

T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE  
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI



T.C.  
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI  
SOSYAL YARDIMLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NE  
BAĞLI  
İL VE İLÇE SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARINA  
İLİŞKİN OLARAK

TÜRK AĞIR SANAYİİ VE HİZMET SEKTÖRÜ KAMU  
İŞVERENLERİ SENDİKASI

(T Ü H İ S)

İ L E

TÜRKİYE KOOPERATİF TİCARET EĞİTİM VE BÜRO  
İŞÇİLERİ SENDİKASI

(KOOP-İŞ)

ARASINDA AKDEDİLEN  
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Y Ü R Ü R L Ü K  
01.07.2018 – 30.06.2019

## **MADDE 1: TARAFLAR:**

(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)

Bu işletme Toplu İş Sözleşmesinin tarafları, İl ve İlçe Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları ile ilgili olmak üzere T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü) adına TÜHİS-Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası ile Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri (Koop-İş) Sendikasıdır.

## **MADDE 2: SÖZLEŞMENİN AMACI:**

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası, yürütümü ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, tarafların hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek ihtilafları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

## **MADDE 3: SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:**

### **A) KAPSAM:**

a) **Yer olarak;** 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununa göre kurulmuş/kurulacak olan tüm Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları ile bu vakıflara bağlı Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar (10 no'lu) işkolunda faaliyet gösteren işyerleri, bağlı yerleri ve eklentileri bu sözleşmenin kapsamındadır.

b) **Şahıs Olarak;** "a" bendinde sayılan işyerlerinde çalışan işçileri kapsar.

### **B) YARARLANMA:**

Bu toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi işçiler yararlanırlar. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden; imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Sendikaya üye olmayanların işbu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hakkında kanun hükümleri uygulanır. 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: SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:**

İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, İş Tanımları, Nitelikleri, Özlük Hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esaslar ile iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz.

### **MADDE 5: SENDİKA AİDATLARI:**

Vakıf, sendikanın yazılı isteği ve aidat kesilecek üyelerin listesini vermesi üzerine, yasal üyelik ve dayanışma aidatlarını işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesip, Sendikanın göstereceği Banka hesabına en geç 15 gün içinde yatırır.

Vakıf, aidat kesilen üyelerin listesini e-posta yolu ile her ay düzenli olarak muhasebe@koopis.org.tr adresine gönderir.

### **MADDE 6: İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:**

Sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri, üyelerin sorunlarıyla ilgilenmek, işçi-işveren-sendika ilişkileri ve çalışma hayatı ile ilgili konuları görüşmek üzere; vakıf başkanından önceden izin almak şartıyla vakıf başkanının göstereceği yerde işi aksatmayacak şekilde ve mesai saatleri dışında üyelerle görüşme ve çalışmalar yapabilirler.

### **MADDE 7: SENDİKA TEMSİLCİLERİ:**

Sendika, işyerinde fiilen çalışan üyeleri arasından 6356 sayılı Kanuna göre seçeceği işyeri sendika temsilcilerinin isimlerini 15 gün içinde işyerine bildirir.

#### **A) GÖREVLERİ:**

Sendika temsilcileri; işveren ve sendika üyeleri arasındaki ilişkilerin ilk muhatabı olup, bu ilişkilerin kanunlar ve sözleşme hükümlerine uygun yürütmesi için gerektiğinde işveren veya işveren vekili ile bizzat görüşürler, gerektiğinde de konuyu sendikaya aktararak ilişkilerin sağlıklı yürütmesini temin ederler.

#### **B) SORUMLULUKLAR:**

Temsilciler görevlerini iyi niyet kurallarına göre yürütürlerken sendikaya karşı sorumludurlar. Kanunlar ve mevcut toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması noktasında sendikaca kendilerine verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler.

#### **C) ÇALIŞMA TARZLARI:**

Temsilciler; sendikal konular ve işyerinin çalışma düzeni ile ilgili olarak sözleşmenin "Sendikal İzinler" başlıklı maddesinde belirtilen süreler dâhilinde toplantılar yapmaya yetkilidirler.

