

**TAREKS HAYVANCILIK A.Ş.**

**GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**İLE**

**TÜRKİYE ORMAN - TOPRAKSU - TARIM VE**

**TARIM SANAYİİ İŞÇİLERİ SENDİKASI**

**(TARIM – İŞ)**

**ARASINDA AKDEDİLEN**

**İŞLETME DÜZEYİ**

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**YÜRÜRLÜK SÜRESİ**

**01.01.2016 – 31.12.2018**

**İMZA TARİHİ**

**10/03/2016**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

# BÖLÜM I

## GENEL HÜKÜMLER

### MADDE 1 - SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu işletme toplu iş sözleşmesinin amacı, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak suretiyle üretimi arttırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek uyuşmazlıkları uzlaştırıcı yollarla çözüme kavuşturmak.

### MADDE 2 - TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları, TAREKS Hayvancılık A.Ş. Genel Müdürlüğü ile Türkiye Orman - Topraksu - Tarım ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası (TARIM-İŞ)'dir.

### MADDE 3 - TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde adı geçen;

- TAREKS Hayvancılık A.Ş. Genel Müdürlüğü (İŞVEREN),
- TAREKS Hayvancılık A.Ş. şubesi, işletmesi ve işyerlerinin bütününe sevk ve idareye yetkili olan kişiler (İŞVEREN VEKİLİ),
- Türkiye Orman - Topraksu - Tarım ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası, TARIM-İŞ (İŞÇİ SENDİKASI),
- İşletme kapsamında bulunan işyerleri (İŞYERİ),
- İşyerinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler (İŞÇİ),
- İşyerinde işçi statüsünde çalışıp da taraf sendika üyesi olan işçiler (ÜYE),
- İşbu toplu iş sözleşmesi ve ekleri (SÖZLEŞME),
- Bu toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikası ve işveren (TARAFLAR), olarak tanımlanmıştır.

### MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi TAREKS Hayvancılık A.Ş. Genel Müdürlüğünü ve bağlı işyerlerini kapsar.

- Yer itibariyle: TAREKS Hayvancılık A.Ş Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri ile aynı işverene bağlı olarak tarım iş işkolunda faaliyette olan ve sonradan açılacak işyerleri de bu toplu iş sözleşmesi kapsamındadır.
- Şahıs itibariyle: İşyerinde çalışan ve Tarım-İş Sendikası üyelerini kapsar.
- Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Birim Müdürü, Şube Müdürü, İşletme Müdürü, Müdür yardımcıları, Şef, Danışman, Laborant, Teknik Saha Personeli (hayvan alımı yapan/plasiyer), veteriner hekimler, mühendisler, suni tohumlama sorumluları, hizmet alımı yöntemi ile çalışan personel, bu sözleşmenin kapsamı dışındadır.

### MADDE 5 - SÖZLEŞMENİN UYGULANMASI VE YARARLANMA:

Bu toplu iş sözleşmesi taraf sendika üyesi olanlara uygulanır.

Üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hakkında ilgili yasa hükümleri uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

İş bu toplu iş sözleşmeden;

- a) İmza tarihinde Tarım-İş Sendikasına üye olanlar, yürürlük tarihinden itibaren,
- b) Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işe girenler imza tarihinde Tarım-İş Sendikasının üyesi olması şartıyla işe giriş tarihinden,
- c) Tarım-İş Sendikası üyesi olmayanlarla üyelikten çıkan veya çıkarılanların sözleşmeden yararlanmamaları hakkında kanun hükümleri uygulanır.

Yıl içerisinde ihtiyaca göre mevsimlik olarak işe çağrılan işçiler de sendikaya üye oldukları takdirde üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren daimi işçiler gibi bu toplu iş sözleşmesinden çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar. Ancak, bu işçiler iş bu toplu iş sözleşmesinin servis ve yemek ile ilgili hükümlerinden yararlanacak olup sözleşmenin diğer hükümleri bu işçilere uygulanmayacaktır.

Bu toplu iş sözleşmesine tabi olarak çalışan işçiler için deneme süresi 90 gündür.

