



Türk Telekom A.Ş. 16. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi Taslak Çalışması

16. Dönem Toplu İş Sözleşmesi sürecine hoş geldiniz.

Bu sunum, Türk Telekom A.Ş. ve Türkiye Haber-İş Sendikası arasında yürütülen toplu iş sözleşmesi taslak çalışmasının detaylarını, şubelerimizin ve üyelerimizin taleplerini ele alan nihai taslak ile 15. Dönem Toplu İş Sözleşmesi arasındaki farkları ele almaktadır.

NOT !! – Şube taslakları ve yeni anket sistemimizde ankete katılan tüm üyelerimizin hiçbir talebi göz ardı edilmeksizin incelenerek, sürece en uygun talepler doğrultusunda oluşturulmuştur.

15. DÖNEM

Bu toplu iş sözleşmesi 01.03.2023 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek ve 28.02.2026 tarihinde sona ermek üzere 36 ay süreyle yürürlükte kalacaktır.

16. DÖNEM TEKLİF

Bu toplu iş sözleşmesi 01.03.2026 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek ve 29.02.2028 tarihinde sona ermek üzere 24 ay süreyle yürürlükte kalacaktır.

15. Dönemde yetki sürecinde yaşanan sorunlar nedeniyle sözleşme süresi 36 ay olarak belirlenmiş; ancak enflasyon karşısında güncelleme ihtiyacı ve oluşan genel talep doğrultusunda, en ideal sürenin 24 ay olduğu değerlendirilerek düzenleme bu yönde yapılmıştır.

15. DÖNEM

- d) İşveren, işveren vekili ve amirlerince verilen Toplu İş Sözleşmesine ve Kanuna aykırı olmayan işyeri ile ilgili emirlere uymayı,
- e) Verimi artırmada ve gerektiğinde işvereni ve işyerini muhtemel zararlardan koruma yönünde dikkat ve çaba sarf etmeyi,

16. DÖNEM TEKLİF

- e) Şirket tarafından çalışanın asıl işi, rol ve pozisyon tanımı, yapacağı iş kesin olarak tanımlanır ve üyeye bildirilir. Üye kendi işinden başka bir işte çalıştırılacaksa istekli olması dikkate alınarak başka bir işte çalıştırılabilir ve nakillerde yine aynı kriter dikkate alınarak yapılacaktır. Sendika üyesi çalışan, kendi alanında profesyonel seviyeye ulaşmayı amaç edinir ve kendisine verilen işi en iyi şekilde yapmak için elinden geleni yapar.
- f) Verimi artırmada ve gerektiğinde işvereni ve işyerini muhtemel zararlardan koruma yönünde dikkat ve çaba sarf etmeyi,

15. Dönemde mevcutta yer alan (e) bendi, (f) bendi olarak yeniden düzenlenmiş; 16. Dönem teklifinde ise (e) bendinde yer alan rol tanımı, talepler doğrultusunda açık ve net bir şekilde tanımlanmıştır.

15. DÖNEM

f) Yukarıda belirtilen görevleri yerine getirmek amacıyla sendika genel merkez yönetim kurulu üyeleri, ilgili şube yönetim kurulu üyeleri ve bölge temsilcileri, işveren veya işveren vekili ile toplantının yer ve zamanında anlaşmak şartıyla çalışma saatleri dışında sendika temsilcilik odasında veya işveren vekilinin uygun göreceği başka bir yerde çalışanları rahatsız etmemek kaydıyla, o işyerinde çalışan üyeleriyle toplantı yapabilirler. Ancak, taraflardan birinin talebi ve işveren vekili ile sendikanın mutabakatı halinde acil konuların çözümü için çalışma saatleri içinde de toplantı yapılabilir.

16. DÖNEM TEKLİF

f) Yukarıda belirtilen görevleri yerine getirmek amacıyla sendika genel merkez yönetim kurulu üyeleri, ilgili şube yönetim kurulu üyeleri ve bölge temsilcileri, işveren veya işveren vekili ile toplantının yer ve zamanında anlaşmak şartıyla çalışma saatleri **içerisinde** sendika temsilcilik odasında veya işveren vekilinin uygun göreceği başka bir yerde çalışanları rahatsız etmemek kaydıyla, o işyerinde çalışan üyeleriyle toplantı yapabilirler. **İşveren, toplantılara ilçelerden katılacak üyeler için araç temin eder.**

Mesai saatleri içerisinde de sendikal faaliyetlerin yapılabilmesi için düzenlenmiştir.

15. DÖNEM

- a) Her üye atandığı pozisyon unvanının gerektirdiği hizmetlerde çalıştırılır. Üyeler gerektiği takdirde aynı işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya işyerlerinde muvafakat aranmaksızın geçici olarak görevlendirilebilir veya nakli yapılabilir.
- b) Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile üyelerin Belediye sınırları ve il merkezinden 50 km'den fazla uzak olmamak kaydıyla büyükşehir belediyesi sınırları içindeki bir başka işyerine muvafakati aranmaksızın işverence nakledilmeleri mümkündür.
- d) Belediye hudutları dışındaki işyerlerine nakledilen üyelerin nakle rıza göstermemeleri halinde İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin II/f fıkrasına göre iş sözleşmesini feshetmiş sayılarak sözleşmenin ilgili maddesine göre kendilerine kıdem tazminatları ödenerek ilişkileri kesilir.
- e) İl dışı nakillerde üyelere 5 iş günü ücretli yol izni verilir. İl içindeki (işyerinin bulunduğu ilçe ile naklinin yapılacağı ilçe arasındaki mesafenin 50 km'yi aştığı) nakillerde 2 iş günü, ücretli yol izni verilir.
- f) Geçici süreyle görevlendirilmelerde üyenin rızası aranmaz, iş sözleşmeleri değiştirilmez ve bu süre bir takvim yılında 3 ayı geçemez. Ancak bu süre Kamu Kurum ve Kuruluşlarına yapılan geçici görevlendirmeler ve olağanüstü haller ile doğal afet durumlarında ilgili İnsan Kaynakları Direktörlüğü onayı ile 6 aya kadar uzatılabilir.
- Geçici görevlendirmelerde işin ve işçinin niteliğine göre dönüşüm esası göz önünde tutulur.
- Geçici süreyle görevlendirilen üyenin geçici göreve dair talebinin bulunması halinde süre gözetilmez ve harcırah ödenmez.
- g) Eş durumu, sağlık, güvenlik ve becaş gibi sebeplerle işyeri değiştirmek isteyen üyelerin talepleri işverence dikkate alınabilir.
- İl içindeki (Belediye sınırları, Büyükşehirlerde ise Büyükşehir Belediye sınırları içindeki) geçici görevlendirilmelerde ve nakillerde üye aynı gün, il dışındaki geçici görevlendirilmelerde ve nakillerde ise yol izni süresi bitimini müteakip iş gününde göreve başlamak zorundadır.

16. DÖNEM TEKLİF

- a) Her üye atandığı pozisyon unvanının gerektirdiği hizmetlerde çalıştırılır. Üyeler gerektiği takdirde aynı işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya işyerlerinde muvafakat alınarak geçici olarak görevlendirilebilir veya nakli yapılabilir.
- b) Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile üyelerin Belediye sınırları ve il merkezinden 50 km'den fazla uzak olmamak kaydıyla büyükşehir belediyesi sınırları içindeki bir başka işyerine muvafakati alınarak işverence nakledilmeleri mümkündür.
- e) İl dışı nakillerde üyelere talebe göre 5 iş gününden az olmamak kaydıyla 10 iş günü ücretli yol izni verilir. İl içindeki nakillerde talebe göre 2 iş gününden az olmamak kaydıyla 5 iş günü, ücretli yol izni verilir.
- f) Geçici süreyle görevlendirilmelerde üyenin rızası aranır, iş sözleşmeleri değiştirilmez ve bu süre bir takvim yılında 3 ayı geçemez. Ancak bu süre Kamu Kurum ve Kuruluşlarına yapılan geçici görevlendirmeler ve olağanüstü haller ile doğal afet durumlarında ilgili İnsan Kaynakları Direktörlüğü onayı ile 6 aya kadar uzatılabilir.
- Geçici görevlendirmelerde işin ve işçinin niteliğine göre, önce istekli olanlar görevlendirilir, istekli yoksa kıdem yılı en düşük üyeden başlanarak dönüşümlü görevlendirme yapılır ve dönüşüm esası göz önünde tutulur.
- Geçici süreyle görevlendirilen üyenin geçici göreve dair talebinin bulunup bulunmadığı gözetilmeksizin harcırah ödenir ve ayrıca geçici görevlendirme süresi boyunca üyeye, çalışılan her bir gün için yevmiye tutarının %5'i oranında geçici görevlendirme ödeneği ödenir.
- g) Eş durumu, sağlık, güvenlik ve becaş gibi sebeplerle işyeri değiştirmek isteyen üyelerin talepleri işverence yerine getirilir.
- İl içindeki (Belediye sınırları, Büyükşehirlerde ise Büyükşehir Belediye sınırları içindeki) geçici görevlendirilmelerde ve nakillerde üye aynı gün, il dışındaki geçici görevlendirilmelerde ve nakillerde ise yol izni süresi bitimini müteakip iş gününde göreve başlamak zorundadır.

İş ve işyeri değişikliği konusunda üye lehine düzenlemeler talep edilmiştir.

15. DÖNEM

f) Sendika temsilcileri, acele ve önemli hususların çözümü için işini aksatmamak ve amirlerinden izin almak kaydıyla işyerinin bulundukları bölümünden başka bir bölümüne gidebilirler. İş kazası veya çalışma barışını bozucu somut bir olayın gerçekleşmesi halinde ise amirlerine bilgi vererek işyerinin başka bölümlerine geçebilirler.

16. DÖNEM TEKLİF

f) Sendika temsilcileri, acele ve önemli hususların çözümü için işini aksatmamak ve amirlerine **bilgi vermek** kaydıyla işyerinin bulundukları bölümünden başka bir bölümüne gidebilirler. İş kazası veya çalışma barışını bozucu somut bir olayın gerçekleşmesi halinde ise amirlerine bilgi vererek işyerinin başka bölümlerine geçebilirler.

Sendika baştemsilci ve temsilcilerimizin sendikal faaliyetlerinde etkinliğini artırmak amacı ile düzenlenmiştir.



