Sendikası, "ÖZ ORMAN-İŞ" veya "SENDİKA" olarak,
3. İşletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlarla işyerinde işveren adına hareket eden ile işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere, "İŞVEREN VEKİLİ" olarak,
4. Ekleri ile birlikte bu Toplu iş sözleşmesi, "SÖZLEŞME" veya "TİS" olarak,
5. Sözleşmenin kapsamı içerisinde belirtilen işyeri ile eklentileri, "İŞYERİ" olarak;
6. Sözleşmenin kapsadığı işyerlerinde çalışan Öz Orman-İş Sendikası (Öz Ormancılık ve Tarım, Avcılık ve Balıkçılık İşçileri Sendikası) üyeleri, "ÜYE" veya "İŞÇİ" olarak anılacaktır.

MADDE 3- KAPSAM VE YARARLANMA

A. Kişi Yönünden:

Bu Toplu İş Sözleşmesi, İşyerinde çalışan ve Öz Orman-İş'e üye işçileri kapsamına alır.

İşyeri Yönünden:

Bu Toplu İş Sözleşmesi, işin niteliği ve yürütümü bakımından, "Camicedit Mahallesi Kıbrıs Cad. No:184 Bayramiç/ÇANAKKALE" adresinde kurulu bulunan merkez ile bağlı işyerini kapsamına alır.

B. Yararlanma:

Bu Toplu İş Sözleşmesinden, Sendika üyesi işçiler yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır. Sendika üyesi olmayanlara Yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 4 - SOSYAL VE SENDİKAL FAALİYETLERE YARDIMCI OLMA

İşveren, sendika veya şubenin sendikalı işçiler için girişecekleri eğitsel ve sosyal faaliyetlere önceden izin alınmış olmak kaydıyla yardımcı olur ve varsa olanakları nispetinde salon, araç ve gereçlerinden ücretsiz olarak yararlandırır.

MADDE 5- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

İşyeri sendika temsilcileri aşağıda gösterilen esaslar dâhilinde temsilci sayısı birden fazla ise birisi Baş temsilci olmak üzere her işyeri için;

- a) 1-50 işçiye kadar :1
- b) 51-100 işçiye kadar :2
- c) 101-500 işçiye kadar :3 Temsilci atanır.

MADDE 6- TEMSİLCİLERİN GÖREVLERİ

- a) İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasında iş birliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları

ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

- b) Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler.

MADDE 7: SENDİKAL İZİNLER

A. Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcileri temsilcilik görevlerini, işyerinde işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla ve her temsilci için ayrı ayrı olmak üzere işverenin izni ile aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

İşyeri İşçi Mevcudu	Haftalık Ücretli İzin Süresi
01-50 işçi çalıştıran işyerinde	1 saat
51-200 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	3 saat
501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	4 saat

B. Diğer İzinler:

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, onur kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine her yıl 10 gün ücretli izin verilir.

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

MADDE 8- SENDİKA TEMSİLCİ VE GÖREVLİLERİNİN TEMİNATI

Sendika yönetici ve temsilcilerinin teminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 9 - SENDİKA AİDATI

İşveren, bu toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, Sendika tüzüğü uyarınca üyelik aidatı ile 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" gereğince Sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden keserek en geç bir ay içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmak ve kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğe uymayan işveren hakkında yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 10- TEMSİLCİ ODASI VE İLAN TAHTASI

- a) İşveren, baş temsilci ve temsilcilerin çalışmalarını sürdürmesi, belge evrak ve kayıtların muhafaza edilmesi amacı ile işyerinin uygun bir yerinde temsilcilik odası temin eder.
- b) Temsilci odasının uygun bir yerinde sendikanın bildiri ve bültenlerini asması amacıyla işverence temin edilecek bir ilan tahtası bulundurulur. Bu bildirimler, Sendikanın mührü ile yetkililerin imzasını taşıyacaktır.
- c) İlan tahtası kilitli olacak ve anahtarı baş temsilcide bulunacaktır.