#### **MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK TARİHİ VE SÜRESİ:**

Bu toplu iş sözleşmesi, 01.01.2016 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2018 tarihinde sona ermek üzere 3 yıl sürelidir.

#### **MADDE 7 - İŞVERENİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ:**

İşin ve işçilerin yönetimi işverene aittir. İşveren ve işveren vekilleri; sözleşmeyi bütün hükümleri ile uygular, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından gereken tedbirleri alır, işçi haklarının zamanında ve noksatsız olarak ellerine geçmesini sağlar, taraf işçi Tarım-iş sendikası üyelerine karşı gerek mevzuat gerekse bu sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirir. Sözleşmenin uygulanması veya işçilerin diğer konuları ile ilgili şikâyetlerini tetkik ederek cevaplandırır, uygulama yanlışlığı varsa düzeltir.

#### **MADDE 8 - SENDİKA AİDATLARI:**

İşveren, yasa gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatları yetkili işçi sendikasının kendisine yazılı başvurusu üzerine her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden ay içerisinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşverenler, sözleşmenin devamı müddetince üyelik hareketlerine göre ücretlerinden aidat kesintisine ve ücretlerin ödendiği ayı takip eden ayda sendikanın banka hesabına yatırma işlemine devam eder. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez. Bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir bir listeyi işveren sendikaya gönderir.

#### **MADDE 9 - SENDİKA YAZILARININ CEVAPLANDIRILMASI:**

Sendikanın işverene yazmış olduğu yazılar en geç 15 gün içinde cevaplandırılır.

#### **MADDE 10 - İLAN TAHTASI:**

İşveren sendikal eğitim ve sendika haberlerinin işçiye ulaşmasını sağlayacak ilan tahtalarının işçilerin görüp okuyabileceği yere konulmasını kabul eder. Bu ilan tahtasının iki anahtarı bulunur. Anahtarlardan biri işyeri temsilcisinde, diğeri işverende bulunur. Bu tahtalara yalnız sendika ve işverenin bildiri ve duyuruları asılır. Yetkili imza ve mühürleri taşımayan duyuru ve bildirimler ile işveren aleyhine olan ve suç teşkil eden ilanlar bu tahtalara asılamaz.

## **MADDE 11 - SENDİKANIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ:**

Sendika çalışma barışını koruma ve sürdürmeyi, çıkan anlaşmazlıkları barışçı yollardan çözümlenmeyi kabul ve taahhüt eder.

Sendika yetkilileri çalışma saatleri içinde işveren vekilinin izni ile işleri aksatmamak şartıyla ve "Sendikal İzinler" başlıklı maddedeki sürelerle sınırlı olarak işyerlerine girebilir ve işçilerle görüşebilir.

## **MADDE 12 - SENDİKA ÜYESİ, GÖREVLİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI:**

İşçiler iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içerisinde, Sendika Genel Merkezi, Şubesi ve Konfederasyonunca mevzuata uygun olarak verilen görevleri yaptıklarından dolayı iş sözleşmeleri feshedilemez, askıya alınamaz, işyeri değiştirilemez veya farklı muameleye tabi tutulamaz. Ancak işçiler, iş verimini düşürecek ve işyerinde çalışma barışını bozacak faaliyetlerde bulunamaz.

İşyerinde çalışan Sendika Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulu üyeleri sendikal faaliyetleri nedeniyle cezalandırılmaz. Söz konusu yöneticiler rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemez veya başka bir işyerine devamlı olarak bir aydan fazla süre ile gönderilemez.

Sendika yöneticiliğine seçilip de Genel Kurul Kararı ile Sendikada devamlı çalışması gerekenler ücretsiz izinli sayılırlar. İşçilerin Sendikadaki görevlerinin; seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi istekleri ile çekilmek suretiyle son bulması halinde, yazılı istekleri üzerine ayrıldıkları işyerine 30 gün içinde, diğer isteklilere kıyasla öncelik vermek sureti ile işe alırlar. Eski iş yerindeki kadro durumunun müsait olmaması halinde ilgilinin dilekçesinde yer alacak tercihleri dikkate alınarak durumuna uygun kadroya tayin edilirler. Bu işçilerin kıdem hakları saklıdır. İşçi işe başladığında aynı kıdem ve pozisyonda çalışan işçi ile aynı hak ve alacaklara sahiptir. Bu hak sendikadaki görevinin sona ermesinden başlayarak 3 ay içinde kullanılabilir.