15. DÖNEM

b) Sendika temsilcileri, yasalar ve bu sözleşme ile kendilerine yüklenen görevlerin yürütülmesi sırasında sorunların çözümü için işyeri amirinin izniyle şehir içi ve şehirlerarası görüşme yapmak üzere işyeri telefonlarından yararlanırlar.

16. DÖNEM TEKLİF

b) Sendika temsilcileri, yasalar ve bu sözleşme ile kendilerine yüklenen görevlerin yürütülmesi sırasında sorunların çözümü için işyeri amirine **bilgi vererek** şehir içi ve şehirlerarası görüşme yapmak üzere işyeri telefonlarından yararlanırlar.

Sendika baştemsilcisi ve temsilcilerimizin sendikal faaliyetlerinde etkinliğini artırmak amacı ile düzenlenmiştir.



15. DÖNEM

İşyeri sendika temsilcisinin birimi Şirketin yatay kariyer hareketlerinden sorumlu İK Direktörlüğü onayı ile değiştirilebilir.

16. DÖNEM TEKLİF

İşyeri sendika temsilcisinin birimi **ve lokasyonu** Şirketin yatay kariyer hareketlerinden sorumlu İK Direktörlüğü **ve Sendikanın** onayı ile değiştirilebilir.

Sendika baştemsilcisi ve temsilcilerimizin sendikal faaliyetlerinde etkinliğini artırmak amacı ile düzenlenmiştir.



15. DÖNEM

Sendikanın yazılı talebi ve aidatı kesilecek üyelerin listesini vermesi üzerine, işveren vekili sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, bu sözleşme süresince, işçilere yapacağı ücret ödemesinden keser ve kestiği aidatın nev'ini belirterek tutarını sendikanın işverene bildireceği banka hesabına en geç her ayın 15'ine kadar yatırır. Buna ilişkin dekont ve isim listeleri ile işçilerin kurum ve tabi oldukları sosyal güvenlik sicil numaralarını elektronik ortamda sendikaya gönderir.

İşveren, bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf istemez.

16. DÖNEM TEKLİF

Sendikanın yazılı talebi ve aidatı kesilecek üyelerin listesini vermesi üzerine, işveren vekili sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, bu sözleşme süresince, işçilere yapacağı ücret ödemesinden keser ve kestiği aidatın nev'ini belirterek tutarını sendikanın işverene bildireceği banka hesabına en geç her ayın 15'ine kadar yatırır. Buna ilişkin dekont ve isim **soyisim** ile işçilerin kurum ve tabi oldukları sosyal güvenlik sicil numaralarını, **kurumsal mail adreslerini, telefon numaralarını, işe giriş ve doğum tarihlerini, lokasyon bilgilerini, pozisyon, unvan, müdürlük bilgilerini, aidat tutarları ile birlikte liste halinde** elektronik ortamda sendikaya gönderir.

İşveren, bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf istemez.

Üyelerimizin taleplerine daha hızlı ve yetkin şekilde yanıt vermek amacı ile kişisel veriler talep edilmiştir.

15. DÖNEM

Toplu iş sözleşmesinin uygulaması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerlerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında çözümü esastır. Bu şekilde çözümü mümkün olmayan uyuşmazlıklar, Genel Müdürlük seviyesinde oluşturulan Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nda incelenir. Uyuşmazlık Çözüm Kurulu 3 işveren temsilcisi ile 3 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, 3' er adet yedek temsilci de seçilir. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder.

16. DÖNEM TEKLİF

Toplu iş sözleşmesinin uygulaması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerlerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında çözümü esastır, **ilk kademede çözülmesi gereken konular için yapılacak toplantıların günü, yeri, saati, konunun içeriği ve bütün safhalarının, gecikme ve hak kayıplarının önlenmesi için taraflar arasında kurumsal e posta üzerinden iletişim sağlanarak hızlı bir şekilde tamamlanacaktır.** Bu şekilde.....

Uyuşmazlıkların çözümü için şube başkanlarının ve bölge müdürlüklerinin koordineli çalışması, uyuşmazlığın konuya hakimiyet açısından nerede yaşandıysa orada çözülmesi çözülemeyen konuların genel müdürlüğe getirilmesi hedeflenmiştir.

15. DÖNEM

3- Olayın niteliğine göre o işten anlayan, işveren ile sendika tarafından birlikte seçilen kişiden oluşur. Üçüncü temsilcinin seçilmesinde taraflar anlaşamadıkları takdirde işverenin tercihi esas alınır. Bu kurulda görev alanlar olayın özelliğine göre olay yerinde veya işyerinde hasar ve buna bağlı zararı tespit eder. Kurul, üyelerinin tamamının katılması ile toplanır. Kurul Başkanı işveren temsilcisidir. Kurul üyelerinin toplantıya katılmamaları halinde, hasar ve buna bağlı zararın tespiti işlemi işveren tarafından re'sen yapılır.

16. DÖNEM TEKLİF

3- Olayın niteliğine göre o işten anlayan, işveren ile sendika tarafından birlikte seçilen kişiden oluşur. Üçüncü temsilcinin seçilmesinde taraflar anlaşamadıkları takdirde **üçüncü temsilcinin yerine, hukuk birimi mevzuata uygun şekilde karara bağlar.** Bu kurulda görev alanlar olayın özelliğine göre olay yerinde veya işyerinde hasar ve buna bağlı zararı tespit eder. Kurul, üyelerinin tamamının katılması ile toplanır. Kurul Başkanı işveren temsilcisidir. **Kurul belirlenen günde üye tam sayısı ile toplanmazsa üye tam sayısı koşulu gerçekleşene kadar toplantı ertelenir.**

Kurul kararlarında üçüncü kişinin işveren yerine bir hukukçu olmasının talep edilmesinin temel gerekçesi, kararların tarafsız ve hukuka uygun şekilde alınmasını sağlamaktır. Kurul toplantılarının mutlaka yapılmasına ilişkin talebimiz ise, re'sen karar verilmesinin önüne geçilmesine yöneliktir.

15. DÖNEM

Askerden dönmek suretiyle bu sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe başlayanların başlayış ücreti, atandığı pozisyonun başlayış tarihindeki emsali dikkate alınarak belirlenir. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse eski üyeye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

16. DÖNEM TEKLİF

Askerden dönmek suretiyle bu sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe başlayanların başlayış ücreti, atandığı pozisyonun başlayış tarihindeki emsali dikkate alınarak belirlenir. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse eski üyeye **on** aylık ücret tutarında tazminat öder.

Askerlik hizmetini yerine getirip işine dönmek isteyen üyelerimizin işe alınmaması durumunda verilen 3 aylık tazminat tutarının 10 aya çıkarılması talep edilmiştir.

15. DÖNEM

7)İşveren tarafından tahsis edilen herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapanlar ve iş makinaları operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 120 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

a)Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,
b)Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınır. 120 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

8)İşverence tahsis edilmiş bir aracı veya iş makinasını görevli olarak kullanırken iş kazası veya trafik kazası nedeniyle tutuklananların 120 gün içinde beraat etmeleri ve işe başlatılmış olmaları kaydıyla tutukluluk süresine ait ücretleri ödenir.

16. DÖNEM TEKLİF

7)İşveren tarafından tahsis edilen herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapanlar ve iş makinaları operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde **180** gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

a)Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,
b)Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınır. **180** günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

8)İşverence tahsis edilmiş bir aracı veya iş makinasını görevli olarak kullanırken iş kazası veya trafik kazası nedeniyle tutuklananların **180** gün içinde beraat etmeleri ve işe başlatılmış olmaları kaydıyla tutukluluk süresine ait ücretleri ödenir.

İşveren tarafından tahsis edilen araçla kaza yapıp taksirli suçlardan hüküm giymiş üyenin işe geri dönüşü için beklenen sürenin 4 aydan 6 aya çıkarılması talep edilmiştir.

15. DÖNEM

b) İhtiyaç duyulan işyerleri veya birimlerde üyelerin haftalık çalışma süresi 6 gün 45 saat olarak uygulanabilir. Bu durumda hafta tatili Cumartesi veya Pazar günüdür. Bu üyelerin günlük normal çalışma süresi 7,5 saattir. Bu çalışma düzeni içerisinde Erişim ve Network Operasyonları Faaliyetlerinde çalıştırılan üyelerle sınırlı olmak kaydıyla işin sona erme saati en geç 22.00 olarak belirlenebilir. Çalışılmayan Cumartesi veya Pazar günleri için üyelere bir iş karşılığı olmaksızın hafta tatili ücreti ödenir. Bu uygulamada dönüşüm esastır.

d) İşe başlama ve sona erme saatleri ile ara dinlenmesi işyerleri ve ünitelerin özellikleri, mevsim gerekleri, yerel şart ve gelenekler göz önünde bulundurularak işveren veya işveren vekilleri tarafından tespit edilip işyerlerinde en az 3 gün öncesinden ilan olunur.

16. DÖNEM TEKLİF

b) İhtiyaç duyulan işyerleri veya birimlerde üyelerin haftalık çalışma süresi 6 gün 45 saat olarak uygulanabilir. Bu durumda hafta tatili Pazar günüdür. Bu üyelerin günlük normal çalışma süresi 7,5 saattir. Bu çalışma düzeni içerisinde **müşteriyi evinde veya işyerinde ziyaret ederek arıza giderme, tesis ve kurulum işlerinde çalıştırılan üyelerle sınırlı olmak kaydıyla işin sona erme saati en geç 18:00 olarak belirlenir. Çalışılmayan Pazar günü için üyelere bir iş karşılığı olmaksızın hafta tatili ücreti ödenir.** Bu uygulamada **üyenin rızası aranır ve** dönüşüm esastır.

d) İşe başlama ve sona erme saatleri ile ara dinlenmesi işyerleri ve ünitelerin özellikleri, mevsim gerekleri, yerel şart ve gelenekler göz önünde bulundurularak işveren veya işveren vekilleri tarafından tespit edilip işyerlerinde en az **bir hafta** öncesinden ilan olunur.

f) **Üyenin 6 gün 45 saat çalışma talebi dönüşüm esasına uygun olması durumunda hiçbir surette reddedilemez, hafta içi izin kullanması hafta sonu çalışmasına engel değildir.**

6 – 45 çalışma sisteminin kapsamı ve işin bitiş saati, üyenin bu çalışma sistemindeki rıza durumu ve sahada yaşanan sorunlar doğrultusunda madde metni yukarıdaki şekilde düzenlenmiştir.