### **MADDE 8: TEMSİLCİ ODASI VE İLAN PANOSU:**

İşveren/işveren vekili, sendika işyeri temsilcilerinin belge ve kayıtlarını muhafaza edebilmesi ve sendikal çalışmalarını kolaylaştırmak amacıyla, uygun bir oda bulunması halinde bir temsilcilik odası tahsis edebilir.

Ayrıca, işyerinde üyelerin kolayca görebilecekleri uygun bir yerde sendika ilan ve bildirimlerinin asılması için imkanlar dahilinde bir ilan panosu veya varsa mevcut bir panoda yer tahsis edilebilir.

İlan panosuna sendikaca asılacak her türlü yazının altı, sendika yetkililerince mühürlü ve imzalı olacaktır. Asılan tüm ilanların sorumluluğu sendikaya aittir.

## **MADDE 9: SENDİKAL İZİNLER:**

Sendika baş temsilcisi ve işyeri sendika temsilcilerine asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için işveren veya işveren vekilinin izni ile aşağıda yazılı sürelerde izin verilir.

### **A- BAŞTEMSİLCİ İZİNİ:**

#### **İşyeri İşçi Mevcudu**

51 – 200 işçi çalıştıran işyerinde

#### **Haftalık Ücretli İzin Süresi**

4 saat

Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, Sendika Merkezi veya Şubesinin işverene veya işveren vekiline yapacağı yazılı veya sonradan yazıyla doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

### **B- TEMSİLCİ İZİNİ:**

#### **İşyeri İşçi Mevcudu**

01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde

51 – 200 işçi çalıştıran işyerinde

#### **Haftalık Ücretli İzin Süresi**

2 saat

3 saat

### **C- DİĞER İZİNLER:**

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, seminer, Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

#### **İşyeri İşçi Mevcudu**

01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde

51 – 100 işçi çalıştıran işyerinde

#### **Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi**

12 gün

15 gün

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden bu izni kullanması işveren veya işveren vekilinin onayına tabidir. Ancak, Genel Kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

## **MADDE 10: İŞYERİ SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ, TEMSİLCİLİĞİ VE ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ:**

### **A) İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi**

İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

### **B) İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi**

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

### **C) Sendika Özgürlüğünün Güvencesi**

İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

### **MADDE 11: YAZIŞMALAR:**

Taraflar birbirleriyle olan her türlü yazışmalarda, en geç 30 işgünü içinde cevap vermeyi kabul ederler.

### **MADDE 12: DENEME SÜRESİ:**

İşe yeni alınan çalışanların deneme süresi iki aydır.

Gerek çalışan, gerekse işveren deneme süresi içinde ihbar önellerine uymaksızın iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. Çalışanların çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

### **MADDE 13: GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÜMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:**

1-Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözetim süresinde ücretsiz izinli addedilir.

2- İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17.maddesindeki bildirim sürelerini aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesi sayılır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17.maddesindeki bildirim sürelerine kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

**3- Tutukluluğun;**

- a-Kovuşturmaya yer olmadığı,
- b- Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- c- Beraat kararı verilmesi,
- d- Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

nedenlerinden biri ile 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer var ise işe alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

**4- Adi suçlardan (bu maddenin 6.bendindeki suçlamalar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenler bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar. Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesih sayılır. Şu kadar ki, 5.fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.**

**5- Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;**

a) 6 ay veya daha az ceza alan,

b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçiler, bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

**6- Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, devletin ülke ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.**

**MADDE 14: İHBAR ÖNELLERİ VE YENİ İŞ ARAMA İZNİ:**

İhbar önelleri hakkında mevzuat hükümleri uygulanır.

İş sözleşmeleri;

a) İş altı aydan az sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan fazla sürmüştür olan işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

feshedilmiş sayılır.

İhbar önelleri içinde, çalışanlara yeni bir iş araması için günde (2 saat) ücretli izin verilir. Çalışan dilerse bu iznini önelin sonuna rastlatmak suretiyle toplu olarak kullanabilir.

**MADDE 15: KIDEM TAZMİNATI:**

Kıdem tazminatı konusunda kanun hükümleri uygulanır. Kıdem tazminatına esas gün sayısı her kıdem yılı için 30 gündür.