Üye, temsilci ve yöneticilerin teminatı konusunda 6356 Sayılı Kanun ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanır.

## **MADDE 13 - SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ:**

Sendika temsilcisi, bu sözleşmenin uygulanması bakımından taraf sendikayı temsil eder.

### **A) Sendika Temsilcilerinin Atanması:**

Sendika, sözleşme kapsamındaki işyerlerinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca işyeri sendika temsilcilerini ve baş temsilcisini belirleyerek, sözleşmenin imzasını takiben 15 gün içinde yazılı olarak işveren veya işveren vekiline bildirir.

Değişikliklerde de aynı işlem yapılır.

### **B) Sendika Temsilcilerinin Görevi:**

Sendika temsilcileri, yürürlükteki yasalar ve bu sözleşme ile belirlenen görevlerden başka;

- Sözleşmenin uygulanmasından doğan anlaşmazlık ve yakınmaları işçiler ve işveren vekili ile görüşerek çözümlenmeye çalışır.
- İşçilerin işveren vekiline ve işveren vekilinin işçilere yapacağı önerileri görüşerek bu önerilerden uyuşmazlık doğmasını önler.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin korunması bakımından işveren vekili ile görüşür ve gerekli önlemlerin alınması yolunda girişimlerde bulunur.

### **C) Sendika Temsilcilerinin İşveren ile Görüşmeleri:**

Sendika işyeri temsilcileri, temsilcilik görevleri ile ilgili konularda işveren vekilinden randevu almak sureti ile görüşme yapabilirler.

#### **D) Sendika Temsilcisinin Teminatı:**

İşyerinde çalışan Sendika Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulu üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri, sırf sendikal faaliyetleri nedeniyle cezalandırılmaz. Yönetici ve temsilciler rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemez veya başka bir işyerine devamlı olarak bir aydan fazla gönderilemez.

Sendika temsilci ve yöneticilerinin teminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır.

#### **MADDE 14 - SENDİKAL İZİNLER:**

##### **A) Baş Temsilci İzni:**

Sendika baş temsilcisi temsilcilik görevlerini, işyerlerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak kaydıyla aşağıda yazılı sürelerde yerine getirir.

| <b>İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU</b>              | <b>HAFTALIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ</b> |
|---|-------------------------------------|
| 01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde       | 2 saat                              |
| 51 -200 işçi çalıştıran işyerinde       | 3 saat                              |
| 201-500 işçi çalıştıran işyerinde       | 4 saat                              |
| 500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde | 5 saat                              |

Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika merkezinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

##### **B) Temsilci İzinleri:**

İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

| <b>İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU</b>              | <b>HAFTALIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ</b> |
|---|-------------------------------------|
| 01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde       | 1 saat                              |
| 51 -200 işçi çalıştıran işyerinde       | 2 saat                              |
| 201-500 işçi çalıştıran işyerinde       | 3 saat                              |
| 500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde | 4 saat                              |

##### **C) Diğer İzinler:**

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine bir tam yılda 15 gün ücretli izin verilir.

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp, tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden bu izini kullanması, işverenin onayına tabidir.

Ancak, genel kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

## **BÖLÜM II**

### **İŞ SÖZLEŞMELERİ, İŞE İŞÇİ ALMA VE ÇIKARMA, İŞİN TANZİMİ VE ÇALIŞMA SÜRELERİ**

#### **MADDE 15 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ VE HUKUKİ NİTELİKLERİ:**

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir. Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar, hizmet akdi hükmü olarak devam eder.

İşe yeni alınan işçilere, bu toplu iş sözleşmesiyle aynı pozisyon veya vasıftaki ve aynı kıdemdeki işçilere verilmiş bulunan haklardan fazlası verilemez.

#### **MADDE 16 - İŞE ALINAN VE İŞTEN ÇIKARTILAN İŞÇİLERİN SENDİKAYA BİLDİRİLMESİ:**

Sendika kayıtlarının düzenli tutulmasına yardımcı olmak üzere; işe alınan, işten çıkan veya çıkarılan işçiyi işveren Sendika Genel Merkezine bildirir.