15. DÖNEM

1- Bu toplu iş sözleşmesinde tayin ve tespit edilen günlük ve haftalık çalışma sürelerinin dışında yapılan fiili ve hukuki her türlü çalışma fazla çalışmadır. Bu toplu iş sözleşmesi ile üyeler fazla çalışma yapmayı önceden kabul etmiş sayılır. Fazla çalışmada dönüşüm esası göz önünde bulundurulur. Fazla çalışma yapılması gereken hallerde fazla çalışma yapacak üyeler işyerinde tespit edilerek ilgili üyelere üç gün önceden duyurulur. Hasar, arıza, hırsızlık sonucu meydana gelen zararların giderimi, mücbir sebepler vb. önceden planlanamayan durumlarda bildirim süresi gözetilmez.

16. DÖNEM TEKLİF

1- Bu toplu iş sözleşmesinde tayin ve tespit edilen günlük ve haftalık çalışma sürelerinin dışında yapılan fiili ve hukuki her türlü çalışma fazla çalışmadır. Bu toplu iş sözleşmesi ile üyeler fazla çalışma yapmayı önceden kabul etmiş sayılır. Fazla çalışmada dönüşüm esası göz önünde bulundurulur. Fazla çalışma yapılması gereken hallerde fazla çalışma yapacak üyeler işyerinde tespit edilerek ilgili üyelere üç gün önceden duyurulur. **Kanunda belirtilen** mücbir sebeplerin **(doğal afet, yangın, deprem, sel vb.)** olması durumlarda bildirim süresi gözetilmez.

3- Mesailerin ardışık olması durumunda 2. Günü takip eden günde üye mesaiye bırakılmaz.

4- İşyerlerinde günlük çalışma süresi veri merkezi hariç 11 saati aşamaz. Günlük çalışma süresi 10 saati aşan üyelere iş kanunun 68. Maddesi uyarınca verilmesi gereken ara dinlenmesine ek olarak ikinci bir ara dinlenmesi verilir. Bu ikinci ara dinlenmesi en az 30 dakika olup bu süre için yemek hakkı verilir. Yemek verilmemesi durumunda ikinci bir yemek ücreti ödenir.

Fazla çalışma, yalnızca kanunda belirtilen mücbir hâllerde yaptırılacak; sağlık durumu gözetilerek dinlenme hakkını olumsuz etkileyecek şekilde uygulanmayacaktır. Uzun süreli fazla çalışmalarda çalışana ilave yemek ücreti ödenecektir.

15. DÖNEM

- a) İşin gerektirdiği hallerde üyeler 2 veya 3 vardiya halinde çalıştırılabilir. Bir üye üst üste iki hafta gece vardiyasında çalıştırılmaz. Vardiya değişiminde üyeler sürekli olarak en az 11 saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz. Vardiya cetvelleri her ay liste halinde işyerinde ilan olunur.
- b) Vardiyalı çalışmalarda normal çalışma süresi günde 7,5 saattir. Vardiyalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, üyelere haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere nöbetleşme yoluyla hafta tatili verilmesi zorunludur.

16. DÖNEM TEKLİF

- a) İşin gerektirdiği hallerde üyeler 2 veya 3 vardiya halinde çalıştırılabilir. Bir üye üst üste iki hafta gece vardiyasında çalıştırılmaz. Vardiya değişiminde üyeler sürekli olarak en az 11 saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz. Vardiya cetvelleri her ay liste halinde işyerinde ilan olunur.
- b) Vardiyalı çalışmalarda normal çalışma süresi günde 7,5 saattir. Vardiyalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, üyelere haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere nöbetleşme yoluyla hafta tatili verilmesi zorunludur.
- c) **Veri merkezi çalışanları için toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında saha taleplerini de içeren bir vardiya sistemi işverene sunulacaktır.**

Veri merkezi çalışanlarının vardiya sistemi için birden çok formül geliştirilmiştir, bu nedenle sözleşme masasında işverene sunulup en uygun formül üzerinde anlaşma sağlanması hedeflenmektedir.

15. DÖNEM

.....dördüncü altı ayında 53,28 TL vardiya (nöbet) primi ödenir. Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile fazla çalışma uygulanan saatler için 50'nci maddeye göre ödeme yapılacağından ayrıca vardiya (nöbet) primi verilmez. Vardiya (nöbet) primi, sözleşmenin üçüncü yıl birinci altı ay ve üçüncü yıl ikinci altı aylık dönemlerinde ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.

MEVCUTTA;
73,68 TL

16. DÖNEM TEKLİF

.....fiilen çalışılan saat başına sözleşmenin birinci altı ayında **130,00 TL** (nöbet) primi ödenir. Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile fazla çalışma uygulanan saatler için 50'nci maddeye göre ödeme yapılacağından vardiya (nöbet) primi **ayrıca ödenir**. Vardiya (nöbet) primi, sözleşmenin **ikinci, üçüncü ve dördüncü altı aylık dönemlerinde** ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.

Fazla çalışma, genel tatil günlerinde çalışma, vardiya primi almaya engel değildir, bu nedenle bu günlerde de vardiya usulü çalışan üyeye prim ödenmesi gerekir.

MADDE 45 – ÜCRET ZAMMI

SKALA TEKLİFİ

İşe Giriş Tarihi	Skala Artış Oranı
1990	3,00%
1991	3,00%
1992	3,00%
1993	3,00%
1994	3,00%
1995	3,00%
1996	3,00%
1997	3,00%
1998	3,00%
1999	3,00%
2000	3,00%
2001	3,00%
2002	3,00%
2003	3,00%
2006	6,00%
2007	6,00%
2008	6,00%
2009	6,20%
2010	6,40%
2011	6,60%
2012	6,80%
2013	7,00%
2014	7,20%
2015	7,40%
2016	7,60%
2017	7,80%
2018	8,00%
2019	8,00%
2020	8,20%
2021	8,40%
2022	8,60%
2023	8,80%
2024	9,00%
2025	9,00%

01.03.2026 Tarihindeki ücretlere skala uygulandıktan sonra;

Birinci altı ay zammı:

01.03.2026 Tarihindeki ücretlere %45 zam yapılır (ortalama artış skala ile birlikte %53,15'e ulaşmaktadır)

İkinci altı ay zammı:

01.03.2026 – 01.09.2026 tarihleri arasında gerçekleşen enflasyon + enflasyonun %75'i refah payı 01.09.2026 tarihinde yansıtılır.

Üçüncü altı ay zammı:

01.09.2026 – 01.03.2027 tarihleri arasında gerçekleşen enflasyon + enflasyonun %75'i refah payı 01.03.2027 tarihinde yansıtılır.

Dördüncü altı ay zammı:

01.03.2027 – 01.09.2027 tarihleri arasında gerçekleşen enflasyon + enflasyonun %75'i refah payı 01.09.2027 tarihinde yansıtılır.

Sözleşme sonu zammı:

01.09.2027 – 29.02.2028 tarihleri arasında gerçekleşen enflasyon + enflasyonun %75'i refah payı 01.03.2028 tarihinde yansıtılır.

NOT: Skala – birinci – ikinci – üçüncü – dördüncü ve sözleşme sonu zamları ile 5 farklı dönemde 6 ayrı zam talep edilmiştir.

15. DÖNEM

- a)34,02 TL ağır vasıta zammı ödenir.
- b) 13,60 TL ağır vasıta kilometre primi ödenir.

MEVCUTTA

- a)47,42 TL
- b)18.80 TL

16. DÖNEM TEKLİF

- a)**100,00** TL ağır vasıta zammı ödenir.
- b) **50,00** TL ağır vasıta kilometre primi ödenir.
- c) Üyelerin, fiilen çalıştıkları ve işveren tarafından tahsis edilen araçları kullandıkları günlerde, tahsis edilen araçla yapılan mesafe gözetilmeksizin, üyeye Toplu İş Sözleşmesinin birinci altı ayında 100 TL/Gün araç kullanım primi ödenir. Ağır vasıta kullanan Sendika üyesi çalışanlar, bu maddenin a ve b bendindeki haklardan da ayrıca faydalanmaya devam eder.
a, b ve c bentlerindeki araçları aynı günde birden fazla kişi kullanıyorsa kullanan kişiler bu primleri tam olarak alır ve araç kullanımında dönüşüm esası uygulanır.

Ağır vasıta zammı, ağır vasıta kilometre primi **ve araç kullanım primi**, sözleşmenin **ikinci, üçüncü ve dördüncü** altı aylık dönemlerinde ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.

İşveren tarafından tahsis edilen araçları kullanan üyelere araç kullanım primi talep edilmiştir.

15. DÖNEM

İşyerlerinde işveren vekillerince görevlendirilmiş ve görevlendirilecek olan postabaşlarına sözleşmenin birinci altı ayında ayda 104,77 TL, ikinci altı ayında ayda 120,49 TL, üçüncü altı ayında ayda 165,07 TL, dördüncü altı ayında ayda 225,32 TL; ustabaşlarına sözleşmenin birinci altı ayında ayda 135,81 TL, ikinci altı ayında ayda 156,18 TL, üçüncü altı ayında ayda 213,97 TL, dördüncü altı ayında ayda 292,07 TL; Şirket sistemlerindeki rol veya pozisyonları Talep Merkezi, Saha Amiri ve Sevk Amiri olarak kayıtlı bulunan çalışanlara 01.09.2024 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ayda 292,07 TL

MEVCUTTA:

311,60 TL

403,91 TL

16. DÖNEM TEKLİF

İşyerlerinde işveren vekillerince görevlendirilmiş ve görevlendirilecek olan Postabaşlarına, Ustabaşlarına (Ekip Amirlerine) ve Şirket sistemlerindeki rol veya pozisyonları Şef Tekniker, Cihaz Sorumlusu, Veznedar, Talep Merkezi, Saha Amiri ve Sevk Amiri olarak kayıtlı bulunan çalışanlara aylık brüt ücretinin %5'i tutarında sorumluluk primi ödenir. Bu prim kazanılmış hak değildir. Vazifenin devamında verilir.