*(Handwritten signatures and initials)*

## **MADDE 16: ÇALIŞMA SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA:**

Bu sözleşmenin uygulanacağı işyerlerinde haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanacaktır. Cumartesi günü akdi, Pazar günü ise hafta tatilidir.

Ancak; 40 saatlik haftalık normal çalışma süresi vakıf tarafından gerekli görüldüğünde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekillerde dağıtılabilir. Ayrıca, işin niteliği ve şartlarına göre, işe başlama ve bitiş saatleri de personel için farklı şekillerde düzenlenebilir ve gerektiğinde değiştirilebilir.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.

Bu sözleşmeyle tespit edilen haftalık 40 saatlik çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmadır. Fazla sürelerle çalışma ücreti normal bir günlük çıplak ücretinin saat başına düşen miktarının %30 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık 45 saatlik süreyi aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Fazla çalışma ücreti normal bir günlük çıplak ücretinin saat başına düşen miktarının %60 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

## **MADDE 17: ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİNDE ÇALIŞMA:**

Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri kanunlarda belirtilen günlerdir.

Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde çalıştırılan personele o gün için toplam 3 (üç) günlük ücret (çalışmadan hak ettikleri bir günlük ücret dâhil) ödenir.

## **MADDE 18: UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ VE NAKİLLER:**

(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)

Vakıfların tabii olduğu mevzuat hükümleri uygulanır.

## **MADDE 19: ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:**

Temel askerlik görevi sebebiyle vakıftan ayrılan ve askerlik dönüşü görevine döneceğini yazılı olarak beyan eden işçiler, askerlik süresince ücretsiz izinli sayılır. Bu işçilerin yerine, belirsiz süreli sözleşme yapılmak suretiyle işçi alınmaz. Söz konusu işçiler askerlik görevinin bitimi tarihinden itibaren en fazla iki ay içerisinde yazılı olarak başvuru yapması halinde görevine başlatılır.

## **MADDE 20: YILLIK ÜCRETLİ İZİN:**

Kapsam işyerlerinde geçen toplam hizmet süreleri;

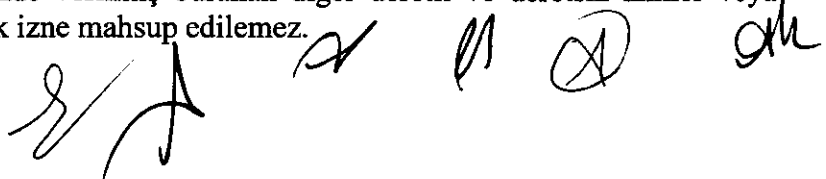
a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olan üyelere 16 gün,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az hizmeti olan üyelere 23 gün,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olan üyelere ise 29 gün üzerinden yıllık ücretli izin verilir.

İzin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.



Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Cumartesi günü yıllık izin hesabında işgünü sayılır.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 4857 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesinde belirtilen bildirim süresi ile 4857 sayılı İş Kanununun 27 nci maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

### **MADDE 21: DİĞER İZİNLER:**

A) Üyelere işverence yılda 4 güne kadar (bu izinlerin saatlik olarak kullanılması halinde 8 saat 1 gün olarak kabul edilir) ücretli mazeret izni verilir. Bu izin günlerine ait ücretlerle, bilumum nakdi ve aynı sosyal yardımlardan, üyeler çalışmışçasına faydalanır.

B) 1- Evlenen üyeye 3 gün,

2- Çocuğu olan erkek üyeye 5 gün, üyenin evlat edinmesi halinde 3 gün,

3- Doğal afette 5 gün,

4- Eş, çocuk, ana, baba, büyükanne, büyükbaba veya kardeşlerinden birinin ölümü halinde üyeye 3 gün ücretli izin verilir.

5- Kayınvalide veya kayınbabanın ölümü halinde 1 gün ücretli izin verilir. 1, 2, 3, 4, 5 bentlerindeki olaylar, işyerinin bulunduğu il sınırlarının dışında olması halinde yukarıdaki müddetlere işçinin talep etmesi halinde 7 güne kadar ücretsiz olmak kaydıyla gidiş-dönüş yol izni verilebilir.

