TÜRKSAT UYDU HABERLEŞME KABLO TV ve İŞLETME A.Ş.

İLE

İLETİŞİM İŞÇİLERİ SENDİKASI (ÖZ İLETİŞİM-İŞ)

ARASINDA İMZALANAN 5. DÖNEM İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

(01.01.2022 – 31.12.2024)

5 OCAK 2022

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM 1
GENEL HÜKÜMLER 1
MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR 1
MADDE 2- YÜRÜRLÜK SÜRESİ 2
MADDE 3- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI 2
MADDE 4- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI 2
İKİNCİ BÖLÜM 4
ÇALIŞMA ESASLARI 4
MADDE 6- İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ VE BRANŞTA ÇALIŞMA 4
MADDE 7- DENEME SÜRESİ 4
MADDE 8- ASKERLİK HİZMETİ 4
MADDE 9- VARDİYA / NÖBET USULÜ ÇALIŞTIRMA 5
MADDE 10- ÇALIŞMA SÜRESİ 5
MADDE 11- ÇALIŞMA SÜRELERİNDEN SAYILAN HALLER 6
MADDE 12- TUTUKLULUK HALİ ve İŞE DÖNME HAKKI 6
MADDE 13- ENGELLİ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASI 7
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 8
İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ ve SONUÇLARI 8
MADDE 14- İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ 8
MADDE 15- BİLDİRİM SÜRELERİ 8
MADDE 16- YENİ İŞ ARAMA İZNİ 9
MADDE 17- KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI ve ÖDENMESİ 9
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 10
İZİNLER 10
MADDE 18- İZİNLER 10
MADDE 19- SENDİKAL İZİNLER 12
BEŞİNCİ BÖLÜM 14
SOSYAL YARDIMLAR ve ÜCRETLER 14
1.KISIM - SOSYAL YARDIMLAR 14
MADDE 20- AYLIK ÜCRETLE BİRLİKTE ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR 14
MADDE 21- YILLIK ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR 15
MADDE 22- DİĞER SOSYAL YARDIMLAR 16
2.KISIM – ÜCRETLER 17
MADDE 23- ÜCRETLERİN ÖDENMESİ 17
MADDE 24- ÜCRET ZAMMI 17
MADDE 25- İKRAMİYE 17
MADDE 26- FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA ve FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ 18
MADDE 27- HARCIRAH 18
MADDE 28- TATİLDE ÇALIŞMA ve ÜCRETİ 18
ALTINCI BÖLÜM 19
SENDİKAL FAALİYETLER ve TEMİNATI 19
MADDE 29- SENDİKAL FAALİYETLER 19
MADDE 30- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ 19
MADDE 31- SENDİKADA GÖREV ALANLARIN İŞ GÜVENCESİ 19
MADDE 32- SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ, İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÖNLENMESİ VE EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 21
MADDE 33- SENDİKANIN YARARLANACAĞI ARAÇ ve GEREÇLER 21
MADDE 34- TEMSİLCİ ODASI ve İLAN TAHTASI 22

MADDE 35- AİDAT ve DİĞER KESİNTİLER 22
MADDE 36- ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ 22
YEDİNCİ BÖLÜM 23
DİĞER HÜKÜMLER 23
MADDE 37- İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ 23
MADDE 38- İŞ KAZALARI 23
MADDE 39- DİSİPLİN KURULU 23
MADDE 40- ETİK KURULU 23
MADDE 41- EĞİTİM 24
MADDE 42- SÖZLEŞMEDE HÜKÜM BULUNMAYAN KONULAR 25
MADDE 43- SÖZLEŞMENİN İMZASI 25

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR

1.1. İşbu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları TÜRKSAT Uydu Haberleşme Kablo TV ve İşletme A.Ş. ile İletişim İşçileri Sendikası'dır.

1.2. İletişim İşçileri Sendikası (Öz İletişim-İş Sendikası ve/veya SENDİKA) ve TÜRKSAT Uydu Haberleşme Kablo TV ve İşletme A.Ş. (TÜRKSAT A.Ş. ve/veya İŞVEREN) bundan böyle tek başlarına kısaca "TARAF", birlikte kısaca "TARAFLAR" olarak da anılabilecektir.

1.3. Öz İletişim-İş'e ait iletişim bilgileri aşağıdaki gibidir;

Tebligat Adresi	:	Varlık Mah. Yalova Sok. No:12 Yenimahalle / ANKARA
Telefon / Faks Numarası	:	0 312 804 69 00 / 0 312 804 69 01
Elektronik Posta	:	info@oziletisimis.org.tr

1.4. TÜRKSAT A.Ş.'ye ait iletişim bilgileri aşağıdaki gibidir;

Tebligat Adresi	:	Yağlıpınar Mahallesi Türksat Küme Evleri İdari Bina No:1 Gölbaşı / ANKARA
Telefon	:	0 312 925 30 00
Elektronik Posta	:	info@turksat.com.tr

1.5. Taraflar, 1.3 ve 1.4 maddelerinde belirtilen adreslerini tebligat adresi olarak kabul etmişlerdir. Adres değişiklikleri, adres değişikliği yapan tarafça diğer tarafa en geç 7 (yedi) gün içinde, yazılı olarak bildirilecektir. Aksi halde en son bildirilen adrese yapılacak tebligat ilgili tarafa yapılmış sayılacaktır.

1.6. Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

1.6.1. Ekleri (varsa) ile birlikte bu toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME" ve/veya "TİS"

1.6.2. Toplu iş sözleşmesinin kapsamı içerisinde belirtilen tüm işyerleri, bunların eklentileri ve araçları ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamındaki bütün yerleri "İŞYERİ" ve/veya "ŞİRKET"

1.6.3. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin iş organizasyonu kapsamındaki bütün işyerlerinde çalışan İletişim İşçileri Sendikası (Öz İletişim-İş Sendikası) üyeleri "ÜYE"

1.6.4. Toplu iş sözleşmesinin kapsadığı tüm işçiler "İŞÇİ" olarak anılacaktır.

1.7. İşveren, Sendika'yı, işyerindeki tüm çalışanların tek temsilcisi olarak tanır. Sendika, üyelerinin her türlü hak ve çıkarlarını savunmaya tek yetkili sendikadır. Sendika sözleşmenin uygulanmasında İşveren'i tek yetkili olarak tanır.

1.8. İşbu toplu iş sözleşmesinin görüşülmesi ve imzalanmasında işvereni, yetkili kılınan işveren vekilleri, uygulanmasında ise Genel Müdür temsil eder. Bu toplu iş sözleşmesinin görüşülmesi ve imzalanmasında Sendikayı, Sendika Başkanı ve Sendika Yönetim Kurulu ile bunların yetkili kıldığı kişiler temsil eder.

MADDE 2- YÜRÜRLÜK SÜRESİ

Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresi **3 (üç)** yıl olup, **01.01.2022** tarihinde yürürlüğe girip **31.12.2024** tarihinde sona erer.

MADDE 3- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI

3.1. Yer olarak; İŞVEREN'in işlerinde/işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçiler ile işçilerin bu işleri yaptıkları işverenin iş organizasyonu kapsamındaki işyerlerini kapsar.

3.2. Kişi olarak; İŞVEREN'in işyerlerinde çalışan ve/veya sözleşme (TİS) süresi içinde işe alınan Öz İletişim-İş Sendikası üyelerini ve üye olmayıp Dayanışma Aidatı ödeyen işçileri kapsar.

3.3. Türksat A.Ş. Yönetim Kurulu tarafından atanan ve imza yetkisi verilen tüm yöneticiler ile Danışmanlar iş bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır.

3.4. Bu Toplu İş Sözleşmesi İşletme düzeyindedir.

MADDE 4- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI

4.1. Toplu iş sözleşmesinden Sendika'nın üyeleri ile üye olmayıp dayanışma aidatı ödeyen işçiler yararlanırlar.

4.2. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde Sendika'ya üye bulunmayanlar, sonradan işe girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde Sendikaya üye bulunup da ayrılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları, Sendikaya dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.

4.3. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan kıdem tazminatı farkı dâhil, çalıştıkları süre ile orantılı olarak sendika üyelik aidatını ödemek kaydıyla yararlanırlar.