Farklı ünvanlarda çalışıp da yukarıda sayılan işleri yapan üyelere sorumluluk primi ödenir, üye ünvanı ne olursa olsun bu işlerde çalıştırılıyorsa bu prime hak kazanır.

Sorumluluk priminin kapsamı genişletilmiş ve primin aylık ücretin %5'ine endekslenmesi şeklinde düzenleme teklif edilmiştir.



15. DÖNEM

a) Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

16. DÖNEM TEKLİF

a) Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **% 100** yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Ücretin yükseltilmesi teklif edilmiştir.

15. DÖNEM

I) Hafta Tatili Günü Ücretleri

a) Haftalık iş süresi 5 gün 45 saat olarak uygulanan işyerlerinde günlük iş sürelerine uygun olarak çalışan üyelere Cumartesi ve Pazar günü bir iş karşılığı olmaksızın bu günlere ait ücretleri tam olarak ödenir. Ancak tatil yapılması gereken 6'ncı veya 7'nci gün çalışılması halinde bu 6'ncı veya 7'nci günün ücretleri % 100 zamlı olarak (kendi günlük ücreti dahil toplam 3 günlük ücret) ödenir.

Şu kadar ki, çalışmadığı halde kanuni iş süresinden sayılan zamanlarla, günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanuni veya akdi tatil günleri ile evlenme, ana veya babanın, eşinin, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde verilmiş izin süreleri bir haftalık süre içinde kalmak üzere verilen diğer izinler de, hekim raporu ile hastalık ve dinlenme izinleri çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

b) Haftalık iş süresi 6 gün ve 45 saat uygulanan işyerlerinde hafta tatili 7'nci gündür. Bu güne ait ücreti bir iş karşılığı olmaksızın çalışılmış gibi ödenir. Ancak, zorunlu nedenlerle tatil yapılması gereken 7'nci günde tatil yapmayarak çalışılması halinde, müteakip haftanın bir gününde izin verilir, çalışılan 7'nci güne ait ücreti %100 zamlı olarak ödenir. Bu güne ait vardiya (nöbet) primi ödenmez.

16. DÖNEM TEKLİF

I) Hafta Tatili Günü Ücretleri

a) Haftalık iş süresi 5 gün 45 saat olarak uygulanan işyerlerinde günlük iş sürelerine uygun olarak çalışan üyelere Cumartesi ve Pazar günü bir iş karşılığı olmaksızın bu günlere ait ücretleri tam olarak ödenir. Ancak tatil yapılması gereken 6'ncı veya 7'nci gün çalışılması halinde bu 6'ncı veya 7'nci günün ücretleri **%200** zamlı olarak ödenir.

Şu kadar ki, çalışmadığı halde kanuni iş süresinden sayılan zamanlarla, günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanuni veya akdi tatil günleri ile evlenme, ana veya babanın, eşinin, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde verilmiş izin süreleri bir haftalık süre içinde kalmak üzere verilen diğer izinler de, hekim raporu ile hastalık ve dinlenme izinleri çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

b) Haftalık iş süresi 6 gün ve 45 saat uygulanan işyerlerinde hafta tatili 7'nci gündür. Bu güne ait ücreti bir iş karşılığı olmaksızın çalışılmış gibi ödenir. Ancak, zorunlu nedenlerle tatil yapılması gereken 7'nci günde tatil yapmayarak çalışılması halinde, müteakip haftanın bir gününde izin verilir, çalışılan 7'nci güne ait ücreti **%200** zamlı olarak **ödenir (1 saat çalışmış olsa dahi tam günlük ücreti ödenir)**. Bu güne ait vardiya (nöbet) primi ödenir.

c) Hafta tatilinde çalıştırılan üyeler **1 saat çalışmış olsa dahi tam gün çalışmış sayılarak, a ve b bendindeki zamlar uygulanır.**

Ücretin yükseltilmesi ve üye lehine düzenlemeler teklif edilmiştir.

15. DÖNEM

- a) Çalışması saat 18:00'e kadar tamamlanacak üyelere her hafta için; sözleşmenin ilk yılında 357,75 TL, ikinci yıl birinci altı ayında 700,00 TL, ikinci yıl ikinci altı ayında 1.050,00 TL,
- b) Çalışması saat 22:00'ye kadar tamamlanacak üyelere her hafta için; sözleşmenin ilk yılında 429,30 TL, ikinci yıl birinci altı ayında 840,00 TL, ikinci yıl ikinci altı ayında 1.250,00 TL altıncı gün primi ödenir.

MEVCUT:

A TİPİ: 1.452,04 TL

B TİPİ: 1.728,61 TL

16. DÖNEM TEKLİF

- a) Çalışması saat 18:00'e kadar tamamlanacak üyelere her hafta için; **yevmiyesinin 1,5 katı tutarında**,
- b) Çalışması saat 22:00'ye kadar tamamlanacak üyelere her hafta için; **yevmiyesinin 2 katı tutarında** altıncı gün primi ödenir.
- c) **6 gün 45 saat modelinde çalışan üyelere çalıştığı haftada mutlaka bir gün izin verilir, 7. Günde çalışması durumunda çalışana 3 yevmiye ödenir, ayrıca kullanmadığı izin günü yıllık ücretli izin süresinden düşürülmeden ekstra olarak bir sonraki haftada üyenin istediği bir gün kullandırılır.**

Ücretin yükseltilmesi teklif edilmiştir. Çalışma sürelerinde üye lehine düzenlemeler teklif edilmiştir.

15. DÖNEM

1- “Geçici Görev Harcırası” başlıklı 6’ncı maddesinin “6.1.1 Yurtiçi” alt bendindeki 6. Grup gündelik tutarı birinci altı ayında 185,00 TL, ikinci altı ayında 255,00 TL, üçüncü altı ayında 500,00 TL, dördüncü altı ayında 750,00 TL, üçüncü yılında 850,00 TL olarak uygulanır.

2- Aynı maddenin “Gündelik Ödeme Esasları” başlıklı 6.2’nci fıkrasının 6.2.2 alt bendinde düzenlenen Seyyar Görev Harcırası sözleşmenin birinci yıl ve ikinci yıl birinci altı ayında gündelik 20,00 TL, dördüncü altı ayından (01.09.2024’ten) itibaren gündelik 30,00 TL olmak üzere aylık olarak ödenir.

16. DÖNEM TEKLİF

1- “Geçici Görev Harcırası” başlıklı 6’ncı maddesinin “6.1.1 Yurtiçi” alt bendindeki 6. Grup gündelik tutarı birinci altı ayında **2.000,00** TL olarak uygulanır.

2- Aynı maddenin “Gündelik Ödeme Esasları” başlıklı 6.2’nci fıkrasının 6.2.2 alt bendinde düzenlenen Seyyar Görev Harcırası sözleşmenin birinci altı ayında **150,00** TL olmak üzere aylık olarak ödenir.

Geçici Görev Harcırası ve Seyyar Görev Harcırası, sözleşmenin ikinci, üçüncü ve dördüncü altı aylık dönemlerinde ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.

Ücretin yükseltilmesi teklif edilmiştir. Ücret zammı artışlarına endekslenmesi talep edilmiştir.

15. DÖNEM

Üyelere, aylık ücretlerini çalışarak alanlar / peşin alanlar olmak üzere sırasıyla; 31 Mart / 1 Nisan, 31 Mayıs / 1 Haziran, 31 Temmuz / 1 Ağustos, 30 Eylül / 1 Ekim, 30 Kasım / 1 Aralık tarihlerinde 20'şer ~~günlük~~, 31 Aralık / 31 Aralık tarihinde ~~12-günlük~~ ücretleri tutarında olmak üzere yılda 6 ikramiye ödenir. İkramiyelerin ödeme dönemi olarak 31 Mayıs / 1 Haziran ve 31 Temmuz / 1 Ağustos ve 30 Eylül / 1 Ekim tarihli 60 günlük ikramiyeler için sözleşme yılı, diğerleri için takvim yılı esas alınır.

Bu sözleşme yılı içinde ikramiyenin ödeme zamanından önce veya sonra işe giren yahut herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona eren üyeler için ne şekilde ödeme yapılacağı hususunda kıstelyevm esası uygulanır.

16. DÖNEM TEKLİF

Üyelere, aylık ücretlerini çalışarak alanlar / peşin alanlar olmak üzere sırasıyla; 31 Mart / 1 Nisan, 31 Mayıs / 1 Haziran, 31 Temmuz / 1 Ağustos, 30 Eylül / 1 Ekim, 30 Kasım / 1 Aralık, 31 Aralık / 31 Aralık tarihlerinde 20'şer günlük ücretleri tutarında olmak üzere yılda 6 ikramiye ödenir. İkramiyelerin ödeme dönemi olarak 31 Mayıs / 1 Haziran ve 31 Temmuz / 1 Ağustos ve 30 Eylül / 1 Ekim tarihli 60 günlük ikramiyeler için sözleşme yılı, diğerleri için takvim yılı esas alınır.

Bu sözleşme yılı içinde ikramiyenin ödeme zamanından önce veya sonra işe giren yahut herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona eren üyeler için ne şekilde ödeme yapılacağı hususunda kıstelyevm esası uygulanır.

Aralık ayında verilen 12 günlük ikramiyenin 20 güne çıkarılması talep edilmiştir. Toplamda 112 günden 120 güne yükseltilmesi teklif edilmiştir.

15. DÖNEM

İşverence sendika üyelerine Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı öncesinde, her iki bayram için ayrı ayrı olmak üzere sözleşmenin birinci yılında 3.500,00 TL, ikinci yılında 7.000,00 TL, üçüncü yılında 13.000,00 TL tutarında ödeme yapılır.

16. DÖNEM TEKLİF

İşverence sendika üyelerine Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı öncesinde, her iki bayram için ayrı ayrı olmak üzere sözleşmenin birinci altı ayında **net 30.000,00** TL tutarında ödeme yapılır.

Bayram yardımı, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü altı aylık dönemlerinde ve sözleşme sonunda ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.

Brüt 13.000,00 TL olan bayram yardımının Net 30.000,00 TL olması ve ücret artış dönemlerinde artması şeklinde düzenleme talep edilmiştir.