Ancak, bu izinler olayın vukuu bulmasından itibaren bir hafta içinde kullanılır. İzinler kullanılmadan önce veya sonra belgelendirilmediği takdirde bu süreler ücretsiz kabul edilir.

C) Kadın işçilerin doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre içinde çalıştırılmamaları esastır. (İş Kanunu'nun ilgili hükmü uygulanır) Kadın işçinin isteği halinde toplam 16 haftalık süreden sonra 12 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

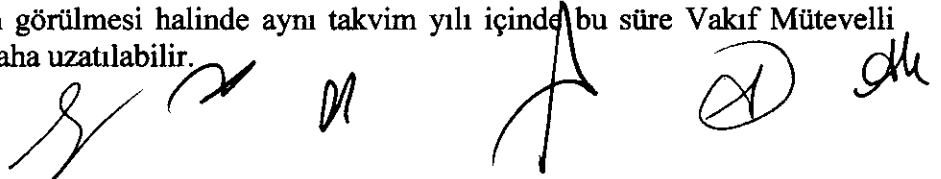
D) Sağlık kuruluşlarınca verilecek refakat raporuna istinaden işçinin eş, çocuk, ana veya babası için 7 güne kadar ücretli refakat izni verilir. Refakat iznini kullanan üyenin durumunu bir belge ile tevsik etmesi şarttır.

E) Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine en çok 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

### **MADDE 22: ÜCRETSİZ İZİN:**

Geçerli mazerete dayanan ve sendika üyesi olan işçilerin yazılı müracaatı üzerine Vakıf Mütevelli Heyeti Başkanının takdir ve muvafakatine bağlı olarak işçiye bir takvim yılı içerisinde 3 aya kadar ücretsiz izin verilebilir.

Mazeretin uygun görülmesi halinde aynı takvim yılı içinde bu süre Vakıf Mütevelli Heyeti tarafından 3 ay daha uzatılabilir.





### **MADDE 23: ÜCRET VE ÖDEME ZAMANI:**

Ücret, işçilere yaptıkları iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve nakden ödenen tutarları kapsar. İşçiler aylık ücret esasına göre çalıştırılır.

### **MADDE 24: ÜCRET ZAMMI:**

(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)  
Mevcut uygulamaya devam edilir.

### **MADDE 25: İKRAMİYE:**

(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)  
Vakıflarda çalışan işçilerin almakta olduğu mevcut ikramiye gün sayısı sendika üyesi işçiler için 10 gün (5x2=10) artırılarak ödenir. Bu ödemenin 52 günlük kısmı ilave tediye niteliğinde olup ayrıca ilave tediye ödemesi yapılmaz.

### **MADDE 26: SOSYAL YARDIMLAR:**

#### **a)Yemek Yardımı:**

(YHK 19.03.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72-A sayılı Ek Kararı)  
Sendika üyesi işçilere fiilen çalışılan günler için 7.-(yedi)TL/Gün yemek yardımı verilir.

#### **b)Yakacak Yardımı:**

(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)  
Sendika üyesi işçilere toplu iş sözleşmesi süresince her ay 40.-(kırk)TL/Ay yakacak yardımı ödenir.

#### **c)Bayram Yardımı:**

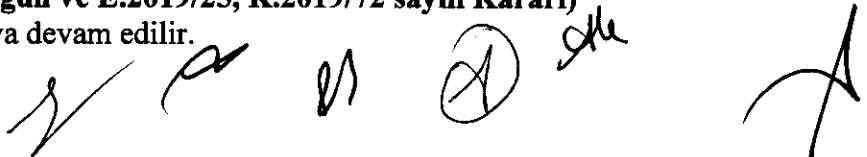
(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)  
İşveren taraf sendika üyesi işçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce 100.-(yüz)'er TL bayram harçlığı verir.

#### **d)Öğrenim Yardımı:**

(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)  
İşveren, işçinin öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez eylül ayında ödenmek üzere;  
-İlkokul için 135.-(yüztuzbeş)TL,  
-Ortaokul için 145.-(yüzkırkbeş)TL,  
-Lise ve dengi okullar için 160.-(yüzaltmış)TL,  
-Yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 190.-(yüzdoksan)TL.  
tutarında öğrenim yardımı yapar.