MADDE 5- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI

İş bu sözleşmenin amacı;

5.1. Toplu iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek,

5.2. İşyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, ahlaki ilkeleri ve hakka bağlılığı da gözeterek işçiler ile işverenin karşılıklı hak ve menfaatlerini dengelemek,

5.3. Taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların uzlaşma yolunu ve çözüm şekillerini göstermek,

5.4. İşveren ile işçi ve sendika arasındaki ilişkileri düzenleyip, iş ahengi ve çalışma barışını adil bir şekilde korumak,

5.5. İstikrarsız ve güvencesiz istihdamı ortadan kaldırmak, meslek ile aile yaşantısını uyumlaştırmayı desteklemek,

5.6. Sunulan hizmetten faydalananların, çalışanların ve onların temsilcilerinin katılımını, demokratik kontrolü, şeffaflığı, iyi yönetimi cesaretlendirmek ve yeteneklerin gelişmesini sağlamak,

5.7. Çalışanlar için çalışma koşulları ve makul bir ücret düzeyini teminat altına almak, herkes için eşit işe eşit ücret verilmesini sağlamak,

5.8. Düzgün iş, iyi ücret düzeyleri ve yeterli çalışma koşulları ile çalışanların yaşam kalitesi arasında birebir bir ilişki olduğu gerçeğini teşvik etmek,

5.9. Çalışma saatleri, iş ve özel hayatın uyumlaştırılması, iş kalitesi, becerilerin geliştirilmesi ve yeni beceriler kazandırılması, çalışma hayatı boyunca öğrenme ve kariyer fırsatları sağlamak ve iş yerinde her türlü ayrımcılık, ırk ve yabancı düşmanlığı ile mücadele etmek,

5.10. Sendika üyelerinin ve işçilerin sosyo-ekonomik, moral ve kültürel gelişmelerini sağlamaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA ESASLARI

MADDE 6- İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ VE BRANŞTA ÇALIŞMA

6.1. Her işçi kural olarak branşına uygun işte çalıştırılır.

6.2. Aynı iş kapsamındaki işyerleri arasındaki nakillerde işçinin ikametgâhına yakın işyerinde çalıştırılması tercih edilir. İşçinin talebi üzerine işyerinde uygun pozisyon var ise doğrudan, yok ise işçilerin karşılıklı talebi halinde becayiş yapılabilir.

6.3. İşveren; işçinin işi, işyeri değişikliği ve çalışma alanları ile ilgili işveren işyerinde verimliliğin sağlanması, ihtiyacın bulunması gibi objektif uygulamalar içeren düzenleme yapabilir. Bu uygulamalar ferdi cezalandırma amaçlı kullanılamaz. İşçinin işi, işyeri değişikliği ve çalışma alanlarıyla ilgili işveren tarafından değişiklik yapılması ve işçinin bu değişikliği kabul etmemesi halinde İş Kanunu hükümleri uygulanır. Aksi durumda işçi için haklı fesih nedeni sayılır.

6.4. Yangın, sel ve deprem gibi doğal afet hallerinde işçinin rızasına bakılmaksızın geçici sürelerde işçiler fazla mesai kapsamında çalıştırılabilir. Bu durumlarda iş ve işyeri değişikliği nedeniyle işçi ücretlerinden herhangi bir indirim yapılamayacağı gibi, anılan sebeplerle çalışan işçilere geçici görevdeki işin niteliğine göre sağlanan ek haklar da ödenir.

MADDE 7- DENEME SÜRESİ

7.1. İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren 3 (üç) aylık deneme süresine tabi tutulur. Deneme süresi içinde gerek işveren gerekse işçi hiçbir şarta bağlı kalmaksızın iş sözleşmesini feshedebilir.

7.2. Önceden işyerinde çalışırken işyerinden ayrılmış olan işçilerin tekrar işe alımlarında ve/veya süreli sözleşmeli çalışan işçilerin sözleşme yenilenmesinde ikinci bir deneme süresine tabi tutulmazlar.

7.3. Şirket iştiraklerinden ve/veya altyüklenicilerden doğrudan şirket bünyesinde hizmet sunanlardan yapılan işe alımlar dışardan işe alınma sayılmaz ve bu alımlar için deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 8- ASKERLİK HİZMETİ

8.1. Askerlik hizmeti nedeniyle silâh altına alınan işçi, bu hizmeti süresince isterse ücretsiz izinli sayılır ve iznini askerlik hizmeti için kullanacağı bilgisini işyerine bildirir. Askerlik hizmetini yaptıktan sonra 2 (iki) ay içinde işe dönmek isteyen işçi, ayrıldığı durumdaki müktesep haklarına ek olarak işbu sözleşme ile sağlanan haklardan yararlandırılarak eski işine ve/veya benzer nitelikteki farklı bir işe başlatılır.

8.2. Askerlik hizmeti nedeni ve kendi talebiyle işten ayrılması halinde işçiye her kıdem yılı için kıdem tazminatı tavanını aşmamak kaydıyla, 50 (elli) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

8.3. Askerlik hizmeti nedeniyle; işyerinden ücretsiz izin alan veya işten ayrılan işçiye askerlik süresi baz alınarak aylık askerlik yardımı yapılır. Bu tutar sözleşmenin birinci yılında net 2000 TL/ay'dır. Bu tutar işçinin işten ayrılmadan önceki son maaşına eklenerek ödenir. Bu yardım yedek subay olarak askere sevk edilen işçiye askeri eğitim süresi baz alınarak hesaplanıp ödenir. İşçiye bu yardımın yapılabilmesi için işçinin işverenin emrinde en az bir yıl hizmetinin olması gerekir.

8.4. Zorunlu askerlik hizmeti dışında veya herhangi bir nedenle silâh altına alınan işçi, bu hizmeti süresince ücretli izinli sayılır. Bu işçiye; Milli Savunma Bakanlığı tarafından ödenen ücret işyerinde çalışırken aldığı ücretten az ise aradaki fark işveren tarafından ödenir. Milli Savunma Bakanlığı'nca işçiye hiç bir ücret ödenmemesi halinde görev süresi boyunca ücretleri tam olarak işverence ödenir.

MADDE 9- VARDİYA / NÖBET USULÜ ÇALIŞTIRMA

9.1. İşin gerektirdiği hallerde işçiler 2 (iki) veya 3 (üç) vardiya/nöbetli halinde çalıştırabilir. Bir işçi üst üste 2 (iki) hafta gece vardiyasında/nöbetinde çalıştırılamaz. Vardiya/nöbet değişiminde işçiler sürekli olarak en az 11 (onbir) saat dinlendirilmeden çalıştırılamaz. Vardiya/nöbet cetvelleri her ay liste halinde işyerinde ilan olunur. Vardiya/nöbet cetvellerinde belirtilen çalışma süreleri dışında çalışma yapan işçilere haftalık çalışma süresini doldurmasına bakılmaksızın fazla çalışma ücreti ödenir.

9.2. Bu madde kapsamındaki çalışmaların Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerine rastlaması halinde de bu çalışmalar vardiyali/nöbetli çalışma olarak değerlendirilir.

9.3. Vardiyalı/nöbetli olarak yürütülen işlerde çalışılan işçilere başkaca ödemeleri etkilememek kaydıyla Vardiya/Nöbet Primi, çalıştığı vardiya/nöbet saati üzerinden hesaplanarak ödenir. Vardiya/Nöbet Primi, saat başına 2022 yılı için 5 (beş) 2023 yılı için 5,5 (beş buçuk), 2024 yılı için 6 (altı)TL'dir.

9.4. Hafta sonu ve gece vardiyasına gelen işçilere günlük yemek yardımının 1,5 (birbuçuk) katı oranında yemek yardımı yapılır.

MADDE 10- ÇALIŞMA SÜRESİ

10.1. Haftalık çalışma süresi 40 (kırk) saattir. Bu süre, haftada 5 (beş) işgünü ve günlük 8 (sekiz) saat olarak uygulanır. Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında 1 (bir) saatten az olmamak üzere ara dinlenmesi verilmek suretiyle çalışma saatleri işin icabına göre işverence tanzim edilir.

Bu süreler, engelli çalışanlar ve ailesinde bakmakla yükümlü olduğu engelli bulunanlar lehine işveren tarafından esnetilebilir.

10.2. Cuma günlerinde Cuma Namazı için işverence işçiye gerekli kolaylık sağlanır.

10.3. İşveren, işe giriş ve çıkış saatlerini işçi lehine olmak kaydıyla düzenleyebilir.

MADDE 11- ÇALIŞMA SÜRELERİNDEN SAYILAN HALLER

İşyerlerinde çalışan işçilerin aşağıda belirtilen şekilde geçirdikleri süreler ile kanunlarda belirtilen süreler çalışma sürelerinden sayılır;

11.1. İşveren tarafından işçinin görevli olarak işyerinden başka bir yere gönderilmesi esnasında yolda geçen süreler,

11.2. İşçinin, işverenin her an emrinde hazır bulunması halinde çalıştırılmaksızın ve verilecek işi bekleyerek geçirdiği süreler,

11.3. İşçinin işveren tarafından başka yere gönderilmesi veya işveren bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

11.4. İşveren tarafından yapılan hizmet içi eğitimlerde geçen süreler ve işverenin izniyle üçüncü taraflarca verilen eğitimlerde geçen süreler,

11.5. Yağmur, sel, kar yağışı ve elektrik kesilmesi ile malzeme ve araç yokluğu nedeniyle işbaşında bulunup çalışılamayan süreler,

11.6. Sendika tarafından mesai saatleri içerisinde yapılacak toplantı ve sendikal görevlerde geçen süreler,

11.7. Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için geçirdiği süreler.

MADDE 12- TUTUKLULUK HALİ ve İŞE DÖNME HAKKI

12.1. İş ve işyeri ile alakalı olmamak kaydıyla herhangi bir suç sebebiyle gözaltına alınan ve/veya tutuklanan işçinin iş sözleşmesi bu süre zarfında askıya alınır ve ücretsiz izinli sayılır.