15. DÖNEM

- 3- Üyelerin TTKey kartlarına fiilen işbaşı yaptıkları günler için aylık olarak yemek bedeli yüklemesi yapılır.
- 4- Günlük yemek bedeli sözleşmenin birinci altı ayında net 110,00 TL, ikinci altı ayında net 150,00 TL, üçüncü altı ayında net 230,00 TL, dördüncü altı ayında net 300,00 TL, üçüncü yılında net 400,00 TL olarak belirlenmiştir.
- 5- ~~İşverence tertip edilen kurs ve seminerlere katılan üyelerin yemek bedeli, harcırah almadıkları sürece kesilmez. Asli olarak görev yaptığı yerden başka yere nakledilen ya da geçici olarak görevlendirilen üyeye, yolculuk ya da görev süresi içerisinde yemek giderlerini karşılamak üzere harcırah ödendiğinden, ayrıca yemek bedeli ödenmez. Ancak bu çerçevede harcırah bedelinin günlük yemek bedelinin altında kalması halinde, harcırah yerine yemek bedeli ödenir.~~

16. DÖNEM TEKLİF

- 3- Üyelerin TTKey kartlarına fiilen işbaşı yaptıkları günler için aylık olarak yemek bedeli yüklemesi yapılır.
- Günlük yemek bedeli sözleşmenin birinci altı ayında net **800,00** TL olarak belirlenmiştir. **Yemek Bedeli, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü altı aylık dönemlerinde ve sözleşme sonunda ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.**
- 4- **İşverence tertip edilen kurs ve seminerlere katılan üyelerin yemek bedeli, kesilmez. Harcırah ödemesi yemek bedelinin ödenmesine engellemez.**

Ücrette artış, sonraki dönemlerde ücret zammı oranında artış talep edilmiş, harcırah ödenmesi durumunda kesinti yapılmaması hususunda düzenleme teklif edilmiştir.

15. DÖNEM

Her yıl Mart ayında çalışmakta olan üyelere, deneme süresini tamamlamış olmak kaydıyla, bu ayın ilk haftasında, sözleşmenin birinci yılında net 1.500,00 TL, ikinci yılında net 3.000,00 TL, üçüncü yılında net 5.500,00 TL giyim yardımı yapılır. Giyim yardımı hediye çeki verilerek veya aynı olarak da yapılabilir.

16. DÖNEM TEKLİF

Her yıl Mart **ve Eylül** aylarında çalışmakta olan üyelere, deneme süresini tamamlamış olmak kaydıyla, bu ayın ilk haftasında, sözleşmenin birinci altı ayında **net 10.000,00 TL** giyim yardımı yapılır. **Giyecek Yardımı, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü altı aylık dönemlerinde ve sözleşme sonunda ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.**

Bu yardım deneme süresini **Mart veya Mart ayından sonraki Eylül** ayında doldurmayıp da yılsonuna kadar dolduranlara, doldurdukları tarihte yapılır. Yılsonuna kadar deneme süresini doldurmayanlar bu haktan o yıl yararlanamazlar.

Ücrette artış, yaz ve kış dönemlerinde yılda iki kez ödenmesi, ve ödemenin nasıl hak edileceği hususlarında düzenleme talep edilmiştir.

15. DÖNEM

A) Belediyelerce toplu taşıma vasıtası işletilen veya belediyelerin gözetim ve denetiminde özel toplu taşıma vasıtası işletilen mahallerde bulunan işyerlerinde çalışan üyelere işbaşı yaptıkları her gün için;

a) İstanbul Belediye hudutları içindeki işyerlerinde en yakın 1 vapur, 1 otobüs,

b) Büyükşehir Belediye hudutları içindeki işyerlerinde en yakın 2 otobüs,

c) Diğer işyerlerinde en uzak 1 otobüs, gidiş-dönüş ücreti net olarak ödenir.

Belediyelerce toplu taşıma vasıtası işletilmeyen yerlerde bu ücret ödenmez.

B) İşverence servis tahsis veya temin edilmesi, paso sağlanması ya da aylık toplu taşıma kartı verilmesi halinde ayrıca vasıta ücreti ödenmez.

C) Çalışma saatlerinin servis saatlerine rastlamaması nedeniyle servis hizmeti verilememesi halinde, bu şekilde çalışan üyelere vasıta ücreti ödenir.

D) Servis güzergahları belirlenirken yürüme mesafesi esas alınacaktır.

16. DÖNEM TEKLİF

A) Belediyelerce toplu taşıma vasıtası işletilen veya belediyelerin gözetim ve denetiminde özel toplu taşıma vasıtası işletilen mahallerde bulunan işyerlerinde çalışan üyelere işbaşı yaptıkları her gün için;

a) İstanbul Belediye hudutları içindeki işyerlerinde en yakın 1 vapur, 1 otobüs,

b) Büyükşehir Belediye hudutları içindeki işyerlerinde en **uzak** 2 otobüs,

c) Diğer işyerlerinde en uzak 1 otobüs gidiş-dönüş ücreti net olarak ödenir.

Belediyelerce toplu taşıma vasıtası işletilmeyen yerlerde bu ücret **en yakın belediye işletmesi tarifesi üzerinden ödenir.**

B) İşverence servis tahsis veya temin edilmesi, paso sağlanması ya da aylık toplu taşıma kartı verilmesi halinde ayrıca vasıta ücreti ödenmez.

C) Çalışma saatlerinin servis saatlerine rastlamaması nedeniyle servis hizmeti verilememesi halinde, bu şekilde çalışan üyelere vasıta ücreti ödenir.

D) Servis güzergahları belirlenirken yürüme mesafesi esas alınacaktır.

Üye lehine bazı düzenlemeler talep edilmiştir.

15. DÖNEM

İşveren tarafından bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf sendika üyesi olan tüm üyeleri kapsayacak şekilde grup ferdi kaza sigortası yaptırılır.

Üyelerin, Türk Telekom Sağlık ve Sosyal Yardım Vakfına üye olmaları halinde 01.03.2023 - 31.10.2024 tarihleri arasında kendilerine ve bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerine ait vakıf aidatlarının % 50'si (Yüzde elli) üye adına işveren tarafından karşılanır.

Üyelerin, Türk Telekom Sağlık ve Sosyal Yardım Vakfına üye olmaları halinde 01.11.2024 tarihi ile sözleşmenin bitiş tarihi arasında kendilerine ve bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerine ait vakıf aidatlarının % 75'i (Yüzde yetmiş beş) üye adına işveren tarafından karşılanır.

Çalışan eş için ödenen aidatlar bu maddenin kapsamına girmez.

16. DÖNEM TEKLİF

Üyelerin, Türk Telekom Sağlık ve Sosyal Yardım Vakfına üye olmaları halinde **toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca**, kendilerine ve bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerine ait vakıf aidatlarının **% 100'ü (Yüz) (tamamı)** üye adına işveren tarafından karşılanır. **Ayakta muayene ve yatarak muayene sayısı için sınırsız hak tanınacaktır.**

Üyelik aidatlarının işveren tarafından karşılanması ve sağlanan hakların artırılması hususlarında düzenlemeler talep edilmiştir.

15. DÖNEM

.....üçüncü yılında 19.000,00 TL doğum yardımı ödenir.

16. DÖNEM TEKLİF

birinci altı ayında net 45.000,00 TL doğum yardımı ödenir.
Doğum Yardımı, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü altı aylık dönemlerinde ve sözleşme sonunda ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.

Yardım tutarında ve ücret zammı oranlarında artış talep edilmiştir.

15. DÖNEM

- a)üçüncü yılında gerçekleşmesi halinde 19.000,00 TL ölüm yardımı yapılır.
- b) üçüncü yılında gerçekleşmesi halinde 23.000,00 TL ölüm yardımı yapılır.
- c) üçüncü yılında gerçekleşmesi halinde 43.000,00 TL ölüm yardımı yapılır.

16. DÖNEM TEKLİF

- a) **bir aylık brüt maaş tutarı net olarak ödenmek suretiyle** ölüm yardımı yapılır.
- b) **bir aylık brüt maaş tutarı net olarak ödenmek suretiyle** ölüm yardımı yapılır.
- c) **üç aylık brüt maaş tutarı net olarak ödenmek suretiyle** ölüm yardımı yapılır.

Yardım tutarı aylık ücrete endekslenmek suretiyle düzenleme talep edilmiştir.

15. DÖNEM

Kazanılmış hak oluşturmamak kaydıyla, usul ve esasları Şirketçe belirlenen çerçevede üyeler işverenin sunduğu hizmetlerden yararlandırılır.

16. DÖNEM TEKLİF

Türk Telekom A.Ş. bünyesinde kapsam dışı olarak çalışanlara verilen cep telefonu, tablet, her türlü elektronik alet ve her türlü hizmet Sendika üyesi çalışanlara da aynı koşullarda işveren tarafından sağlanır.

Mevcutta kapsam dışına uygulanan her türlü hizmetin üyeye de uygulanması talep edilmiştir.

15. DÖNEM

A- Sosyal Güvenlik Yönünden Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Tabi Olanlar;

Hastalık sebebiyle geçici iş göremezliğe uğrayan üyelerin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40'ıncı maddesi uyarınca kurum tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyen ilk iki günlük ücretlerinin tamamı,

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na ve SGK' nın ikincil mevzuatına uygun olarak SGK adına işveren tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerinin İşverenin SGK'ya olan prime ilişkin her türlü borçlarından mahsup edilmesi hususunda Sosyal Güvenlik Kurumu ile yapılan protokol kapsamında çalışan adına bankaya yatırılması yerine doğrudan şirketin SGK'ya olan prim ve prime ilişkin her türlü borçlarından mahsup edilmesi kaydıyla, geçici iş göremezlik süresinin 2 günden fazla olması halinde bu günlere ait ücretin tamamı,

Şirket tarafından ödenir.

İşverence raporlu olunan süreye ait yapılacak ödeme en fazla 6 ay devam eder. Ancak, tedaviye devam edilmesi halinde maluliyet halinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceğine ilişkin SGK Sağlık Kurulu Raporu'na istinaden bu süre uzatılır.

Bu madde gereğince yapılacak ödemeler Sosyal Güvenlik Kurumu'nca ödenek verildiği sürece devam eder.

SGK ile anlaşması olmayan Hastanelerden alınan istirahat raporları nedeniyle SGK tarafından ödenmeyen geçici iş göremezlik ödeneği protokol kapsamında mahsup edilemeyen geçici iş göremezlik tutarı üyenin ücretinden kesilir.