#### **e)Yol Yardımı:**

(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)  
Mevcut uygulamaya devam edilir.



**f) Evlenme Yardımı:**

**(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)**

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi işçilerin evlenmeleri halinde 200.-(ikiyüz)TL evlenme yardımı yapılır.

**g) Doğum Yardımı:**

**(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)**

Mevzuat hükümleri uygulanır.

**h) Ölüm Yardımı:**

**(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)**

İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçalarına 1.650.-(binaltıyüzelli)TL tutarında; normal ölümleri halinde ise 1.350.-(binüçyüzelli)TL tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının ölümleri halinde 450.-(dört yüzelli)TL tutarında ölüm yardımı yapılır.

**i) Çocuk Yardımı:**

**(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)**

1) İşçilere üç çocukla sınırlı olmak üzere her bir çocuk için her ay 35.-(otuzbeş)TL/Ay çocuk yardımı yapılır. Ancak evlenen çocuklar, 18 yaşını dolduran veya yüksek öğrenime devam etmesi halinde 25 yaşını dolduran çocuklar ile kendi hesabına ticaret yapan veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışan çocuklar (öğrenim görmekte iken tatil devresinde çalışanlar ile staj veya mesleki eğitim görenler hariç) için bu yardım ödenmez.

2) Eşlerden ikisinin de aynı toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışması halinde bu yardım eşlerden yalnız birine ödenir.

**j) Askerlik Yardımı:**

**(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)**

Mevzuat hükümleri uygulanır. Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle ayrılan işçiye 530.-(beşyüzotuz)TL askerlik yardımı yapılır.

**MADDE 27: DİSİPLİN KURULU:**

**A) GÖREVİ VE ÇALIŞMA DÜZENİ:**

Disiplin Kurulu, her vakıf için ayrı ayrı kurulur.

Disiplin Kurulu, biri başkan olmak üzere Vakıf Mütevelli Heyeti tarafından görevlendirilen iki asıl iki yedek üye ile sendikanın seçeceği iki asıl ve iki yedek üyeden oluşur. Asıl üye mazereti dolayısıyla işyerinde bulunmadığı hallerde yedek üye kurula katılır.

Taraflar bu kurula seçecekleri asıl ve yedek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren bir ay içinde birbirine bildirmek zorundadır.

İhtar cezasının gerektiği hallerde, Disiplin Kurulu Başkanı bu cezayı bizzat kendisi uygular. Bunun dışındaki hallerde meseleyi disiplin kuruluna intikal ettirir.

Disiplin kurulu, Vakıf Mütevelli Heyeti veya görevlendirdiği kişi tarafından intikal ettirilen konuları, mevzuat, tamim ve emirler ile işbu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uyarınca inceleyerek karar alır.

Disiplin kurulu, Vakfın Mütevelli Heyeti Başkanının lüzum gördüğü hallerde toplanır. Kurul başkanı tarafından yapılacak çağrı 4 gün önceden üyelere duyurulur. Bu çağrıda toplantı yer, gün ve saati belirtilir.

Toplantı, Kurul Başkanı tarafından önceden bildirilen günde mevcut üyenin iştiraki ile yapılır. Kurul en az üç üye ile toplanır. Ancak, Vakfın Mütevelli Heyeti Başkanının yazılı çağrısına rağmen sendika temsilcilerinin toplantıya katılmaması halinde kurul iki üye ile toplanıp karar alabilir. Oyların eşit olması halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Kurul, karar vermek için her türlü delili toplar, ilgili işçiyi dinleyerek savunmasını alır. Yapılan yazılı tebligata rağmen davete icabet etmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir. Kararlar ilk toplantıdan itibaren 6 işgünü içinde verilir.

Disiplin kurulu kararları kesindir. Ancak, Vakfın Mütevelli Heyeti Başkanı cezaları hafifletebilir. İşlenen fiile; ekli ceza cetvelinde belirtilen maddelerden, birden fazlasına aykırı hareket edildiği saptanırsa uygulanacak cezaların en ağırı, cezalar aynı ise bir üst derecenin cezası uygulanır.