12.2. Gözaltına alma ve/veya tutuklanma hallerinin iş ve/veya işyeri ile alakalı olması durumunda işyeri genel mevzuat hükümleri yanında, işçi 1 (bir) yıla kadar ücretli izinli sayılır. Yüz kızartıcı suçlar neticesinde oluşan gözaltına alma ve/veya tutuklanma halleri bu kapsam dışındadır.

12.3. Yargılanan işçi hakkında mahkûmiyet kararının; kasıtlı suçlarda 2 (iki) yıldan, taksirli suçlarda 5 yıldan fazla olması, milli güvenlik, meşru egemenlik organını devirmeye ve/veya otoritesini yıkmaya, bağlı olduğu devlete karşı savaşmaya ve/veya düşmanla işbirliği etmeye ve/veya yüz kızartıcı bir suçtan olması durumları hariç tutulmak kaydıyla mahkumiyet süresince işçinin iş sözleşmesi askıya alınır. Serbest bırakılan işçi, serbest bırakıldıktan sonraki 1 (bir) ay içinde işverene başvurması halinde eski işine ve/veya benzeri bir işe başlatılır.

12.4. Her hâlükârda, yüz kızartıcı suçlar ile devlete karşı işlenen suçlardan yargılanıp mahkûmiyet alan ve/veya cezasını tamamlayan, cezası ertelenen, paraya çevrilen, affa uğrayan ve/veya tahliye edilen işçi, hiçbir şekilde işe başlatılmayacağı gibi herhangi bir hak talebinde de bulunamaz.

12.5. İşverence tahsis edilen herhangi bir aracı kullanırken trafik kazası yapan işçiler bu nedenle tutuklandıkları ve/veya hüküm giydikleri takdirde;

12.5.1. Tutuklu ve/veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 15 (onbeş) işgünü içinde,

12.5.2. Alkol ve narkotik madde kullanmadan kaynaklı durumlar hariç (reçeteli ilaçlar hariç) olmak üzere ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 15 (onbeş) işgünü içinde başvurmaları halinde başvuru tarihindeki eski hakları ile işe başlatılır.

MADDE 13- ENGELLİ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASI

13.1. İşyerinde çalışırken; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ya da herhangi bir nedenle Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık kuruluşlarından veya S.G.K.'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarından "hafif işlerde çalışabilir" veya "ağır işlerde çalıştırılamaz" raporu alanlar, istekleri üzerine işyerinde durumlarına uygun bir işte ücretlerinden bir indirim yapılmaksızın çalıştırılır.

13.2. İşveren, engelli işçi için işyeri çalışma koşullarında ve fiziki ortamda gerekli düzenlemeleri yapar.

13.3. İşveren, işyerlerinin engelliler açısından yasal düzenlemelere uygun olarak "erişilebilir" hale getirilmesinde Dünya Engelliler Birliği'nin sağladığı Evrensel Standartlar (USTAD) ve Yapı Erişim Sertifikasyonu (YES) kıstaslarını esas alır.

13.4. Kamu genelinde engelli çalışanlar için uygulanan idari izinler herhangi bir ön izine gerek kalmaksızın TÜRKSAT A.Ş'de de aynen uygulanır.

13.5. Mesai saatleri, engelli çalışanlar için işveren tarafından işçi lehine farklı uygulanabilir.

13.6. Engelli çalışanlar için servis araçları, işyeri ve yemekhane giriş ve çıkışları, çalıştığı ortamın engeline uygun olarak düzenlenmesi işveren tarafından temin edilir.

13.7. Dünya Engelliler Günü (3 Aralık) ve Engelliler Haftası'nın (10-16 Mayıs) ilk gününde engelli işçiler ve ailesinde bakmakla yükümlü olduğu kişilere ait engelli raporu bulunan işçiler ayrıca bir izne gerek kalmaksızın bu günlerde ücretli izinli sayılır.

13.8. İşçinin kendisinin veya birlikte yaşadığı, hayatını başkasının yardım veya bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede engelli olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilen, engelli raporuna istinaden bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinin engellilik durumunun tedavisi, bakımı veya eğitimi sebebiyle yer değişikliğini talep eden işçinin bu talebine uygun hizmet biriminde görevlendirilmesi esastır. Engellilik durumu devam ettiği sürece işçinin isteği dışında yer değişikliği yapılamaz. Engellilik durumu ortadan kalkan işçi hakkında İnsan Kaynakları Yönergesinde yer alan hükümler uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ ve SONUÇLARI

MADDE 14- İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

14.1. İş sözleşmesinin feshinde İş Kanunu hükümleri uygulanır. İşçinin; kanunlar, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinden doğan tazminat hakları ile diğer hakları saklıdır.

14.2. İşten çıkartılma zarureti olan durumlarda ve toplu işten çıkarma durumlarında işçilerin yeniden işe alınmalarında, nitelikleri uygun olanlar önce işe alınır. Toplu işten çıkarmadan sonra 12 (oniki) ay içinde yeniden işçi alma durumu doğarsa, işten çıkarılanlara taahhütlü olarak davetiye gönderilir. Bildirim gününden başlayarak 15 (onbeş) gün içinde başvuran işçiye, işin ve günün şartlarına uygun iş verilir.

14.3. İş bu toplu iş sözleşmesi süresince, 01.02.2022 tarihi ve sonrasında SGK'dan yaşlılık aylığı almaya hak kazanan işçiler bu hakkı kazandığı tarihten itibaren 3 (üç) ay içerisinde emeklilik nedeniyle işten ayrılması durumunda, diğer hak ve alacaklarıyla birlikte 8 (sekiz) aylık net ücreti tutarında **Emeklilik Teşvik İkramiyesi** verilir.

14.4. İş bu toplu iş sözleşme süresince, doğum yapan işçinin, doğumdan itibaren 6 (altı) ay içerisinde işten ayrılması halinde 8 (sekiz) aylık net ücreti tutarında **Annelik Teşvik İkramiyesi** ödenir. Bu tazminatın hak edilmesi için, işçinin işyerinde en az 3 (üç) yıl süre ile çalışmış olması gerekir.

14.5. Emeklilik Teşvik İkramiyesi veya Annelik Teşvik İkramiyesi alarak işten ayrılan işçinin beş yıl içerisinde tekrar işe başlatılması halinde, ödenen teşvik ikramiyesi ödendiği tarihten itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte işçiden defaten alınır. İşçi, bu tutar ödenmeden işe başlatılmaz.

14.6. Kendisine yönelmiş veya yönelmesi kuvvetle muhtemel şiddet olayı nedeniyle hayati tehlikesi olduğu belgelenen, kendisini korumaya yönelik özel koruma tedbiri bulunan veya lehine uzaklaştırma kararı alan işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak derhal feshetme hakkı vardır. Bu şekilde yapılacak fesihlerde işçinin kıdem tazminatı tam olarak ödenir.

MADDE 15- BİLDİRİM SÜRELERİ

15.1. İş sözleşmesinin feshinden önce durumun işçiye yazılı bildirilmesi gerekir. İş sözleşmesi;

15.1.1. İşi 6 (altı) aydan az sürmüş işçi için, bildirimin yapılmasından başlayarak 4 (dört) hafta sonra,

15.1.2. İşi 6 (altı) aydan 18 (onsekiz) aya kadar sürmüş işçi için, bildirimin yapılmasından başlayarak 6 (altı) hafta sonra,

15.1.3. İşi 18 (onsekiz) aydan 3 (üç) yıla kadar sürmüş işçi için, bildirimin yapılmasından başlayarak 8 (sekiz) hafta sonra,

15.1.4. İşi 3 (üç) yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirimin yapılmasından başlayarak 10 (on) hafta sonra

fesih edilmiş sayılır.

15.2. İş sözleşmesini işçinin fesih etmesi durumunda yasa hükümleri uygulanır.

15.3. İşçi bildirim sürelerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde bildirim süresi içerisinde ücret ve tüm haklardan aynen yararlanır.

15.4. Bildirim sürelerine ilişkin ücret ve/veya kıdem tazminatı nakden ve defaten en geç 10 (on) iş günü içinde ödenir. Ödeme; işçinin kendisine, işçi ölmüş ise yasal mirasçılarına yapılır.

MADDE 16- YENİ İŞ ARAMA İZNİ

İşverenin yazılı ihbarı veya işçinin dilekçesiyle iş sözleşmesi ihbar sürelerine uyulmak suretiyle feshedildiğinde, ihbar süreleri sırasında işçiye çalışma saatleri içinde günde 3 (üç) saat ücretli yeni iş arama izni verir. İşçi talep ettiğinde iş sözleşmesinin son bulacağı zamandan önceki günlere rastlamak üzere bu izinler topluca verilebilir. Yeni iş arama iznini kullanan işçi, ücret ve tüm haklardan diğer çalışanlar gibi aynen yararlanır.