B- Sosyal Güvenlik Yönünden Emekli Sandığı'na Tabi Olanlar;

Sosyal Güvenlik yönünden Emekli Sandığı'na tabi üyenin Sağlık Kuruluşu'nda almış olduğu sıhhi izin günlerine ait ücretler Emekli Sandığı Kanunu'nda düzenlenmediğinden, bu günlere ait ücretlerin tamamı şirket tarafından ödenir.

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'na göre işe alınan görev malulü, Sosyal Güvenlik Destek Primine tabi olarak işe alınan üyenin sağlık kuruluşundan almış olduğu sıhhi izinler nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaması halinde,

Üyenin, hastalığın başladığı tarihten geriye doğru 1 yıl içinde en az 90 günlük prim gün sayısı olmaması nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği alamaması halinde,

Haklarında Emekli Sandığı'na tabi üyeler gibi işlem yapılır.

16. DÖNEM TEKLİF

A- Sosyal Güvenlik Yönünden Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Tabi Olanlar;

Hastalık sebebiyle geçici iş göremezliğe uğrayan üyelerin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40'ıncı maddesi uyarınca kurum tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyen ilk iki günlük ücretlerinin tamamı,

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na ve SGK'nın ikincil mevzuatına uygun olarak SGK adına işveren tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerinin İşverenin SGK'ya olan prime ilişkin her türlü borçlarından mahsup edilmesi hususunda Sosyal Güvenlik Kurumu ile yapılan protokol kapsamında çalışan adına bankaya yatırılması yerine doğrudan şirketin SGK'ya olan prim ve prime ilişkin her türlü borçlarından mahsup edilmesi kaydıyla, geçici iş göremezlik süresinin 2 günden fazla olması halinde bu günlere ait ücretin tamamı,

Şirket tarafından ödenir.

İşverence raporlu olunan süreye ait yapılacak ödeme en fazla 6 ay devam eder. Ancak, tedaviye devam edilmesi halinde maluliyet halinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceğine ilişkin SGK Sağlık Kurulu Raporu'na istinaden bu süre uzatılır.

Bu madde gereğince yapılacak ödemeler Sosyal Güvenlik Kurumu'nca ödenek verildiği sürece devam eder. SGK ile anlaşması olmayan Hastanelerden alınan istirahat raporları nedeniyle SGK tarafından ödenmeyen geçici iş göremezlik ödeneği protokol kapsamında mahsup edilemeyen geçici iş göremezlik tutarı üyenin ücretinden kesilir.

B- Sosyal Güvenlik Yönünden Emekli Sandığı'na Tabi Olanlar;

Sosyal Güvenlik yönünden Emekli Sandığı'na tabi üyenin Sağlık Kuruluşu'nda almış olduğu sıhhi izin günlerine ait ücretler Emekli Sandığı Kanunu'nda düzenlenmediğinden, bu günlere ait ücretlerin tamamı şirket tarafından ödenir.

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'na göre işe alınan görev malulü, Sosyal Güvenlik Destek Primine tabi olarak işe alınan üyenin sağlık kuruluşundan almış olduğu sıhhi izinler nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaması halinde,

Üyenin, hastalığın başladığı tarihten geriye doğru 1 yıl içinde en az 90 günlük prim gün sayısı olmaması nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği alamaması halinde,

Haklarında Emekli Sandığı'na tabi üyeler gibi işlem yapılır.

A ve B bentlerinde belirtilen durumda olan üyenin toplu iş sözleşmesinden doğan bütün hakları (yol, yemek, vs.) normal çalışma yapış gibi sayılarak herhangi bir kesinti yapılmaz.

İşgöremezlik süresi boyunca sosyal yardımların kesilmemesi için düzenleme talep edilmiştir.



15. DÖNEM

Üyelere PTT ve Şirketteki hizmetleri toplamı 15 yılını doldurdıkları tarihte 1 aylık çıplak ücretleri tutarında kıdem primi verilir. 15 yılın hesabında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55'inci maddesinde belirtilen yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınması gereken süreler göz önünde bulundurulur.

16. DÖNEM TEKLİF

Üyelere PTT ve Şirketteki hizmetleri toplamı **10** yılını doldurdıkları tarihte 1 aylık çıplak ücretleri tutarında kıdem primi verilir. **10** yılın hesabında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55'inci maddesinde belirtilen yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınması gereken süreler göz önünde bulundurulur.

15 yıldan 10 yıla düşürülmesi konusunda düzenleme talep edilmiştir.

15. DÖNEM

.....

16. DÖNEM TEKLİF

g) İşveren tarafından tahsis edilen araçların (türü ve çeşidi fark etmeksizin) kaskosu; kaza sonucu gerek araçta oluşan hasarlardan, gerek yaralamalı ve ölümlü kazalardan doğacak her türlü zararı, her türlü tazminatı, üyenin yaralanması halinde tedavi masraflarını sınırsız bir şekilde karşılayacak ölçüde ve hukuki destek gerekmesi halinde bunu da kapsar şekilde yapılacaktır.

Kapsamlı kasko yapılması şeklinde düzenleme talep edilmiştir.

15. DÖNEM

İşverence uygulanan burs esasları üyelerin çocuklarına da uygulanır.

16. DÖNEM TEKLİF

Üyenin ikamet ettiği il dışında okuyan çocuklarına öğrenim düzeyi fark etmeksizin (ilkokul, ortaokul, lise, lisans ve yüksek lisans) aylık Net 5.000,00 TL Öğrenim Bursu verilir.

Üyenin il dışında okuyan çocuğuna burs talep edilmiştir.

15. DÖNEM

~~İşveren, en az ortalama standartlara uygun ve verimli çalışmayı sağlamak ve üyelerin görevlerini kabul edilebilir düzeyde yerine getirip getirmediıklarını tespit etmek üzere unvana, pozisyona, iş birimine veya belirlenecek diğer gruplandırılmış kriterlere göre; objektif ve somut olarak ölçülebilir iş gerekleri ile gözlemlenebilir ve değerlendirilebilir yetkinliklere dayalı organizasyonel bir sistem içerisinde, üyenin güçlü ya da gelişime açık niteliklerinin belirlenmesi ve bu niteliklerinin geliştirilebilmesi ya da iş performansının ölçülmesine yönelik olarak Genel Müdürlük İnsan Kaynakları birimleri tarafından yürütülmek üzere Sendikanın da görüşünü almak kaydıyla iş ve/veya yetkinlik değerlendirme sistemi kurabilir. İşveren bu değerlendirme sistemine göre; Başarılı performans gösteren üyeye belirleyeceği tutar veya oranlarda müktesep hak sayılmamak kaydıyla ödüllendirme mahiyetinde ödeme yapabilir, Düşük performans gösteren üyeyi gerekli geribildirimleri vererek performans iyileştirme sürecine alabilir. Performans iyileştirme süreci sonucunda beklenen seviyeye ulaşamayan üyenin durumu disiplin kurulunca değerlendirilir.~~

16. DÖNEM TEKLİF

Madde ve içeriğinin sözleşmeden kaldırılması talep edilmiştir.

Üyelerimizden gelen performans maddesinin kaldırılması talebi doğrultusunda taslak metinden tamamen çıkarılarak teklif sunulmuştur.

15. DÖNEM

Yıllık ücretli izne hak kazanan üyeler bu izinlerini iş düzenini aksatmamak kaydıyla Mart ayı başlangıcı ile Kasım ayı sonu arasında kullanırlar.

.....

- a) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara yılda 20 iş günü,
- b) 5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara yılda 24 iş günü,
- c) 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yılda 28 iş günü,

16. DÖNEM TEKLİF

Yıllık ücretli izne hak kazanan üyeler bu izinlerini iş düzenini aksatmamak kaydıyla **ilgili yılın herhangi bir döneminde** kullanırlar.

.....

- a) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara yılda **22** iş günü,
- b) 5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara yılda **26** iş günü,
- c) 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yılda **30** iş günü,

Yıllık ücretli izne çıkan üyenin toplu iş sözleşmesinden doğan bütün hakları (yol, yemek, vs.) normal çalışma yapmış gibi sayılarak herhangi bir kesinti yapılmaz.

İşveren, üyenin talep etmesi halinde;

Geçmiş yıllara ait yıllık izni birikmiş olan üyenin isteğine göre, birikmiş olan izin gün sayısının tamamını veya bir kısmını, talep tarihinin içinde bulunduğu ayın maaş ödemesi ile birlikte öder.

İzin süreleri, kullanım dönemleri ve izin süresince sosyal yardımların kesilmemesi konusunda düzenlemeler talep edilmiştir.

15. DÖNEM

- a) Evlenmeleri halinde 5 iş günü,
- b) Ana, baba, eş, çocuk ve kardeşlerin ölümlerinde 5 iş günü,
- c) Eşinin doğum yapması veya evlat edinilmesi halinde bu durumlarını önceden sözlü olarak bildirmeleri ve daha sonra yazılı olarak belgelemeleri şartıyla 5 iş günü,
- d) Yangın, su baskını ve zelzele gibi afetlere maruz kalmaları halinde 5 iş günü,
- e) Kayınvalide ve kayınpederin ölümü halinde 3 iş günü, ücretli izin verilir.

Üyelerin en az yüzde elli oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir. İhtiyaç halinde Genel Müdürlük onayı ile otuz güne kadar uzatılabilir.

16. DÖNEM TEKLİF

- a) Evlenmeleri halinde 10 iş günü,
- b) Ana, baba, büyükanne, büyükbaba, eş, çocuk ve kardeşlerin ölümlerinde 10 iş günü,
- c) Eşinin doğum yapması veya evlat edinilmesi halinde bu durumlarını önceden sözlü olarak bildirmeleri ve daha sonra yazılı olarak belgelemeleri şartıyla 10 iş günü,
- d) Yangın, su baskını ve zelzele gibi afetlere maruz kalmaları halinde 10 iş günü,
- e) Kayınvalide ve kayınpederin ölümü halinde 10 iş günü ücretli izin verilir.

Üyelerin en az yüzde kırk oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde yirmi güne kadar ücretli izin verilir. İhtiyaç halinde Genel Müdürlük onayı ile otuz güne kadar uzatılabilir.

.....

Engelli üyelere 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde 1 gün ücretli izin verilir.