MADDE 11 - NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ

- a) İşyerlerinde haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu sürenin günlere bölünmesi 6 günü geçmemek, 4857 sayılı Kanun ve ona bağlı olarak çıkarılan yönetmelikler ve bu toplu iş sözleşmesine uygun olmak kaydıyla işverence düzenlenir.
- b) 6 işgünü çalıştırılan işçiler için 7. gün hafta tatilidir. 5 işgünü çalıştırılan işçiler için 6. gün akdi tatil, 7. gün hafta tatilidir.
- c) İşveren iş icap ve zaruretlerine göre aynı işyerindeki işçileri gruplandırarak haftanın farklı günlerinde çalıştırabilir.
- d) İşverence belirlenecek çalışma düzenine göre akdi tatil ve/veya hafta tatili günü 7 günlük sürede herhangi bir güne denk gelebilir. Bir grubun sürekli aynı günlerde çalıştırılıp aynı günlerde tatil yapmasını önlemek amacıyla işçiler dönüşümlü çalıştırılır. İşçileri döndürme kural olarak ayda bir yapılır. İşyerindeki aynı vasıftaki işçi sayısının yeterli olmaması veya başka bir zaruri durumun bulunması halinde dönüşüm işlemi iki ayda bir yapılabilir.
- e) Gerekli hallerde aynı gün çalışan işçilerin işe başlama, ara dinlenmesi ve işi bırakma saatleri işveren vekillerince farklı belirlenebilir.
- f) Çalışma düzeninde yapılacak değişiklikler önceden işçilere duyurulur.
- g) Haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak kaydıyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu durumda, dört aylık süre içinde işçilerin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Aşan süre bulunması halinde bu süre dört aylık denkleştirme süresi sonunda işçilere fazla çalışma ücreti olarak ödenir.

MADDE 12 - GECE ÇALIŞMASI

Akşam 20:00 ile sabah 06:00 arası süre gece süresidir. Münhasıran vardiyalı çalışan işçilerin gece süresine rastlayan çalışmaları % 5 zamlı ödenir.

MADDE 13 - İŞBAŞI, PAYDOS SAATLERİ, ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER VE İŞE GEÇ GELME

1. Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.
2. İşçinin saatinde işe gelmesi esastır. 30 günlük süre içinde üç defa on beş dakikaya kadar işe geç gelen işçiyi işveren işe başlatır.
3. Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:
 - a) İşçilerin kurum tarafından iş için başka bir yere gönderilmesi ile asıl işin yapılamadığı süreler,
 - b) Kurumun araç ve gerecinde meydana gelen arıza nedeni ile meydana gelen kaybedilen süreler,
 - c) Yağmur, sel, elektrik ve su kesintisi veya malzeme araç ve gereçlerinin olmaması nedeniyle işbaşında olup da çalışamadığı süreler,
 - d) Belgelendirilmek koşulu ile kurumun işini yapmakta iken meydana gelen bir olaydan dolayı mahkemede, hastanede, karakolda vb. geçirdiği süreler.

MADDE 14- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

- a) Haftalık çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olup, yapılan fazla çalışmaların ücreti, normal çalışma ücretinin %50 fazlası olarak ödenir.
- b) İl dışında görevlendirilen personelin haftalık 45 saati aşan çalışmaları fazla mesai olarak ödenir.
- c) Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığında zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her bir saat karşılığında 1 saat 36 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

MADDE 15 – YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

- A. Deneme süresi dâhil kurumda bir yılını dolduran işçiler yıllık ücretli izne hak kazanır. Hizmet süresi;
- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara yılda 17 işgünü,
 - Beş yıldan fazla ve on dört yıldan az (on dört yıl dahil) olanlara yılda 22 işgünü,
 - On beş yıl ve daha fazla olanlara ise yılda 28 işgünü, yıllık ücretli izin verilir.
- B. Yıldan artan süreler için orantılı olarak yıllık ücretli izin hakkı doğmaz Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri iş günü olarak değerlendirilmez. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. İşçiler hak ettiği yıllık iznini müteakip yıl içinde kullanmak zorundadır. Kullanmadığı izinler için, izin ücreti talebinde bulunamaz. Bu toplu iş sözleşmesinin 16. maddesinde sayılan izinler yıllık izine rastlarsa yıllık izne ilave edilir.