MADDE 17- KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI ve ÖDENMESİ

17.1. İşçilerin iş sözleşmelerinin, İş Kanunundaki Kıdem Tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile sona ermesi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için Kıdem Tazminatı tavanını aşmamak kaydıyla 50 (elli) günlük ücretleri tutarında Kıdem Tazminatı ödenir. 1 (bir) yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Vefat hallerinde tazminat, kanuni mirasçılarına verilir. İş kazası nedeniyle ölen işçinin mirasçılarına kıdem tazminatı ödenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İZİNLER

MADDE 18- İZİNLER

18.1.Yıllık ücretli izinler;

18.1.1. Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçiler;

SGK'lı hizmeti 1 (bir) yıldan 5 (beş) yıla kadar (beşinci yıl dâhil) olanlara 18 (onsekiz) işgünü,

SGK'lı hizmeti 5 (beş) yıldan fazla 15 (onbeş) yıldan az olanlara 22 (yirmiiki) işgünü,

SGK'lı hizmeti 15 (onbeş) yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara 26 (yirmialtı) işgünü

yıllık ücretli izin verilir.Ücretli izine rastlayan akdi tatil, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde geçirilen süreler izin sürelerinden sayılmaz.

18.1.2. Yıllık ücretli iznini kullananlar, ücret ve tüm haklardan çalışanlar gibi aynen yararlanırlar.

18.1.3. Zorunlu izin uygulaması, birikmiş yıllık izinleri 40 gün ve üstü izni olan işçiye uygulanabilir.

18.1.4. Bu sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde, TÜRKSAT A.Ş. İnsan Kaynakları Yönergesi ve eki usul ve esaslar uygulanır.

18.2. Ücretli Mazeret İzni; TÜRKSAT A.Ş. İnsan Kaynakları Yönergesi ve eki usul ve esaslar uygulanır. İşverene ait Gölbaşı Ana Kampüste çalışan işçilere mazeret izinlerinde 1 (bir) saat yol izni ilave edilir.

18.3. Ücretli Sosyal İzinler; Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilere sosyal durumlarına göre aşağıda esaslar dâhilinde ücretli izin verilir.

18.3.1. Evlenen işçilere isteği üzerine nikâh merasimi ve/veya düğün töreninden önce 2 (iki) işgünü,

18.3.2. Evlenen işçilere isteği üzerine nikâh merasimi ve/veya düğün töreninden sonra 5 (beş) işgünü,

18.3.3. İşçinin öz veya üvey çocuklarının evlenme törenlerinde 3 (üç) işgünü,

18.3.4. Eşi doğum yapan işçiye 5 (beş) işgünü,

18.3.5. Ana, baba, eş ile öz veya bakımları kendine ait olan üvey çocuklarının vefatı halinde 10 (on) işgünü; kardeşi, kayınpederi ve kayınvalidesinin vefatı halinde 5 (beş) işgünü, kendi ve/veya eşinin dede ve babaanne/anneannesinin vefatı halinde 2(iki) işgünü,

18.3.6. İşyerinde çalışan işçilerden birinin vefatı halinde cenaze hazırlıklarını yapmak veya cenaze törenine katılmak üzere yeteri kadar işçiye 5 (beş) iş gününe kadar,

18.3.7. İşçinin kendisinin, eşinin, ana ve babasının ikamet ettiği taşınmazlarda, yangın, su baskını, deprem gibi doğal afetlere maruz kalan işçiye 10 (on) işgünü,

18.3.8. Bulunduğu il içinde evini taşıyan işçilere 2 (iki) iş günü ücretli izin verilir.

18.3.9. İşçinin; bakmakla yükümlü olduğu ve refakat edilmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi, tedavisi uzun süren bir hastalığının ortaya çıkması veya engelli halinin ortaya çıkması, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla ("bir kişinin sürekli bakımına muhtaçtır, engelli veya hayati öneme haizdir" ibareleri olan) aylık ve özlük hakları korunarak, 3 (üç) aya kadar ücretsiz izin verilebilecek ve gerektiğinde bu süre 1 (bir) katına kadar uzatılabilecektir.

18.3.10. İşçinin; ana, baba, eş, öz veya üvey çocuğu ile yasal olarak bakmakla yükümlü olduğu kişilerin engelliliği veya refakatini gerektiren ağır hastalığı halinde, işçinin sağlık kuruluşlarındaki veya evdeki refakatçi olarak geçirdiği sürenin her bir rapor durumuna göre refakatçi olduğunu belgelemek kaydıyla 1 (bir) yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde en fazla 45 (kırkbeş) güne kadar olan süreler ücretli izinli sayılır.

18.3.11. İşçiye; ana, baba, eş, öz veya üvey çocuğu ile yasal olarak bakmakla yükümlü olduğu kişiler bulunması halinde, haftalık 6 (altı) saate kadar ücretli mazeret izni talep ettiği günlerde kullandırılır. Personelin bu izni kullanabilmesi için ilgili resmi evrakı İnsan Kaynaklarına ibrazı zorunludur.

18.3.12. İşçi, bakmakla yükümlü bulunduğu eş, çocuk, ana ve babasının ağır hastalığı halinde sağlık kuruluşundaki veya evdeki tedavisi (hastaya refakat etmesine karar verilmesi ve refakatin belgelendirilmesi halinde) için aylık 8 (sekiz) saat ücretli mazeret izinli sayılır.

18.3.13. İşçiye; kendisi, bakmakla yükümlü olduğu eşi ve çocuğunun düzenli periyodik tedavi veya muayene gerektiren rahatsızlıklarını (fizik tedavi, tüp bebek tedavisi vb.) sağlık kuruluşlarından belgelendirmesi kaydıyla, izin hususunda işveren tarafından kolaylık sağlanır.

18.3.14. Çocuğu ilköğretimde olan kadın işçi veya çocuğunun velayeti kendisine bırakılan erkek işçi, resmi kar tatillerinde veya Covid -19 nedeniyle çocuğu karantinada olduğu sürelerde uzaktan çalıştırılır.

18.3.15. Yukarıda belirtilen olayların vukuu anında işçinin yıllık ücretli izinde olması halinde bu izinler yıllık ücretli izne ilave edilir.

18.4. Bu süreler dahilinde, ücretli iznini kullanan işçiler ücret ve tüm haklardan (yol ve yemek hariç) çalışanlar gibi yararlanır.

18.5. Doğumla ilgili olarak kadın işçiye verilecek izinlerde ilgili kanun ve mevzuat hükümleri uygulanır. Kadın işçilere 24 (yirmidört) aydan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 3 (üç) saat süt izni verilir. Bu kapsamdaki emziren kadın işçiler bu süre içerisinde uzaktan

çalıştırılabilir. Uzaktan çalışmalarda süt izni İş Kanundaki belirtildiği şekilde günlük 1,5(birbuçuk) saat kullanılır. İşveren gerekli gördüğü durumlarda işçiyi işyerine çağırabilir.

18.6. Analık izni sonrası yapılacak kısmi çalışmalarda, talep edilmesi halinde yasal süreye bir yıl ilave edilir.

18.7. İşçinin ders programlarını veya ders dönemlerini belgelendirmesi şartıyla yüksek lisans öğrenimi için haftada en fazla 6 (altı) saat, doktora öğrenimi için ise haftada en fazla 8 (sekiz) saat öğrenim izni verilir. Bu izinler tek parça ve/veya bölünerek kullanılabilir. Gölbaşı Ana Kampüste çalışanlar için bu izinlere birer saat yol izni ilave edilir.

18.8. Bu maddede bahsedilen izinler yukarıda belirtilen durumların doğmasından ve/veya ilgili izin sürelerinin bitmesinden sonraki 7 (yedi) iş günü içinde talep edilmesi ve sonradan tevsik edilmesi halinde kullanılabilir.

18.9. Kendisine yönelmiş veya yönelmesi kuvvetle muhtemel şiddet olayı nedeniyle hayati tehlikesi olduğu belgelenen, kendisini korumaya yönelik özel koruma tedbiri bulunan veya lehine uzaklaştırma kararı alan işçiye altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre işçinin talebi halinde iki yıla kadar uzatılır.

MADDE 19- SENDİKAL İZİNLER

19.1. Profesyonel olmayan Sendika Yönetim Kurulu üyelerine ve Genel Başkan Yardımcılarına sendikal faaliyetleri ifa edebilmeleri için her birine ayrı ayrı yılda 36 (otuzaltı) işgününe kadar sendikal izin verilir.

19.1.1. Sendika Denetleme Kurulu üyelerine, Sendika Disiplin Kurulu üyelerine, Sendika Bölge Başkanlarına, Sendika Şube Başkanlarına, Sendika İl Başkanlarına sendikal faaliyetleri ifa edebilmeleri için Sendika'nın işverene yazılı ve/veya e-mail aracılığıyla bildirmesiyle yılda 5 (beş) işgününe kadar sendikal izin verilir.

19.1.2. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde sona eren toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya Bakanlıkça yeniden toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmesi halinde, yukarıda unvanı belirtilenlerin sendikal izinli sayılması hali devam eder.

19.2. İşyeri Sendika Baştemsilcileri ve Temsilcilerine işyerindeki işlerini aksatmamak, işyeri disiplinine aykırı olmamak şartıyla ve Sendika'nın işverene yazılı ve/veya e-mail aracılığıyla bildirmesiyle; haftada 5 (beş) saat sendikal faaliyetleri ifa edebilmeleri için izin verilir. Temsilcilerin izin sürelerini işyerinde geçirmeleri asıldır. Ancak sendika yöneticilerinin talebi üzerine bu izinleri işyeri dışında da kullanmaları mümkündür.