Refakat izni 5 – 10 gün

İzin sürelerinde düzenleme ve engelliler gününde izin talep edilmiştir.

15. DÖNEM

Üyelere dilekçelerinde belirtecekleri (üçüncü dereceye kadar kan ve sıhri hısımlarının vefatı, bakmakla yükümlü bulundukları kişilerin hastalanmaları, resmi işlemler, ev taşıma ve banka işlemleri gibi) mazeretleri kısım veya işyeri amirince kabul edilmek kaydıyla bir takvim yılında en çok 8 gün (tatil günleri dahil) mazeret izni verilir. Bu izin günlük, birkaç günlük veya saatlik olarak kullanılabilir. Saatlik izinlerin toplamı 9 saati doldurduğu takdirde 1 gün sayılarak 8 günden düşülür. Senelik izni olması mazeret izni kullanmasına engel teşkil etmez. Mazeret izni amacı dışında kullanılamaz.

16. DÖNEM TEKLİF

Üyelere dilekçelerinde belirtecekleri (üçüncü dereceye kadar kan ve sıhri hısımlarının vefatı, bakmakla yükümlü bulundukları kişilerin hastalanmaları, resmi işlemler, ev taşıma ve banka işlemleri gibi) mazeretleri kısım veya işyeri amirince kabul edilmek kaydıyla bir takvim yılında en çok **10** gün (tatil günleri dahil) mazeret izni verilir. Bu izin günlük, birkaç günlük veya saatlik olarak kullanılabilir. Saatlik izinlerin toplamı 9 saati doldurduğu takdirde 1 gün sayılarak **10** günden düşülür. Senelik izni olması mazeret izni kullanmasına engel teşkil etmez. Mazeret izni amacı dışında kullanılamaz.

İzin sürelerinde düzenleme talep edilmiştir.

15. DÖNEM

Üyenin talebi halinde; üyeye yıllık ücretli izninin dışında ücreti ödenmemek üzere yılda 60 günü geçmemek kaydıyla ücretsiz izin verilebilir. Ancak, yine üyenin talebi halinde 60 günlük süre işverenin onayıyla en fazla iki katına çıkarılabilir. Bu hususta yasal mevzuat hükümleri uygulanır.

16. DÖNEM TEKLİF

Üyenin talebi halinde; üyeye yıllık ücretli izninin dışında ücreti ödenmemek üzere yılda **90** günü geçmemek kaydıyla ücretsiz izin verilebilir. Ancak, yine üyenin talebi halinde **90** günlük süre işverenin onayıyla en fazla iki katına çıkarılabilir. Bu hususta yasal mevzuat hükümleri uygulanır.

İzin sürelerinde düzenleme talep edilmiştir.

15. DÖNEM

Uyarma ve Kınama cezaları kesindir, itiraz edilemez.

16. DÖNEM TEKLİF

Uyarma ve Kınama **cezalarına itiraz edilebilir.**

Uyarma ve kınama cezalarına da itiraz edilebilmesi için düzenleme talep edilmiştir.

15. DÖNEM

7- Sendika temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüş bildirme ve teklif getirme hakkının tanınması, bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılım imkanının sağlanması, hususlarını yerine getirir.

16. DÖNEM TEKLİF

6- İşçiye görev verilirken, işçinin sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunun göz önüne alınması,

Sendika temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüş bildirme ve teklif getirme hakkının tanınması, bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılım imkanının sağlanması hususlarını yerine getirir.

7- Ekip halinde çalışmalarda işe gidiş gelişlerde araçların içerisinde yalnızca Türk Telekom A.Ş. bordrolu çalışanlar olmalıdır. Başka firma veya işletmenin çalışanı bu araçlarla işe götürülüp getirilemez.

Ekip halinde çalışma koşulları hususunda düzenleme talep edilmiştir.

15. DÖNEM

V) İşveren, üyelerin maruz kalabileceği mesleki riskleri dikkate alarak çalıştıkları iş gereği işyeri hekimince uygun görülen ilgili sağlık uygulamalarını yapmakla yükümlüdür. Mevzuat çerçevesinde işin ve işyerinin gerektirdiği bütün aşı ve tetkik/tahlilleri yaptırır.

16. DÖNEM TEKLİF

V) İşveren, üyelerin maruz kalabileceği mesleki riskleri dikkate alarak çalıştıkları iş gereği işyeri hekimince uygun görülen ilgili sağlık uygulamalarını yapmakla yükümlüdür. Mevzuat çerçevesinde işin ve işyerinin gerektirdiği bütün aşı ve tetkik/tahlilleri yaptırır. **İşinden kaynaklı psikolojik destek talep etmesi durumunda gerekli desteği sağlar.**

Psikolojik destek konusunun sağlık gözetimi kapsamına girmesi talep edilmiştir.

15. DÖNEM

e) Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda çalışılan süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

16. DÖNEM TEKLİF

e) Kadın işçilerin doğumdan önce **8** ve doğumdan sonra **16** hafta olmak üzere **24** haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak **8** haftalık süreye 2 hafta eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda çalışılan süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

Kanunda düzenleme olması sebebiyle güncelleme talep edilmiştir.

15. DÖNEM

Şirket, üyelere kurumsal kimliğini de yansıtan giyim eşyaları ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının gerektirdiği kişisel koruyucu donanımları verir. Söz konusu eşya ve kişisel koruyucu donanımlardan hangilerinin kimlere ve ne suretle verileceği ile miatları ve bu konu ile ilgili diğer hususlar Türk Telekom Kurumsal Giyim Eşyaları Prosedürü ile Şirketin diğer düzenleme ve esaslarına göre yürütülür.

Türk Telekom Kurumsal Giyim Eşyaları Prosedürü ile Şirketin diğer düzenleme ve esasları kapsamında yer alan giyim eşyaları ve kişisel koruyucu donanım numunelerinin tespit ve kabulünde oluşturulacak komisyonlarda sendikanın belirleyeceği iki üye bulundurulur.

16. DÖNEM TEKLİF

Şirket, üyelere kurumsal kimliğini de yansıtan giyim eşyaları ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının gerektirdiği kişisel koruyucu donanımları verir. Söz konusu eşya ve kişisel koruyucu donanımlardan hangilerinin kimlere ve ne suretle verileceği ile miatları ve bu konu ile ilgili diğer hususlar Türk Telekom Kurumsal Giyim Eşyaları Prosedürü ile Şirketin diğer düzenleme ve esaslarına göre yürütülür.

Türk Telekom Kurumsal Giyim Eşyaları Prosedürü ile Şirketin diğer düzenleme ve esasları kapsamında yer alan giyim eşyaları ve kişisel koruyucu donanım numunelerinin tespit ve kabulünde oluşturulacak komisyonlarda sendikanın belirleyeceği iki üye bulundurulur.

Kışlık kıyafetler Ekim ayında, yazlık kıyafetler ise Nisan ayında en geç bahsi geçen ay sonlarına kadar tedarik edilir. Kıyafetler kalite standartlarına göre üst düzeyde ve hava şartlarına uygun kalitede tedarik edilir.

Kıyafetlerin verilme dönemleri ve standartları düzenlenmesi teklif edilmiştir.

15. DÖNEM

Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır.

16. DÖNEM TEKLİF

İş sözleşmesi ilgili mevzuatta belirtilen hallerde iş akdi sona eren üyeye, kıdem tazminatı ödenmesi konusunda aşağıda belirtilen süreler dışında ilgili kanun hükümleri uygulanır. Her tam hizmet yılı için otuzbeş gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise kırk günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem tazminatı hususunda düzenleme talep edilmiştir.

15. DÖNEM

Türk Telekom çalışanları tarafından kurulmuş; vakıf ve yardımlaşma sandıklarına üye olan işçilerin yazılı müracaatlarına istinaden her ay bordrolarından, belirtilen aidat miktarı kesilir ve ilgili hesaplara en geç 15 gün içinde yatırılır. Yapılan kesintiye ait isim listeleri anılan kuruluşlara gönderilir.

16. DÖNEM TEKLİF

Türk Telekom çalışanları tarafından kurulmuş; vakıf ve yardımlaşma sandıklarına üye olan işçilerin yazılı müracaat etmeleri halinde herhangi bir ücret talep etmeden üyeliklerini yapar.
Türk Telekom A.Ş’de kapsam dışı çalışanların yararlanmakta olduğu BES sistemine yapılan işveren katkısı aynı şekilde kapsam içi çalışanlara da yapılır.

Sosyal kuruluşlardan ücretsiz yararlanma ve BES için kapsam dışında ki şartların üyelerimize de uygulanması talep edilmiştir.



15. DÖNEM

İdari unvanlı olduğu halde teknik işlerde çalıştırılan üyeler de dahil olmak üzere Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri, Meslek Yüksek Okulları ve dört yıllık Üniversitelerden mezun olan üyelerden, intibakları yapılacak unvanların atama şartlarını sağlayanların, Şirket düzenlemeleri ve kriterleri çerçevesinde unvan intibakları sözleşme süresince yılda bir kez değerlendirilir.

16. DÖNEM TEKLİF

İdari ünvanlı olduğu halde teknik işlerde çalıştırılan üyeler de dahil olmak üzere Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri, Meslek Yüksek Okulları ve dört yıllık Üniversitelerden **(açık öğretim dahil)** mezun olan üyelerden, intibakları yapılacak ünvanların atama şartlarını sağlayanların, Şirket düzenlemeleri ve kriterleri çerçevesinde ünvan intibakları sözleşme süresince yılda bir kez **değerlendirilir ve değerlendirme sonucu intibakları en kıza zamanda yapılır.**

Unvan intibaklarının kapsamı genişletilmiş, gecikme olmadan ve sürekli değerlendirilmesi teklif edilmiştir.

15. DÖNEM

Banka maaş promosyonları kapsamında ödenecek tutar üyelere eşit olarak ödenir.

16. DÖNEM TEKLİF

Banka maaş promosyonları kapsamında ödenecek tutar üyelere eşit olarak ödenir. **Promosyon görüşmelerine Sendikanın belirleyeceği bir gözlemci katılır.**

Sendika'nın sürece dahil olması talep edilmiştir.