MADDE 16: ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ

A. Ücretli Sosyal İzinler:

- İşçinin kendi evlenmesi halinde hafta tatili dahil 7 gün, çocuklarının evlenmesi veya sünneti halinde 2 işgünü
 - Anne, baba, kardeş, kayınvalide, kayınpeder, eş veya çocuklarının ölümü halinde 3 işgünü, cenazenin il dışına götürülmesi veya il dışında olması halinde yol izni olarak ilave 3 işgünü,
 - Eşi doğum yapan işçiye 5 işgünü,
 - İkameti, yangın, sel, zelzele ve diğer afetlere maruz kalmışsa 5 işgünü,
 - Eşi ve çocukları ile ana ve babasının ağır bir hastalık veya trafik kazasına maruz kalıp tedavi maksadı ile hastaneye yatması, her vakanın ayrıca yaşanması, belgelenmesi kaydıyla, 1 işgünü, ücretli izin verilir.
- B. Doğum yapan işçilere verilecek doğum izni ile bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için verilecek süt izni hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır.
- C. Yukarıdaki olaylar, işçi tarafından geçerli bir belgeyle 10 gün içerisinde kanıtlanmak zorundadır. Aksi halde işçi hakkında nedensiz işe gelmeme işlemi uygulanır. İzinlerin olayın vukuundan itibaren 10 gün içinde kullanılması şarttır.
- D. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan eş ve çocuklarının tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde yirmi güne kadar ücretli izin verilir.

MADDE 17: ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÜCRETLERİ

İş kanunu mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 18 - İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE İHBAR ÖNELLERİ

İş Sözleşmeleri, işveren tarafından önceden karşı tarafa yazılı bildirimde bulunmak şartı ile bildirim tarihinden itibaren;

- İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirimin yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır.

MADDE 19 - KIDEM TAZMİNATI

- a) İşçilerin iş sözleşmesinin İş Kanunundaki kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile feshi halinde işçiye her tam hizmet yılı için 35 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de kıstelyevm uygulanır.
- b) 4857 sayılı İş Kanunda belirtilen Kıdem Tazminat Fonu ile ilgili bir düzenleme yürürlüğe girinceye kadar kıdem tazminatı konusunda 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilen esaslara göre uygulama yapılır.

MADDE 20: İŞ VEYA İŞGÜCÜNÜ AZALTMAK

İşçi çıkarma konusunda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 21 - MUVAZZAF ASKERLİK SONRASI İŞE DÖNME

Muvazzaf askerlik sonrası işe dönmek isteyen işçiler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 22 - İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ

- a) İşçiler genel olarak istihdamına esas olan işinde ve branşında çalışır.
- b) İşçinin işyerinin, ikametgâhına yakın olmasına özen gösterilir. Ancak iş icap ve zaruretlerine göre işçiler, işyeri içinde unvan veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde ve yerlerde geçici ve devamlı olarak işveren tarafından çalıştırılabilir.
- c) İş ve işyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz.

MADDE 23 – ÜCRET ZAMMI

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

Taraf sendika üyesi işçilerin 01.01.2025 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında % 15 (yüzde on beş) oranında zam yapılacaktır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

Taraf sendika üyesi işçilerin 30.06.2025 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere %10 (yüzde on) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2025 indeks sayısının, Aralık 2024 indeks sayısına göre değişim oranının %10'u (yüzde on) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

Taraf sendika üyesi işçilerin 31.12.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %10 (yüzde on) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2025 indeks sayısının, Haziran 2025 indeks sayısına göre değişim oranının %10'u (yüzde on) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Ücret Zammı:

Taraf sendika üyesi işçilerin 30.06.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %10 (yüzde on) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2026 indeks sayısının, Aralık 2025 indeks sayısına göre değişim oranının %10'u (yüzde on) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

MADDE 24 – İLAVE TEDİYE

a) İşçilere 6772 sayılı kanun ile öngörülen ilave tediye kanun hükümlerine göre ödenir.