19.3. Sendika bünyesindeki komiteler için Sendika Genel Yönetim Kurulu tarafından komite üyeleri belirlenerek işverene yazılı ve/veya e-mail aracılığıyla bildirilir. Bu komitelerin başkan ve yardımcılarına ayda 1 (bir) işgünü sendikal izin verilir.

19.4. Diğer izinler;

19.4.1. Sendika tarafından belirlenecek görevlilere kongre, konferans, eğitim, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu ve temsilciler meclisi toplantıları, kadınlarla ilgili etkinlik ve kadın komitesi toplantıları, engellilerle ilgili etkinlik ve engelliler komitesi toplantıları vb. toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı ve/veya e-mail ile bildirimi üzerine ilgili tarihler için 3 (üç) güne kadar sendikal izin verilir. Bir defada işyeri işçi sayısının %5'inden (yüzdebeş) fazlasının sendikal izin kullanması işverenin onayına bağlıdır.

19.4.2. Konfederasyon ve/veya sendika merkez genel kurulu delegelerine genel kurul faaliyetleri için 3 (üç) işgünü, şube genel kurul delegelerine 1 (bir) işgünü sendikal izin verilir. Genel kurullar için %5 (yüzdebeş) oranı şartı aranmaz. Ancak, her iki durumda da sendika delege isim listesini işverene yazılı ve/veya e-mail ile bildirmek zorundadır.

19.4.3. Dünya Kadınlar Günü ve Engelliler Haftası vb. etkinliklere katılmak üzere işyerinde işi aksatmayacak şekilde işveren ve sendikanın ortaklaşa belirleyeceği sayıda üye ilgili günlerde sendikal izinli sayılır.

19.5. Sendikal izinli geçirilen süreler iş süresinden sayılır. Sendikal izin kullananlardan herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz. Sendikal izin kullananlar ücret ve sosyal yardımlarını işyerinde çalışmış gibi aynen alırlar. Sendikal izin yıllık ücretli izinden mahsup edilemez.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SOSYAL YARDIMLAR ve ÜCRETLER

1.KISIM - SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 20- AYLIK ÜCRETLE BİRLİKTE ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR

20.1. Yemek Yardımı: İşçilere, iş başı yaptığı günler için günlük yemek ihtiyacını karşılamak üzere en az bir öğün doyurucu yemek verilmesi esastır. Yemek hizmeti verilmeyen yerlerde bu hizmetten faydalanmayan işçilere her iş günü için yemek yardımı yapılır. Bu yardım sözleşmenin birinci yılında net 55,00 TL/gün'dür. Yapılan yardım, işçi için tahsis edilen yemek kartına yüklenir. İşverence işyerinde çalışan işçiye öğle yemeği, fazla mesai yapılması halinde de ayrıca akşam yemeği verilebilir. Hastalık nedeniyle perhiz yemeği yemek zorunda olduğu resmi sağlık kurulu raporuyla belgeleyenler ile yemek hizmeti verilen yerlerde Ramazan ayında yemek hizmetinden faydalanmayan işçiye yemek yardımı verilir.

20.2. Kantin Yardımı: İşveren, işçilere kantin alışverişinde kullanılmak üzere her ay kantin yardımı yapar. Bu yardım sözleşmenin birinci yılında, net 130,00 TL/ay'dır. İşçinin o ay içerisinde kullanmadığı kantin yardımı maaş hesabına dâhil edilmez. Kantin hizmeti verilmeyen işyerlerinde veya görevlendirme nedeniyle ve/veya proje kapsamında Şirket dışı Kurumlarda çalışan işçilerin kantin yardımı yemek kartına yüklenir. İşveren, işin yerine getirilmesi esnasında tüketilen demleme çaydan ücret almaz.

20.3. Yol Yardımı: İşveren tarafından servis hizmeti verilmek suretiyle işçilerin iş yerine gidiş-gelişlerinde ulaşım hizmeti sağlanır. İşverenin servis hizmeti veremediği veya servis güzergâhına 800 (sekizyüz) metreden daha uzak yerlerde oturan işçilere, binmek zorunda oldukları toplu taşıma vasıtası sayısına göre yol yardımı yapılır. Buna göre; belediyelerce toplu taşıma vasıtası işletilen veya belediyelerin gözetim ve denetiminde özel toplu taşıma vasıtası işletilen mahallerde bulunan işyerlerinde çalışan işçilerin işbaşı yaptıkları her gün için, işçinin kullandığı toplu taşıma vasıtalarının (otobüs, dolmuş, tramvay, metro, vapur vb.) ücreti, en uzak tarife üzerinden net olarak ödenir.

Bu Ücret;

İstanbul ilindeki işyerlerinde çalışan işçi için 3 (üç) geliş ve 3 (üç) gidiş,

Büyükşehirlerde bulunan işyerlerinde çalışan işçi için 2 (iki) geliş ve 2 (iki) gidiş,

Diğer illerdeki işyerlerinde çalışan işçi için 1 (bir) geliş ve 1 (bir) gidiş,

toplu taşıma ücretini geçemez.

20.4. Kira Yardımı: İşveren, işverene ait olan lojmanı kullanmayan işçilere her ay kira yardımı verir. Bu yardım sözleşmenin birinci yılında;

İstanbul ilinde çalışan işçi için net 1.800,00 TL,

Ankara ve İzmir illerinde çalışan işçi için net 1.400 TL

Diğer Büyükşehirlerde çalışan işçi için net 1.200,00 TL,

Diğer illerde çalışan işçi için net 1.000,00 TL'dir.

Lojmanda oturan işçiler için 400 TL'dir.

20.4.1. Kira yardımı işçinin aylık ücreti ile birlikte ödenir. Bu yardım, Şirkette birbiri ile evli olan işçilerden herbirine½ (birbölüiki) oranında ödenir. İşverene ait olan lojmanın tahsisinde engelli işçiye ve bakmakla yükümlü olduğu engelli yakını olan işçiye, şehit yakınlarına ve gazilere lojman talebinde bulunması halinde lojman tahsisinde öncelik verilir.

20.4.2. Şirkette, birbiri ile evli olan işçilerin uzaklaştırma, ayrılık ya da boşanma davası nedeniyle aynı konutta oturmamaları halinde her bir işçiye ayrı ayrı kira yardımı yapılır. Bu durumun mahkeme kararı ve ikametgâh belgesi ile tevsik edilmesi zorunludur.

MADDE 21- YILLIK ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR

21.1.Öğrenim Yardımı: İşverence, işçilere Eylül ayında ücretiyle birlikte öğrenim yardımı yapılır.
Bu yardım sözleşmenin birinci yılında;
Okul öncesi eğitimine devam eden her bir çocuk için net 450,00 TL
İlk ve orta öğrenimine devam eden her bir çocuk için net 600,00 TL
Lise ve dengi okullarda öğrenimine devam eden her bir çocuk için net 750,00 TL
Yüksekokul ve üniversitede öğrenimine devam eden her bir çocuk için net 1000,00 TL'dir.

Özel Gereksinimli Çocuk (Çocuklar İçin Özel Gereksinim Raporu) eğitimi için net 1.000TL ödenir.

21.2.Engelli Yardımı: Şirket bünyesinde çalışan engelli işçiye veya bakmakla yükümlü olduğu engelli yakını olan işçiye (eş, çocuk, ana, baba) engel oranına göre, tedavi, eğitim, beslenme ve medikal malzeme ihtiyaçlarının karşılanması için yılda bir defa ve sadece Mart ayı ücretiyle engelli yardımı yapılır.

Bu yardım sözleşmenin birinci yılında;
Engellilik oranı 3. derece (%40-%59) olana net 3.000,00 TL
Engellilik oranı 2. Derece (%60-%79) olana net 6.000,00 TL
Engellilik oranı 1. Derece (%80 ve üzeri) olana net 8.000,00 TL'dir.

21.3. Giyim Yardımı: İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ön gördüğü yükümlülüklerin dışında, C Kategorisinde Personele yılda bir defa Mart ayı ücretiyle birlikte 1.600,00 TL giyim yardım yapılır.

MADDE 22- DİĞER SOSYAL YARDIMLAR

22.1. Evlenme Yardımı: Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin evlenmeleri halinde, 2022 yılı için net 10.000,00 TL, 2023 yılı için net 11.000,00 TL, 2024 yılı için net 12.000,00 TL evlenme yardımı yapılır. Evlenen işçinin engelli olması durumunda ödenecek evlenme yardımı tutarı ¼ (birbölüdört) oranında artırılır.

22.2. Doğum Yardımı: Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçinin eşinin doğum yapması veya işçi kadın ise kendisinin doğum yapması halinde doğum belgesini ibraz etmesi şartı ile 2022 yılı için net 10.000,00 TL, 2023 yılı için net 11.000,00 TL, 2024 yılı için net 12.000,00 TL doğum yardımı yapılır. Çoğul doğum halinde her bir çocuk için ayrı ayrı doğum yardımı yapılır. 3 (üç) ay ve üzeri gebeliklerde oluşacak düşüklerde de doğum yardımı yapılır. Ayrıca bu durumlarda ölüm yardımı yapılmaz. Ebeveynler aynı işverenin emrinde çalışıyorsa bu yardım anneye yapılır.