15. DÖNEM

İstanbul il sınırları dahilindeki işyerlerinde bu Toplu İş Sözleşmesine tabi çalışmakta olan üyelere sözleşmenin birinci, ikinci ve üçüncü altı aylarında aylık brüt çıplak ücretlerinin % 5 (Yüzde beş) oranında ek ödeme yapılmıştır.

Sözleşmenin dördüncü altı ayından itibaren söz konusu oran % 6 (Yüzde altı) olarak uygulanacaktır.

İstanbul ek ödemesi, ikramiye, fazla çalışma ödemesi vb. gibi temel ücret üzerinden hesaplanan herhangi bir ödemeyi etkilemeyecektir. İstanbul ek ödemesi, çalışanın İstanbul il sınırları içerisinde görevine sürekli olarak devam ettiği sürece ödenecek, çalışanın görev yerinin İstanbul il sınırları dışında bir yer olarak değiştirilmesi durumunda ödeme sonlandırılacaktır.

16. DÖNEM TEKLİF

İstanbul il sınırları dahilindeki işyerlerinde bu Toplu İş Sözleşmesine tabi çalışmakta olan üyelere **Toplu İş Sözleşmesi Yürürlük Süresi boyunca, başlangıç tarihinden itibaren % 10 (On)** oranında ek ödeme **yapılacaktır.**

İstanbul ili dışındaki, Büyükşehir Belediyeleri il sınırları dahilindeki işyerlerinde bu Toplu İş Sözleşmesine tabi çalışmakta olan üyelere Toplu İş Sözleşmesi Yürürlük Süresi boyunca, başlangıç tarihinden itibaren % 7 (Yedi) oranında ek ödeme yapılacaktır.

İstanbul **ve Büyükşehir** ek ödemesi, ikramiye, fazla çalışma ödemesi vb. gibi temel ücret üzerinden hesaplanan herhangi bir ödemeyi etkilemeyecektir.

İstanbul **ve Büyükşehir** ek ödemesi, çalışanın İstanbul **ve Büyükşehir** il sınırları içerisinde görevine sürekli olarak devam ettiği sürece ödenecek, çalışanın görev yerinin İstanbul **ve diğer Büyükşehir** il sınırları dışında bir yer olarak değiştirilmesi durumunda ödeme sonlandırılacaktır.

Büyükşehir belediyesi statüsüne sahip illerde çalışan üyelerimize de ek ödeme talep edilmiştir.



15. DÖNEM

Sözleşme imza tarihi itibarıyla işyerlerinde çalışmakta olan sendika üyelerinin TTKKey Akıllı Kartlarına, diğer ödemeleri etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla bir defaya mahsus olarak net 5.000,00 TL tutarında yükleme yapılacaktır.

16. DÖNEM TEKLİF

Sözleşme imza tarihi itibarıyla işyerlerinde çalışmakta olan sendika üyelerinin TTKKey Akıllı Kartlarına, diğer ödemeleri etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla bir defaya mahsus olarak net **25.000,00** TL tutarında yükleme yapılacaktır.

Geçici maddenin kalıcı hale gelmesi ve tutarın artırılması talep edilmiştir.

16. DÖNEM YENİ MADDE TEKLİFLERİ

YENİ MADDE: İŞ PRİMİ

Üyelerin fiilen yaptığı işler dikkate alınarak fiilen çalışılan günler için, işçilerin nitelik durumlarına göre üç kategoride iş primi ödemesi hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla Ek- C’de belirtilen gruplara göre iş primi ödemesi yapılacaktır. EK-C’ de birinci gruptaki işçilere brüt çıplak ücretinin %9’u, ikinci gruptaki işçilere brüt çıplak ücretinin %8’i ve üçüncü gruptaki işçilere ise brüt çıplak ücretinin %7’si oranında iş primi ödemesi yapılacaktır.

EK - C

ÜNVAN	İŞ PRİMİ ORANI	GRUP
Şef Tekniker	9%	1. GRUP
Şef Teknisyen	9%	
Tekniker	9%	
Teknisyen	9%	
Teknisyen Yardımcısı	9%	
Veznedar	8%	2. GRUP
Bilgisayar İşletmeni	8%	
Hemşire	8%	
Sağlık Teknisyeni	8%	
Kreş Öğretmeni	8%	
Memur	8%	3. GRUP
Şoför	7%	
Yardımcı Hizmet Elemanı	7%	



16. DÖNEM YENİ MADDE TEKLİFLERİ

YENİ MADDE – GAZİ, TERÖR MAĞDURU VE ŞEHİT YAKINI PRİMİ:

Gazi, terör mağduru ve şehit yakınlarına aylık çıplak ücretinin %10'u (Yüzde on) tutarında Ek Prim ödenecektir.



16. DÖNEM YENİ MADDE TEKLİFLERİ

YENİ MADDE - EK ÖDEME:

İşveren tarafından, sendika üyesi işçilere her yıl bir defaya mahsus olmak üzere Mart ayında 10.000,00 TL/ Yıl olarak ek ödeme yapılır.

Bu ödeme Toplu İş Sözleşmesinin ücret artış dönemlerinde, ücrete gelen zamlar oranında artırılarak ödenir.



16. DÖNEM YENİ MADDE TEKLİFLERİ

YENİ MADDE – HİZMET ZAMMI:

Sendika üyesi çalışanlar, Toplu İş Sözleşmesinin “KIDEM PRİMİ” başlıklı 65. Maddesindeki işe girişleri baz alınarak, çalıştıkları her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında 100,00 TL/Ay hizmet zammı verilir.

Bu ödeme Toplu İş Sözleşmesinin ücret artış dönemlerinde, ücrete gelen zamlar oranında artırılarak ödenir.



16. DÖNEM YENİ MADDE TEKLİFLERİ

YENİ MADDE – ÇOCUK YARDIMI:

Üyelere bir çocuğu için toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında aylık 500,00 TL çocuk yardımı yapılır. Ancak evlenen çocuklar, 18 yaşını dolduran veya yükseköğrenime 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.

Bu yardım Toplu İş Sözleşmesinin ücret artış dönemlerinde, ücrete gelen zamlar oranında artırılarak ödenir.



16. DÖNEM YENİ MADDE TEKLİFLERİ

YENİ MADDE – YAKACAK YARDIMI:

İşçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında, aylık 1.000,00 TL yakacak yardımı yapılır.
Bu yardım Toplu İş Sözleşmesinin ücret artış dönemlerinde, ücrete gelen zamlar oranında artırılarak ödenir.



16. DÖNEM YENİ MADDE TEKLİFLERİ

YENİ MADDE - TABİİ AFET YARDIMI:

İşçilerin yangın, deprem, sel ve benzeri afetlerden zarar görmeleri halinde (Üyenin afet nedeni ile ölümü halinde 1. Derece yakınlarından birine ödenmek üzere) toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında 15.000,00 TL, tabii afet yardımı yapılır. Bu yardım Toplu İş Sözleşmesinin ücret artış dönemlerinde, ücrete gelen zamlar oranında artırılarak ödenir.



16. DÖNEM YENİ MADDE TEKLİFLERİ

YENİ MADDE - ÖĞRENİM YARDIMI:

İşveren, üyenin kreş dahil öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez ve Eylül ayında yapılacak ücret ödemeleriyle birlikte ödenmek üzere; toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Eylül ayında 2.000,00 TL/Yıl öğrenim yardımı yapar. Bu yardım Toplu İş Sözleşmesinin ücret artış dönemlerinde, ücrete gelen zamlar oranında artırılarak ödenir.



16. DÖNEM YENİ MADDE TEKLİFLERİ

YENİ MADDE - YIPRANMA TAZMİNATI:

Erişim Şebeke, Ağır Posta, Fiber Optik, Network Operasyon, Makine Enerji ve Tesis Destek birimlerinde görev yapan; çalışma koşulları gereği bedensel, ruhsal ve çevresel risklere maruz kalan işçilere Yıpranma Tazminatı ödenir.

Yıpranma Tazminatı, bu birimlerde fiilen çalışan işçilere, her ay için **net 1.000,00 TL** tutarında ödenir ve ücret bordrosunda ayrıca gösterilir.

Bu tazminat;

- Açık alanda çalışma,
- Yüksek ve alçak gerilimle çalışma,
- Gece çalışması,
- Fiziksel güç gerektiren işler,
- Gürültü, titreşim, toz, kimyasal ve benzeri risk unsurları dikkate alınarak belirlenmiştir.

Bu ödeme Toplu İş Sözleşmesinin ücret artış dönemlerinde, ücrete gelen zamlar oranında artırılarak ödenir.



16. DÖNEM YENİ MADDE TEKLİFLERİ

YENİ MADDE – KİRA YARDIMI

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki sendika üyesi çalışanlara, artan yaşam maliyetleri ve barınma giderleri dikkate alınarak **Kira Yardımı** ödenir.

Kira Yardımı, her ay için **net 2.000,00 TL** tutarında olup, işçinin ücret bordrosunda ayrıca gösterilerek ödenir.

Kira Yardımı, sosyal yardım niteliğinde olup prime esas kazanca dahil edilmez ve başka bir ad altında yapılan ödemelerle mahsup edilemez.

Bu ödeme Toplu İş Sözleşmesinin ücret artış dönemlerinde, ücrete gelen zamlar oranında artırılarak ödenir.



16. DÖNEM YENİ MADDE TEKLİFLERİ

YENİ MADDE – VERGİ DENGİ ÖDENEĞİ

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki üyelerin, gelir vergisi tarifesindeki artışlar ve vergi matrahına bağlı olarak ücretlerinde meydana gelen net gelir kaybını dengelemek amacıyla **Vergi Denge Ödeneği** uygulanır.

Vergi Denge Ödeneği; üyelerin ilgili ayda tahakkuk eden gelir vergisinin, birinci gelir vergisi diliminde uygulanacak oranı aşan kısmının, işveren tarafından karşılanması suretiyle ödenir.

Bu kapsamda yapılacak ödemeler, üyenin ücret bordrosunda “**Vergi Denge Ödeneği**” adı altında ayrıca gösterilir ve üyeye net olarak yansıtılır.

Vergi Denge Ödeneği, sendika üyesi çalışanın aylık ücretine bağlı olup, fiilen çalışılan gün sayısına göre hesaplanır.

İşbu madde kapsamında yapılan ödemeler, herhangi bir ad altında kazanılmış hak oluşturmaz; sözleşmenin yürürlük süresi ile sınırlıdır.