MADDE 25 - ÜCRET VE ÖDEME ŞEKLİ

İşçi ücretleri, her ayın sonuncu işgünü takip eden beş işgünü içinde ödenir. Ödeme tarihi hafta tatili ile genel tatile tesadüf ederse, durum işçi lehine nazara alınır. İmkânlar dâhilinde işçilere avans ödenebilir.

MADDE 26 - İŞÇİYE VERİLECEK HESAP PUSULASI

- a) İşveren her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imza veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.
- b) Bu pusulada; ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri gibi asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler tutarının vergi, sigorta primi, avans makbuzu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

MADDE 27 - YANLIŞ TAHAKKUK

- a) Ücretin eksik ödenmesi durumunda işçinin müracaatını takip eden 3 iş günü içerisinde fark bordrosu düzenlenerek eksik meblağ kendisine ödenir.
- b) İşçilere ücretinden fazla bir ödeme yapılmış ise; bu miktar aylık ücretinin 1/10'u kadar ve daha az ise takip eden aydaki ücretinden kesilir. Eğer 1/10'undan fazla ise aylık net ücretinin 1/3'ini geçmemek kaydıyla eşit taksitlerle kesilir.
- c) Maddi hata sonucu yapılan fazla ödemeler işçi tarafından kuruma defaten ödenir.

MADDE 28 – SOSYAL ÖDEMELER

A. Evlenme Ödeneği:

İşyerinde çalışan işçiye, sözleşmenin; birinci yılında evlenmesi halinde brüt 5.000,00 TL evlenme ödeneği verilir. Karı kocanın her ikisinin de aynı işyerinde çalışması halinde bu ödenekten her ikisi de istifade eder. Evlenme ödeneği her işçi için bir defa yapılır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının ödeneceği tarihe kadar olan ücret zamları oranlarında arttırıldıktan sonra ödenir.

B. Doğum Ödeneği:

İşçilere, sözleşmenin birinci yılında doğan her çocuğu için brüt 5.500,00 TL doğum ödeneği verilir. Süresinde olan doğumlarda çocuğun ölü doğması halinde hem doğum hem de ölüm ödeneği verilir. Karı kocanın aynı işyerinde çalışması halinde doğum ödeneği yalnızca kadın işçiye verilir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

C. Ölüm Ödeneği:

İşçilerin, sözleşmenin birinci yılında iş kazası sonucu ölümleri halinde brüt 10.000,00 TL yasal mirasçılara ödeme yapılır. İşçinin sözleşmenin birinci yılında ölümü halinde brüt 8.000,00 TL cenazesini kaldıran yakınlarına ödeme yapılır. İşçinin eş, çocuk ve bakmakla mükellef olduğu ana veya babasının sözleşmenin birinci yılında ölümü halinde brüt 5.000,00 TL ödeme yapılır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

D. Doğal Afet Yardımı:

İşçinin sözleşmenin birinci yılında sel, yangın, deprem gibi doğal afetlere uğraması halinde tavan brüt 10.000,00 TL'sini aşmamak ve uğradığı zarar miktarı belgelenmek koşulu ile bu miktar işverence ödenir.

E. Bu maddede belirtilen ödemeler işçilerin olayı belgelendirmesi kaydı ile verilir.

G) Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

MADDE 29 – SOSYAL YARDIM PAKETİ

- a) İşyerinde çalışan işçilere, aile, çocuk, yakacak, izin gibi sosyal harcamalarını karşılamak üzere sözleşmenin birinci yılında yılda bir kez Ocak ayında brüt 3.000,00 TL ödeme yapılır.
- b) Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

MADDE 30: YEMEK BEDELİ

- a) İşçilere, fiilen çalıştıkları günlerde 1 öğün doyurucu, kalorisi yeterli, lezzetli sıcak yemek verilmesi esastır.
- b) Yemek verilmediği takdirde fiilen çalışılan günler için nakdi ödemeye ve kıdem tazminatı hesabına esas olmak üzere yemek bedeli olarak toplu iş sözleşmesinin birinci yılında brüt 160,00 TL/Gün yemek yardımı ödenir. Ramazan orucunu tutanlar yemek yerine yemek bedelini alırlar.
- c) Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

MADDE 31 – BAYRAM YARDIMI

- a) İşveren, işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında Ramazan Bayramından bir hafta önce brüt 10.000,00 ve Kurban Bayramından bir hafta önce brüt 20.000,00-TL bayram ödemesi yapılır.
- b) Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ramazan ve kurban bayramına kadar olan ücret zamları oranlarında arttırıldıktan sonra ödenir.