22.3. Ölüm Yardımı: İşçinin eşi, çocukları, anne ve babasının vefat etmesi halinde, vefat yardımı kapsamında, 2022 yılı için net 10.000,00 TL, 2023 yılı için net 11.000,00 TL, 2024 yılı için net 12.000,00 TL ölüm yardımı yapılır. İşçinin kendisinin vefatı halinde ise vefat yardımı kapsamında mirasçılarına bu tutarların 4 (dört) katı kadar ödeme yapılır. Aynı işverenin emrinde çalışanlara bu yardım eşit olarak paylaştırılarak ödenir.

22.4. Tüm sosyal yardımlardan yaralanabilmek için ilgili olayın vuku bulmasını takiben en geç 3 (üç) ay içerisinde belgeleri ile başvurulması şarttır. Başvurudan itibaren en geç 7(yedi) gün içerisinde ödeme yapılır. Bu süre içerisinde müracaat edilmemesi halinde ödeme yapılmaz.

22.5. Mesleki ve Mali Sorumluluk: İşçinin çıplak ücretinin % 0,5'i (bindebeş) oranına karşılık gelen miktarın %90'ı (yüzdedoksan) işveren, %10'u (yüzdeon) işçi tarafından karşılanacak şekilde ayrı bir hesaba şirket tarafından fon ayrılır. Ayrılan bu fon, işçinin kastı bulunmaksızın görev ifası sırasında şirket aleyhine ortaya çıkan zararların karşılanması için kullanılır.

22.6. Sağlık Sigortası: İşçilere kendileri ve ailesinden (eş veya çocuk) bir kişi için Türksat tarafından Sözleşme sonuna kadar her yıl için Tamamlayıcı Sağlık Sigortası yaptırılacaktır.

22.7. İşverence Sağlanacak Diğer Sosyal Haklar:

22.7.1. İşveren işçilerinin menfaatine uygun olarak akaryakıt firması, araç kiralama, otel, sigorta firmaları, otomobil satış firmaları, lokanta, okul, kreş, market, eczane, hastane, kargo vb. firmalarla anlaşmalar yaparak işçilerinin de bu imkândan faydalanmasını sağlayabilecektir.

22.7.2. İşçiler, bakmakla yükümlü bulundukları eş, çocuk, ana ve babalarının ağır hastalıkları halinde sağlık kuruluşlarına götürülüp getirilmeleri için işverenin varsa kendi ve/veya sağlayacağı ambulansından ücretsiz yararlanabilir.

2.KISIM – ÜCRETLER

MADDE 23- ÜCRETLERİN ÖDENMESİ

23.1. Ücret, işverenin işyerlerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.

23.2. İşveren her ödeme döneminde işçiye ücretini gösterir bir ücret tediye pusulası verir. Bu pusulada tahakkuk eden her türlü ücret ve kesintiler ayrı ayrı gösterilir.

23.3. Ücret ödemelerinde 4857 sayılı İş Kanununun 5'inci maddesi esasları uygulanır.

23.4. İşçilerin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önceki sözleşmelerden ve geçmişteki işyeri uygulamalarından doğmuş bulunan hakları saklıdır.

23.5. 25 Aralık 2021 tarihli 31700 sayılı resmi gazetede yayınlanan 7349 Sayılı kanun ile ücretlilere sağlanan vergi istisna ilişkin Tebliğ yayınlanmasına müteakip Ek Protokol ile vergi istisnasının işçi maaşlarına eklenmesi hususu düzenlenecektir.

MADDE 24- ÜCRET ZAMMI

24.1. İşçilerin aldıkları ücret net ücret olup, hesaplamalar bunun üzerinden yapılır.

24.2. Türksat A.Ş tarafından, işçiler mevcut ücretlerinden aşağı olmamak kaydıyla, İnsan Kaynakları Yönergesi ekinde uygulanan Ücret Skalasındaki uygun kademelere yerleştirilecektir.

24.3. 31.12.2021 tarihi itibariyle yürürlükte olan Türksat A.Ş. İnsan Kaynakları Yönergesi ekinde uygulanan Ücret Skalasının her kademesinde yer alan tutarlara; sözleşmenin birinci yılında (01.01.2022-31.12.2022) %**40 (yüzde kırk)** oranında ücret zammı yapılır.

24.4. Türksat A.Ş. İnsan Kaynakları Yönergesi ekindeki Ücret Skalasının her kademesinde yer alan 31.12.2022 tarihindeki tutarlara; sözleşmenin ikinci yılında (01.01.2023-31.12.2023) TÜİK tarafından bir önceki yılın Aralık ayına göre ilan edilen TÜFE oranına bir puan ilave edilmek suretiyle hesaplanan oranda ücret zammı yapılır.

24.5. Türksat A.Ş. İnsan Kaynakları Yönergesi ekindeki Ücret Skalasının her kademesinde yer alan 31.12.2023 tarihindeki tutarlara; sözleşmenin üçüncü yılında (01.01.2024-31.12.2024) TÜİK tarafından bir önceki yılın Aralık ayına göre ilan edilen TÜFE oranına bir puan ilave edilmek suretiyle hesaplanan oranda ücret zammı yapılır.

24.6. İş bu toplu iş sözleşmesindeki; Yemek Yardımı, Kantin Yardımı, Kira Yardımı, Öğrenim Yardımı, Engelli Yardımı, Askerlik Yardımı ve Giyim Yardımı tutarlarına, sözleşmenin ikinci yılı için 24.4. ve sözleşmenin üçüncü yılı için 24.5. maddesinde belirlenen olan zam oranında artış yapılır.

MADDE 25- İKRAMİYE

25.1. İşçilere, ikramiye ödeme günündeki net ücretinin 1,15 katı tutarında ve yılda 3 (üç) defa Nisan, Ağustos ve Aralık aylarında ücretleriyle birlikte net olarak ikramiye ödemesi yapılır.

Yönetim ve denetim tazminatı alan işçiler için ayrıca bu tazminat tutarları, her ikramiye tutarına net olarak eklenir.

25.2. İşten ayrılan işçiye ayrıldığı gün itibariye kıstelyevm usulü uygulanarak ikramiye ödemesi yapılır.

25.3. İşyeri ile ilişkileri devam eden SGK'dan iş göremezlik ödeneği alan hasta raporlu işçiler bu ikramiyelerden işyerinde çalışmış gibi aynen yararlanırlar.

25.4. İşyeri uygulaması haline gelmiş olan Tediyeler, Bakanlar Kurulu'nun tespit ettiği tarihlerde ve miktarda 4.7.1956 tarihli ve 6772 sayılı Kanun gereğince ödenir.

MADDE 26- FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA ve FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

TÜRKSAT A.Ş. İnsan Kaynakları Yönergesi ve eki usul ve esaslar ve İş Kanunundaki hükümler uygulanır.

MADDE 27- HARCIRAH

TÜRKSAT A.Ş. İnsan Kaynakları Yönergesi ile Harcırah Usul ve Esası uygulanır.

MADDE 28- TATİLDE ÇALIŞMA ve ÜCRETİ

28.1. TÜRKSAT A.Ş. İnsan Kaynakları Yönergesi ve eki usul ve esaslar ve İş Kanunundaki hükümler uygulanır.

28.2. Ulusal bayram/Genel Tatil ile Dini Bayramlarda, çalışılmayan sürelerde işveren tarafından gerekli durumlarda çağrılmak üzere evinde hazır vaziyette beklediği icap nöbetçisi işçiye günlük 200 TL net ödeme yapılır. Bu durumdaki işçinin işe çağrılması halinde ayrıca çalışılan süre ile orantılı olarak fazla mesai ödemesi yapılır. Bu hususa ilişkin ayrıntılar Türksat Ücret Maaş Usul Esasında düzenlenir.

ALTINCI BÖLÜM

SENDİKAL FAALİYETLER ve TEMİNATI

MADDE 29- SENDİKAL FAALİYETLER

29.1 Sendika yöneticileri ile işyeri sendika temsilcileri, sendika veya işçiyi ilgilendiren konularda gerektiğinde işveren ve işveren temsilcileriyle çalışma saatleri içinde veya dışında doğrudan iletişime geçebilir.

29.2 İşveren, sendikanın işyerinde mesai saatleri içinde veya dışında tayin ettiği temsilcilerine, ilgili yetkililer nezdinde sözleşme maddelerinin aksamadan yürütülüp yürütülmediğinin kontrolüne izin verir. Yetkili sendikanın faaliyetleri işveren tarafından engellenemez. İşveren vekilleri veya belirleyeceği kişiler, işyerinde iş verimini ve iş barışını güçlendirmek adına Ankara'da bulunan iş yeri temsilcileri veya Sendikanın belirleyeceği kişilerle üç ayda bir toplantı gerçekleştirir. Toplantı ile ilgili tutulan tutanaklar taraflara birer suret verilir.

MADDE 30- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

30.1 Sendika, işyerinde çalışan üyeleri arasından aşağıda gösterilen esaslar dâhilinde;

30.1.1 1-50 işçiye kadar : 1

30.1.2 51-100 işçiye kadar : 2

30.1.3. 101-500 işçiye kadar : 3

30.1.4. 501-1000 işçiye kadar : 4

30.1.5 1001-2000 işçiye kadar : 5

işyeri sendika temsilcisi atanır ve/veya seçilir.