Ekli ceza cetvelinde yer almayan disiplin suçları için; disiplin kurulu, fiilin niteliğine göre cetveldeki müeyyidelerden birine kıyasen değerlendirme yapar ve buna göre karar alır.

### **B) DİSİPLİN CEZALARI:**

Disipline uymayan işçilere işledikleri fiillere göre ekte gösterilen cezalar verilir. Aynı fiilin bir yıl içinde tekrarı halinde fiilin karşısındaki tekrar sayısına göre gösterilen cezalar uygulanır. Bu cezalar fiilin ağırlık derecesi ve tekrar sayısına göre ihtar, ücret kesintisi ve ihraçtır.

Ceza cetvelinde yer alan;

- 1 G: 1 Günlük ücret kesimini,
  - 2 G: 2 Günlük ücret kesimini,
  - 3 G: 3 Günlük ücret kesimini,
- ifade eder.

### **MADDE 28: İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ:**

Hastalıkları nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumunca sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum veya kuruluşlarca verilen doktor raporu ile istirahat alan işçilerin ücretleri ve sosyal sigorta primleri tam olarak ödenir. Sosyal Güvenlik Kurumunca işçiye verilecek geçici iş göremezlik ödeneği varsa işçi bu ödeneği aldığı tarihten itibaren en geç 10 gün içinde Vakfa ödemeyi kabul eder. Sosyal Güvenlik Kurumunca işçiye verilen geçici iş göremezlik ödeneği bu süre içinde vakfa ödenmezse takip eden aybaşında ücretinden kesilir.

### **MADDE 29: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:**

İş sağlığı ve güvenliği konusunda 6331 sayılı Kanun ve diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

### **MADDE 30: PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÖNLENMESİ:**

İşveren ve Sendika tarafından kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkabilecek psikolojik tacizin önlenmesi ve çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla işyerlerinde alınacak önleyici nitelikte çalışmalar yapılabilir.

**MADDE 31: HARCIRAH:**

Harcirah konusunda 6245 sayılı Harcirah Kanunu hükümleri uygulanır.

**MADDE 32: EĞİTİM:**

İşveren ile Koop-İş Sendikası birlikte Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında çalışan işçilere yönelik olarak mesleki eğitim programları düzenleyebilirler. Düzenlenecek bu eğitimlerin masrafları taraflarca eşit oranda veya tamamı Koop-İş Sendikasıca karşılanır.

**MADDE 33: YÜRÜRLÜK VE SÜRE:**

İşbu toplu iş sözleşmesi 01.07.2018 tarihinde yürürlüğe girer ve 30.06.2019 tarihinde sona erer.

**EK MADDE 1:**

**(YHK 28.02.2019 gün ve E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı)**

Bu toplu iş sözleşmesinden önce işveren tarafından işçilere çıplak ücret dışında herhangi bir ad altında ödeme var ve bu ödeme sözleşme ile verilenden az ise mahsup edilir, çok ise mükerrer olmamak üzere mevcut uygulamaya devam olunur.

Bu toplu iş sözleşmesinden önce işveren tarafından işçilere çıplak ücret dışında bu toplu iş sözleşmesinde yer almayan ve herhangi ad altındaki ödemeler mükerrer olmamak üzere ödenmeye aynen devam olunur.

**GEÇİCİ MADDE 1: FARKLARIN ÖDENMESİ:**

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkânı göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.

**GEÇİCİ MADDE 2:**

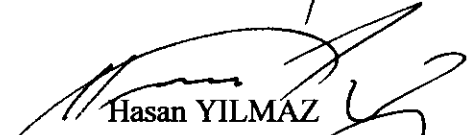
Bu toplu iş sözleşmesinin "Disiplin Kurulu" başlıklı 27 ile Ek Ceza Cetveli ve "İş Göremezlik Ödeneği" başlıklı 28 inci maddeleri 15/04/2019 tarihinden ileriye doğru uygulanacaktır.