MADDE 32 – İLK İŞE GİRİŞ BEDELİ

01.01.2025 tarihi ile 30.06.2025 tarihi arasında ilk defa tahsildar olarak işe alınacak işçiler 2.097,38 TL su dağıtım görevlisi işçiler ise 1.889,23 TL ile işe başlatılacaktır.

01.07.2025 tarihinde ücret zammı oranında arttırılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2025 indeks sayısının, Haziran 2025 indeks sayısına göre değişim oranının **%15' i (yüzde on beş)** aşması halinde aşan kısmın tamamı ,ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

MADDE 33- AĞIR İŞLERDE ÇALIŞMA PRİMİ:

Aşağıda sıralanan işlerde, prim hak edilmesinde arazi pozisyonunda çalışanlara fiilen gerçekleştirilen görevlendirmeler esas alınacaktır.

Arazide çalışılan işlerde fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak üzere ve hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla günde sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında brüt 50,00 TL/günlük ağır işlerde çalışma primi ödenir.

Bu primler toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ikinci altı ayında, ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

MADDE 34- İŞYERİNE TOPLU GİDİŞ VE GELİŞ

- İşveren, işçilerin gidiş ve gelişlerini kolaylaştırmak amacı ile belirli saatlerde ve belirli güzergahlarda yeter sayıda taşıma aracını temin eder.
- Servis aracı temin edilememesi durumunda, işçinin fiilen çalıştığı günlerde ödenmek üzere, Belediye rayicine göre servis ücreti ödenir.

MADDE 35- HASTALIK YARDIMI

- Hastalık nedeniyle iş göremezliğe uğrayan personelin istirahat raporlarının SGK tarafından ödeme yapılmayan ilk iki günü kurum tarafından ödenir. Ancak; iki güne kadar olan kısa süreli istirahat raporlarının adedi bir takvim yılı içerisinde 3' ü geçemez. Geçmesi durumunda bu süreler raporlu olarak kabul edilmekle birlikte bu süreler için, ücret ikramiye, sosyal yardım ve benzeri herhangi bir ödeme yapılmaz.
- İki günden uzun süreli raporların ise ilk iki günü her durumda kurum tarafından ödenir. SGK tarafından ödeme yapılan raporlu günler için personele ayrıca kurum tarafından herhangi bir ücret, ikramiye ve sosyal yardım ödemesi yapılmaz.
- SGK tarafından raporlu günler için yapılan ödeme belgesi personel tarafından kuruma ulaştırılır. Personele SGK tarafından ödenen tutarla personelin çalışması durumunda hak edeceği tutar arasında fark olması durumunda eksik ödenen miktar için ücret, ikramiye, aylık ve dönemsel sosyal yardım vb. her türlü ödeme dikkate alınarak tama iblağ edilir.

MADDE 36 - VİZİTEYE ÇIKAN İŞÇİLERİN YOLDA GEÇEN ZAMANLARI

Vizite kâğıdı alıp, işyeri hekiminin işyerinde bulunduğu saatlerde işyeri hekiminin uygun görmesiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu hastanelerine giden işçiler, hastaneden ayrılıp, işyerine gelecekleri zaman süresince ücretli izinli sayılırlar ve bu süreler için ücretlerinden kesinti yapılamaz.

MADDE 37 – YOLLUK

Yolluklar konusunda kurum kararları uygulanır.

MADDE 38 - İŞÇİ SAĞLIĞININ KORUNMASI

- İşyerinde, hastalık ve sakatlanma halinde ilk müdahalede kullanılacak ilaç ve malzemeye havi bir ecza dolabı bulundurulacaktır.
- İşyerinde vuku bulan acil vakalar ve iş kazaları halinde, işçinin derhal sağlık tesislerine nakli sağlanır.
- İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuata aynen uymayı kabul eder.