30.2. Temsilciler arasından bir temsilci sendika tarafından baş temsilci olarak atanır.

30.3.İşyerlerinin birleştirilmesi veya isimlerinin değiştirilmesi mevcut temsilci sayısını değiştirmez. Ancak işyerlerinin bölünmesi ve/veya ayrılması halinde, temsilci sayısı yeni duruma göre sendika tarafından yeniden belirlenebilir.

MADDE 31- SENDİKADA GÖREV ALANLARIN İŞ GÜVENCESİ

31.1. Sendikanın bütün kademelerinde görevli; genel başkan, yönetim kurulu üyeleri, genel başkan yardımcıları ile yönetim kurulu yedek üyeleri, denetim kurulu ve disiplin kurullarının tüm asil ve yedek üyeleri, işyeri sendika baştemsilcisi ile temsilcileri, kurul ve komite başkan ve yardımcıları ile ilgili görevlilerin sendikanın yetkisi devam ettiği sürece sendikal faaliyetlerinden dolayı rızası alınmadan işi ve işyeri değiştirilemez, iş sözleşmesi fesih edilemez. Toplu iş sözleşmesine bağlı çalışmaları yüzünden cezalandırılamaz. Aksi halde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 24.maddesi hükmü uygulanır.Bu madde hilafına işçinin işinin/işyerinin değiştirilmesi halinde, işi ve/veya işyeri değiştirilen işçiye,

işinden ve/veya işyerinden ayrı kaldığı her gün için 1 günlük ücreti tutarında tazminat ödenir. İşi/işyeri değiştirilen işçinin, işveren tarafından 15 gün içinde işine ve/veya işyerine iade edilmemesi halinde, ödenmesi gereken tazminat miktarı herhalükarda işçinin 12 aylık ücreti tutarından az olamaz.

31.2. Öz İletişim-İş Sendikasının yönetim kurullarında veya başkanlığında görev alarak, kendi isteği ile işyerinden ayrılan işçiler iş sözleşmesi askıda kalır. Bu işçiler;

31.2.1. Dilerlerse iş sözleşmeleri askıya alındığı tarihte işten ayrılıp bu tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshederek kıdem tazminatına hak kazanırlar. Yine isterlerse sendikadaki görev yaptıkları süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanırlar. Her iki halde de kıdem tazminatında bu fesih tarihindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan emsal kıdemde ve durumda olan işçinin almakta olduğu aylık brüt ücreti esas alınır.

31.2.2. Sendikadaki görevlerinin seçime girmemek, seçilememek, çekilmek veya her ne sebeple olursa olsun son bulması yâda profesyonel sendika yöneticiliğinin sona ermesi üzerine işverenden işe alınmalarını istedikleri takdirde işveren, talep tarihinden itibaren 10 (on) iş günü içinde o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun başka bir işe almak zorundadır. Bu takdirde işçinin ücret ve eski kıdem hakları saklı tutularak sözleşme ile getirilen haklar ücretine ilave edilir. Bu hak görevin ya da profesyonelliğinin sona ermesinden başlayarak 6 (altı) ay içinde kullanılabilir.

31.2.3. (31.1.) bendi hilafına işçinin iş sözleşmesinin feshi halinde işyerinde çalışan işçi sayısına ve kıdemine bakılmaksızın 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 24 üncü maddesi hükmü uygulanır.

31.2.4. İşverenin (31.2.2.) bendi hilafına sendika yöneticisini işe başlatmaması veya işe başlatıp uygun iş vermemesi halinde ayrıca cezai şart olarak 3 (üç) yıllık net ücreti tutarında tazminat öder. Ayrıca işçinin kanunlar, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmesinden doğan tazminat hakları ile diğer hakları saklıdır. Sendika yöneticilerinin işe başlatılmasında ve kıdem tazminatı ve cezai şart olarak ödenecek tazminatın tespitinde halen toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan emsal kıdemde ve durumda olan işçinin almakta olduğu aylık ortalama net ücreti esas alınır.

31.2.5. Malullük, yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı için veya herhangi bir sebeple işe dönmek istemeyen yahut da verilecek işi kabul etmeyen sendika yöneticisinin isteği halinde halen toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan emsal bir işçinin aldığı ücret ve tüm haklar üzerinden kıdem tazminatı ödenmek şartı ile iş sözleşmesi feshedilebilir.

31.2.6. Yukarıdaki maddelerde belirtilen ücret kapsamı içerisine iş bu toplu iş sözleşmesi ile kazandırılmış maddi hakların tamamı dâhil edilecektir.

MADDE 32- SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ, İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÖNLENMESİ VE EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

32.1. Sendika Üyeliğinin Güvencesi: İşçiler, Öz İletişim-İş Sendikasına üye olmaları, Öz İletişim-İş Sendikasının veya bağlı bulunduğu konfederasyonun etkinliklerine katılmaları veya çalışma ilişkisinden doğan diğer haklarını kullanmaları dolayısıyla işten çıkarılamaz, işi değiştirilemez ve farklı bir işleme tabi tutulamazlar. Keza işveren, Öz İletişim-İş Sendikasına üye olan işçilerle dayanışma aidatı ödeyen sendikasız işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, çalışma süresinin belirlenmesinde, ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal haklarında, disiplin hükümlerinin ve diğer konulara ilişkin hükümlerin uygulanmasında ya da çalıştırmaya son verilmesi konusunda herhangi bir ayrım yapamaz. Toplu iş sözleşmesi ile üye işçiye sağlanan her türlü haklar bu ayrım yasağının dışındadır.

32.2. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi: 19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık "*İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi*" Genelgesi kapsamında işverence gerekli tedbirler alınır.

32.3. Eşit Davranma Yükümlülüğü: İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye, daimi işçi karşısında geçici işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesi yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı davranış sergileyemez.

32.4. Bu madde hükümlerine göre iş akdinin fesih edilmesi halinde işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı İş Kanunun 18 inci, 19 uncu, 20 nci ve 21 inci madde hükümleri uygulanır. Yine bu maddenin 32.1. bendine aykırı olarak; işçinin iş/işyeri değişikliğine gidildiğinde, işçi eski iş/işyerine iade edilir ve 2 (iki) aylık net ücreti tutarında tazminat cezai şart olarak ödenir. Ayrıca, 32.1. ve 32.3 bendinde belirtilen haller ve benzeri hallere maruz kalan işçinin kendi iş sözleşmesini fesih etmesi halinde işverence işçiye 4 (dört) aylık net ücreti tutarında maddi tazminat ödenir. İşçi, yine bu maddenin 32.2. bendine aykırı olarak davranılması halinde Etik Kuruluna müracaat edebilir.

MADDE 33- SENDİKANIN YARARLANACAĞI ARAÇ ve GEREÇLER

33.1. Öz İletişim-İş Sendikası üyeleriyle ve işçilerle iletişim kurma, konferans, eğitim semineri ve benzeri sosyal içerikli toplantılar için işverenin salon, araç ve gereçlerinden en az 1 (bir) gün önceden haber vermek kaydıyla ücretsiz olarak yararlanır.

33.2. İşyerinden geçici olarak ayrılan işçi ve yöneticiler de servis araçlarından işyerinde çalışanlar gibi ücretsiz olarak yararlanırlar.

MADDE 34- TEMSİLCİ ODASI ve İLAN TAHTASI

34.1. Temsilci Odası: İşveren, Öz İletişim-İş Sendikası işyeri sendika temsilcilerine belge, evrak ve kayıtlarını muhafaza edebilmeleri ve çalışmalarını kolaylaştırmaları için sendikanın talep ettiği işyerlerinde elverişli bir temsilcilik odası tahsis eder. Bu odanın mefruşat ve malzemeleri işverence temin edilir.

34.2. İlan Tahtası: İşveren, işyerlerinde işçilerin kolayca görebilecekleri elverişli bir yerde Öz İletişim-İş Sendikasının ilan, tebliğ ve bültenlerini asmak için bir ilan tahtası koymayı kabul eder. Bu ilan tahtasına başka sendikaların ilan, tebliğ ve bültenleri asılamayacağı gibi işyerinde başka sendikalar içinde ayrıca ilan tahtası bulundurulamaz. İşveren, sendikanın işçiler ile iletişim kanallarından olan e-posta imkânını sağlar.

MADDE 35- AİDAT ve DİĞER KESİNTİLER

35.1. İşveren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 18 inci maddesi gereği kesmeye mecbur olduğu üyelik ve dayanışma aidatlarını, Sendikanın **bildireceği** bir banka hesabına her ay aylık ücretlerinden keserek işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 (on) gün içinde herhangi bir ihtara lüzum kalmaksızın yatırır ve kesinti listesini sendikanın e-posta adresine (**info@oziletisimis.org.tr**) mail olarak ve her sayfası onaylı ve imzalı aslını Sendika Genel Merkezine gönderir. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yeni dönem için yetki verilmesi halinde, sendikanın yazılı talebi aranmaksızın işveren tarafından üyelik aidat kesintileri yapılarak yukarıda belirtilen usul çerçevesinde sendikaya ödenir. İşveren bu işlemler için sendikadan havale, eft vb. gibi herhangi bir masraf talebinde bulunmaz.