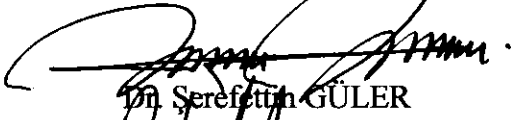


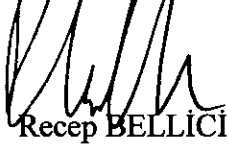
Bu toplu iş sözleşmesi 33 asıl madde, 1 Ek Madde ve 2 Geçici Madde ile Ek-1'den ibaret olup, toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde kabul edilen maddeler ile işbu toplu iş sözleşmesinin ilgili maddelerinde belirtilen Yüksek Hakem Kurulunun; 28.02.2019 gün E.2019/25, K.2019/72 sayılı Kararı ile 19.03.2019 E.2019/25, K.2019/72-A sayılı Ek Kararı 05.04.2019 tarihinde taraflarca bir araya getirilerek düzenlenmiştir. Saat 10:30 86

**TÜHİS**  
**TEMSİLCİLERİ**

  
Adnan ÇİÇEK

  
Hasan YILMAZ

  
Dr. Şerefettin GÜLER

  
Recep BELLİCİ

  
Ahmet KARADERİLİ

  
Ahmet SARIKAYA

  
Av. Aykut ÖZGÜRSOY

  
Osman ADIGÜZEL

**KOOP- İŞ SENDİKASI**  
**TEMSİLCİLERİ**

  
Eyüp ALEMDAR

  
Metin GÜNEY

  
Osman AKSOY

  
Murat TÜRKEKUL

  
Aytaç BALAMAN

  
Sezgin BİLGİN

  
Neşis SAAT

## CEZA CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	CEZALAR (TEKERRÜR SAYISINA GÖRE)				
	1	2	3	4	5
1- 30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
2- İzinsiz ve mazeretsiz ardi ardına iki gün veya 1 ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe gelmemek	3G.	İHRAÇ			
3- İş saati bitmeden izinsiz gitmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
4-Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
5- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak	İHRAÇ				
6- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak	2G.	3G.	İHRAÇ		
7- İşyerine ait malzeme, vasıta, alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak	3G.	İHRAÇ			
8- İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
9- İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
10- İş saatinde uyumak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
11- İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek ve iş esnasında amirlerine fiziksel saldırıda bulunmak.	İHRAÇ				
12- İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
13- Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak	2G.	3G.	İHRAÇ		
14- Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtma ve yaptırmama	3G.	İHRAÇ			
15- Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	2G	3G.	İHRAÇ		
16- Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek	İHRAÇ				
17- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	2G	3G	İHRAÇ		
18- İş esnasında siyasi propaganda yapmak	3G.	İHRAÇ			
19- Hırsızlık ve hırsızlığa teşebbüs etmek	İHRAÇ				
20- İşyerine ait alet malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
21- Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına sebebiyet vermek.(hasarın 30 (otuz) gündelik tutarını aşmaması halinde)					
a) İhmal halinde	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
b) Ağır ihmalinde	2G.	3G.	İHRAÇ		
c) Kastı halinde	3G.	İHRAÇ			

22-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek	İHRAÇ				
23- İşyerini, kısmen veya tamamen durdurma amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak	İHRAÇ				
24- Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
25- Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
26- İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	İHRAÇ				
27- İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
28- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olmak	3G.	İHRAÇ			
29- İşyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemek	İHRAÇ				
30- İş akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak sureti ile işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması	İHRAÇ				
31- Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde merci tecavüzünde bulunmak	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
32- İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapılması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmaktan direnmek	3G.	İHRAÇ			
33- Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek	İHRAÇ				
34- İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek	3G.	İHRAÇ			
35- İşgünü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
36- 30 gün içinde 3 defadan fazla 10 dakikayı aşan yarım saate kadar olan gecikmeler	1G	2G.	3G.	İHRAÇ	
37- Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek	İHRAÇ				
- Ekli ceza cetvelinde yer almayan disiplin suçları için; 4857 sayılı İş Kanununun 25/II maddesindeki hükümler uygulanır. Ayrıca ceza cetveli ve İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde disiplin kurulu, fiilin niteliğine göre cetveldeki müeyyidelerden birine kıyasen değerlendirme yapar ve buna göre karar alır.					

A H

R D A sh