MADDE 39 - TUTUKLULUK GÖZETİM ALTINA ALINMA ve MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH

- Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözetim süresinde ücretsiz izinli addedilir.
- İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu İş Kanununun 25. maddesinin IV. bendinde belirtilen bildirim sürelerini aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesi sayılır. Belirlenen bildirim süreleri kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

MADDE 40 - DİSİPLİN KURULU

- Disiplin Kurulu, işveren tarafından belirlenecek 3 işveren temsilcisi ve 3 yedeği ile, sendika tarafından belirlenen 2 sendika temsilcisi ve 2 yedeğinden teşekkül eder. İşveren temsilcisinden birisi kurul başkanı seçilir.

- b) Disiplin Kurulu, yalnız işveren vekilleri tarafından verilen uyarma ve ihtar cezaları dışında kalan ve bu toplu iş sözleşmesinin 40. maddesinde gösterilen tüm disiplin cezalarını görüşür ve karara bağlar. Konular, disiplin kuruluna, olayın kurumca öğrenilmesinden itibaren, on beş gün içerisinde getirilir.
- c) Kurul, bütün üyelerin katılması ile toplanır. Katılmayan üyenin ya da başkanın yedeği toplantıya katılır. Kurul üyelerinin asıl ve yedeklerinin kurul toplantısına katılmaları sağlanamadığı takdirde, durum başkan tarafından katılmayan tarafın üyelerine yazı ile bildirilir. Bu bildirimle rağmen bir hafta içinde bir tarafın toplantıya katılmaması halinde disiplin kurulu katılanlarla karar alır. Alınan karar bir hafta içinde tebliğ edilir.

MADDE 41 - DİSİPLİN CEZALARI

1. İşçilere verilecek disiplin cezaları aşağıda sıralanmıştır.
- A) **Uyarma:** İşçilere görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. Birim amirleri ihtar verme yetkisine sahiptir. Uyarı cezası birim amiri tarafından uygulanır. Aynı suçun tekrarı halinde ise disiplin kuruluna sevk edilir. Disiplin kurulu, aynı olay ile ilgili disiplin cezaları cetvelindeki bir cezayı takdir edebileceği gibi uyarı cezası da verebilir. Birim amiri tarafından verilebilecek uyarı cezası gerektiren fiiller şunlardır:
- a. Kurum ciddiyetiyle bağdaşmayan davranışlar sergilemek,
 - b. Görevi gereği yapması gereken işlerde, gerekli hassasiyeti göstermemek,
 - c. Çalışma arkadaşlarına saygısız söz veya davranışlarda bulunmak,
 - d. Kurumun sahip olduğu kalite belgelerine uygun iş yapmamak,
 - e. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli talimatlara uymamak,
 - f. Tertip, düzen ve temizliğe riayet etmemek,
- B) **İhtar:** İşçilere, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.
- C) **Yevmiye Kesintisi:** İşçilere, görevinde ve davranışlarında gösterdiği kusur nedeniyle uygulanan ücret kesintisi cezalarıdır.
- D) **İhraç:** İşçinin, bir daha kuruma alınmamak üzere, kurum ile ilişkisinin kesilmesidir.
2. Olayın vuku buluş sayısına göre işçilere verilecek disiplin cezaları ve her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller aşağıda yer alan Disiplin Cezaları Cetvelinde belirtilmiştir.
3. Cetvelde, işçinin görevine son verilmesi ile ilgili düzenlemelere gidilmiş olması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde sıralanan işverenin bildirimsiz fesih hakkı ile ilgili hükümleri sınırlandırmaz, ortadan kaldırmaz.
4. Yevmiye kesme cezalarının uygulanmasında işçiden bir ayda en fazla 2 yevmiye kesilebilir, varsa bakiye kesintiler takip eden aylarda tamamlanır.
5. Disiplin Kurulu, belirlenmiş olan tüm cezalarda işçinin iyi hali vb. sebepleri göz önünde bulundurarak suça karşılık gelen cezadan daha hafif olan cezayı takdir edebilir.
6. Kusurlu bir davranış veya fiilin bu maddede sıralanan ve cezayı gerektiren hallerden hiçbirisine uymaması durumunda, söz konusu kusurlu fiil ve davranış, cetvelde belirtilmiş suçlardan hangisine en yakın veya benzer görülürse, o suç için takdir edilen ceza uygulanır.
7. Cezayı gerektiren hareketlerden bir kaçını bir arada işleyenler hakkında bu hareketlerin en ağırı hangisi ise ona ait ceza tatbik olunur.