35.2. İşveren, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında geçen süreler için tahakkuk eden toplu iş sözleşmesi farklarının ödenmesi sırasında üyelik aidatlarını keser ve herhangi bir ihtara lüzum kalmaksızın sendikanın bildirmiş olduğu banka hesabına 10 (on) gün içerisinde yatırır.

MADDE 36- ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ

36.1. İşveren, sendikanın talebi üzerine üye işçilerin isim ve iletişim bilgilerini 6698 sayılı Kanun muvacehesince sendikaya verir.

36.2. Sendika, İşverenin talebi üzerine Sendika kurullarının asil ve yedek üyeleri, genel başkan yardımcıları, komite üyeleri ve İşverenin işçisi olan işyeri temsilcileri ile Türksat çalışanı delegelerin isim listesini 6698 sayılı Kanun muvacehesince işverene verir.

YEDİNCİ BÖLÜM

DİĞER HÜKÜMLER

MADDE 37- İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve uluslararası normlarının gerektiği tüm tedbirleri alır ve gerekli çalışmaları yapar ve ilgili kurulların vereceği raporlarının gereğini yerine getirir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuat hükümlerini eksiksiz uygulamayı kabul eder.

MADDE 38- İŞ KAZALARI

İş kazaları, en uygun sağlık kurum ve kuruluşuna geciktirilmeksizin bildirilir. Hayati önem arz eden iş kazaları nedeniyle yapılan müdahale ve tedavi bedelinin SGK'ca ödenmeyen bölümü işverence ödenir.

MADDE 39- DİSİPLİN KURULU

TÜRKSAT A.Ş. İnsan Kaynakları Yönergesi ve eki Disiplin Cezalarına İlişkin Usul ve Esas'ındaki hükümler uygulanır. Sendika üyesi işçilerle ilgili alınacak kararlarda Disiplin Kurulu'nun 3 (üç) üyesi sendika tarafından tayin edilir.

MADDE 40- ETİK KURULU

40.1. İşyerinde işveren ve işçi arasında sürekli ve kurumsal bir diyalog, bilgi akışı ve iletişimi icra etmek suretiyle iyi ve dengeli çalışma koşulları sağlanması, çalışanların huzur ve güvenliklerinin artırılması, fiziksel, ekonomik, siber, ısrarlı takip vs tüm şiddet ve işyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) önlenmesi, iş veriminin arttırılması ve çalışma barışının sağlanması, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının sağlanması, işyeri hizmetlerinin daha iyi yürütülebilmesi ve karşılıklı sorumluluk üstlenilmesine katkıda bulunulması, sözleşmenin 5.1 maddesindeki amaçların gerçekleştirilmesi, TÜRKSAT A.Ş. Usul ve Esasları ve Yönergeleriyle ilgili olarak işçi ve/veya işveren tarafından şirketin ve çalışanların lehine getirilen iyileştirici önerilerin görüşülerek taraflara tavsiye niteliğinde kararların alınması için Etik Kurul oluşturulur. Bu kurul sözleşme imzalanmasını müteakip 2 (iki) ay içerisinde kurulur.

40.2. Kurul 6 (altı) üyeden oluşur. Bu üyelerden 3'ü (üç) sendika tarafından 3'ü (üç) de işveren tarafından belirlenir. Ayrıca taraflarca 2'şer (iki) kişi yedek üye belirlenir. Kurulun Başkanlığını Genel Müdür veya onun belirleyeceği birisi yapar. Kurul sekretaryası sendika tarafından yürütülür. Kurul oy çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşit olması halinde kurul başkanın oyu çift sayılır.

40.3. Etik Kuruluna mobbing ve/veya psikolojik taciz, şiddet konularında başvuru söz konusu olduğunda, bu toplantıya kendisine mobbing uygulandığı iddiasında bulunan şikâyetçi ve gerekli

görülmesi halinde şikâyet edilen de katılır. Şikâyetçinin ve şikâyet edilenin Ankara dışından gelecek olması halinde, masrafları (yol, konaklama, yemek) işveren tarafından karşılanır. Kurul 1 (bir) ay içerisinde kararını alır ve taraflara bildirir.

40.4. Kurul üyelerine yapılan çalışmalardan dolayı herhangi bir ek ödeme yapılmaz.

40.5. Kurul üç ayda bir defa periyodik olarak sekretaryanın hazırladığı gündemi görüşmek üzere sekretaryanın belirleyeceği günde toplanır. Ayrıca Kurul başkanı, sekreteri veya iki üyenin istemi ile olağan üstü olarak toplanır. Bu Kurul gerektiğinde ve ihtiyaç olduğunda, işyerinde/işletmede konunun uzmanı olan çalışanlardan, işyeri sendika temsilcilerinden, sendika yöneticilerinden ve işveren yetkililerinden görüşlerini alabilir.

40.6. Toplantı, Kurul üyelerin çoğunluğu ile yapılır. Çoğunluğun sağlanmaması halinde toplantı bir hafta içinde çoğunluk aranmaksızın yapılır.

40.7. Kurulun Sekretarya Görevi; Kurulun günlük idaresinden ve işlerin genel olarak planlanmasından sorumludur.

40.7.1. Toplantıda ele alınan konulara ilişkin olarak karara varılan hususları tutanak altına almak, Kurul üyelerine imzalatmak ve ilgililerin bilgisine sunmak,

40.7.2. Kurul üyelerinden her biri tarafından toplantı gündemine alınmak üzere Kurulun görevleri dâhilindeki konulara ilişkin Kurulun sekretaryasına en geç toplantı gününden 15 gün önce sunulan yazılı tekliflerden Kurul gündemini oluşturmak.

MADDE 41- EĞİTİM

41.1. Sendika, işçilerin ekonomik ve sosyal kültürlerini arttırmak, iş verimini yükseltmek, onların beden ve ruh sağlığını korumak için belirli zamanlarda işverenle mutabakat sağlayarak eğitim toplantıları düzenler.

41.2. Sendikanın düzenleyeceği kurs, seminer, konferans ve diğer faaliyetleri için gerekli salon araç ve gereçleri imkân dâhilinde işveren tarafından ücretsiz olarak temin edilir.

41.3. İşveren, işçilerin beden ve ruh sağlığını korumak, boş zamanlarını değerlendirmek, spor olgusunu geniş kitlelere yaymak için işyerinin uygun yerlerinde spor tesisleri kurabilir, ilgili kişi ve kurumlarla anlaşma yaparak işçinin yararlanmasını sağlayabilir.

41.4.İşyerinde şiddet ve tacizi önlemek, karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürünü sağlamak için işyerinde çalışan ve yöneticilere bu konuda farkındalık eğitimi düzenlenir.

MADDE 42- SÖZLEŞMEDE HÜKÜM BULUNMAYAN KONULAR

42.1. Sözleşmede yer verilmemiş yahut sözleşme imzasından sonra gündeme gelecek olan konularda İş bu Toplu İş Sözleşmesi, TÜRKSAT A.Ş. şirket içi mevzuatı, İş Kanunu ve diğer İş Hukuku mevzuatı hükümleri uygulanır.

42.2. TÜRKSAT A.Ş. şirket içi mevzuatında yapılacak değişiklikler ile yeni çıkartılan düzenlemeleri 7 (yedi) iş günü içinde sendikaya bildirir. Bu değişiklikler ile ilgili Sendika, Etik Kurulu'nda gündeme alınması için başvuru hakkına sahiptir. Bu konuda Etik Kurul tarafından alınan karar Türksat tarafından uygulanır.

42.3. İşveren, bu sözleşmeye aykırı olmamak ve işçi yararına olmak kaydıyla ekonomik kurallara uygun verimlilik sağlayacak her türlü tedbiri alır. Yeni ve daha verimli hizmet sistem ve yöntemlerini uygulayabilir.

42.4. Taraflar karşılıklı anlaşarak iş bu toplu iş sözleşmesinde ek protokollerle değişiklik yapabilirler.

MADDE 43- SÖZLEŞMENİN İMZASI

İş bu toplu iş sözleşmesi; 43 (kırküç) madde ve 26 (yirmialtı) sayfadan oluşmaktadır. 05.01.2022 tarihinde 5 (beş) kopya olarak aşağıda imzası bulunan yetkililer tarafından imza altına alınmıştır.

TÜRKSAT UYDU HABERLEŞME KABLO TV ve İŞLETME A.Ş. ADINA	İLETİŞİM İŞÇİLERİ (ÖZ İLETİŞİM-İŞ) SENDİKASI ADINA
Hasan Hüseyin ERTOK Genel Müdür	**Mehmet Nur GÜLLÜOĞLU** Genel Başkan
Metin ÇAVUŞOĞLU Genel Müdür Yardımcısı	**Fatma ZENGİN** Genel Başkan Yardımcısı
Abdulkadir ŞENER Genel Müdür Yardımcısı	**Şadi ÖZBİNGÖL** Genel Başkan Yardımcısı
Mustafa ÇAVUŞOĞLU Teftiş Kurulu Başkanı	**Semih AYDINER** Genel Başkan Yardımcısı
Mehmet ÇERİKCİ Hukuk Müşaviri	**Zinet Özlem AKGÜÇ** Genel Başkan Yardımcısı