MADDE 42 – TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİ

İşbu toplu iş sözleşmesi 01.01.2025 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2026 tarihinde sona ermek üzere 2 yıl için akdedilmiştir.

MADDE 43- YÜRÜRLÜK SÜRESİ SONUNDA TARAF OLMA

Taraf sendikasının yetki belgesi alması şartıyla sözleşmede belirtilmiş kurul ve temsilcilerin görev ve yetkileri yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar devam eder.

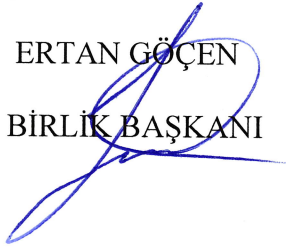
MADDE 44 – TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ

Bu toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmelerinin Toplu İş Sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini, bu toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır.

İş bu toplu iş sözleşmesi 44 maddeden ibaret olup taraflarca 22.01.2025 tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN YETKİLİLERİ

ERTAN GÖÇEN
BİRLİK BAŞKANI



SENDİKA YETKİLİLERİ

SETTAR ASLAN



ZEKİ SUNGUR KIZILKAYA



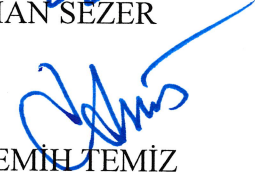
HİKMET BENLİ



KAYHAN SEZER



AV. SEMİN TEMİZ



Disiplin Cezası Verilmesini Gerektiren Hareketler		Kusur ve suçun ağırlığına veya oluşturduğu sonuçlara göre verilecek ceza alternatifleri				
1. İşverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın mazeretsiz işe geç gelmek veya gelmemek						
a. Mazeretsiz 1 işgünü işe gelmemek	Uyarma	İhtar	1 Yev			
b. Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takiben arka arkaya 3 işgünü gelmemek	İhtar	1 Yev	2 Yev			
2. Amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek;						
a. Tahrik varsa	İhtar	1 Yev	2 Yev			
b. Tahrik yoksa	1 Yev	2 Yev	3 Yev	5 Yev		
3. Amirlerine fiili saldırıda bulunmak						
a. Tahrik varsa	İhtar	1 Yev	2 Yev			
b. Tahrik yoksa	1 Yev	2 Yev	3 Yev	İhraç		
4. Kuruma zarar veren veya verebilecek bir bilgiyi amirine veya ilgisine zamanında bildirmemek						
a. İhmali halinde	3 Yev	5 Yev	İhraç	-	-	
b. Kastı halinde	İhraç	-	-	-	-	
5. Kendisine teslim edilen alet, malzeme veya vasıtayı iyi korumayarak kaybına veya hasarına sebebiyet vermek						
a. İhmal veya mevzuata riayetsizliği halinde	İhtar	1 Yev	2 Yev			
b. Kastı halinde	1 Yev	2 Yev	3 Yev	-	-	
6. İş esnasında İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına uymamak						
a. İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına uymamak	İhtar	1 Yev	3 Yev	5 Yev		
b. Kurumu temsil etmeye yönelik olarak iş esnasında giyilmesi için personele verilen kurumsal kıyafetlerin giyilmemesi	İhtar	1 Yev	2 Yev	3 Yev	5 Yev	
c. İş esnasında girilmesi için personele verilen koruyucu kıyafetlerin giyilmemesi	İhtar	1 Yev	2 Yev			