#### **MADDE 17 - ÖNCELİKLİ İŞÇİ ALINMASI:**

Askerlik, hastalık gibi mecburi nedenlerle iş sözleşmesi sona ermiş işçiler, söz konusu mecburi nedenin ortadan kalkmasına müteakip iki ay içinde eski işyerine müracaatı halinde, boş kadro bulunması ve işçinin hizmetine ihtiyaç duyulması halinde, tercihen işe alınırlar.

#### **MADDE 18 - GÖZETİM ALTINA ALINMA VE TUTUKLULUK HALİ:**

Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde, yasal gözaltı süresince ücretsiz izinli sayılır.

İşyeri dışında işçinin işi ile alakalı olmayan ve cezayı gerektirecek fiillerinden doğacak tutukluluk halinde iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin olarak 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır. İş Kanunu'nda tutukluluk ile ilgili geçen süreler boyunca işçi ücretsiz izinli sayılır.

#### **MADDE 19 - İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:**

##### **A) İş Değişikliği:**

İşçilerin, atandıkları pozisyonda, gerektiği takdirde işyeri mahallinde unvanı ve niteliği benzer pozisyonlarda veya birbirlerine yakın işlerde çalıştırılmaları gerekir. Ancak, amirleri tarafından mevsim veya iş şartları gereği boş durumda kalan işçilere pozisyon ve ehliyetine uygun işler yaptırılabilir.

##### **B) İşyeri Değişikliği:**

İşçilerin belediye sınırları dışında (Büyükşehir belediyesi olan yerlerde Büyükşehir belediyesi sınırları dışında) işverene bağlı başka işyerlerine daimi olarak nakledilmelerine rıza göstermemeleri

halinde iş sözleşmeleri feshedilir. İş sözleşmeleri feshedilen işçiler 4857 Sayılı Kanunun ilgili maddelerine göre iş sözleşmesini feshetmiş sayılır.

Gerek kendi isteği ile ve gerekse işverence lüzum görülmesi halinde yapılacak nakillerde işçilerin ücretinde bir azaltma yapılamaz.

Belediye hudutları dışındaki işyerlerine nakledilen işçilere 10 gün ücretli yol izni verilir.

### **C) Hafif İşe Nakil:**

Meslek hastalığı veya iş kazası geçirenlerden çalışabilecek durumda olanlar, işverenin uygun göreceği bir başka hafif işe nakledilirler. Bu hallerde işçinin ücretinde bir azalma olmaz.

## **MADDE 20 - İŞİN SON BULMASI VE İŞÇİLERİN İŞTEN ÇIKARILMASI:**

İşçilerin işten çıkma ve çıkarılmalarında 4857 Sayılı Kanun hükümleri uygulanır.

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra toplu halde veya cezai haller dışında bireysel olarak işçi çıkartılmaması esastır. Ancak; işin azalması, sona ermesi, işyerinin tamamı veya bir kısmının devamlılığına imkân kalmaması gibi zorlayıcı sebepler halinde toplu ve bireysel işten çıkartmalarda taraf sendika üyeleri farklı bir muamele yapılamaz. Belirtilen hallerde işten çıkartılacak sendika üyesi işçilerin bir listesi, işten çıkartılma sebepleri de belirtilerek taraf sendikaya gönderilir. Söz konusu işler için yeniden işçi alınması gerektiğinde aynı pozisyonun var olması halinde çıkartılan işçi öncelikli olarak işe davet edilir. İşe yeniden çağırılacak işçiler, ayrıldıkları tarihte geçerli olan adreslerine gönderilen iadeli taahhütlü mektupla işe davet edilir. Ayrıca işe yeniden davet edilen işçilerin bir listesi işyerinde ilan edilir. İşçi söz konusu davetin tebellüğü edildiği tarihten itibaren 5 gün içerisinde davete icabet etmezse bu hakkı son bulur.

Bu maddenin uygulaması Uzlaştırma Komisyonu tarafından gerçekleştirilir.

## **MADDE 21 - ÇALIŞMA SÜRESİ VE DİNLENME:**

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyerlerinde haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu süreyi tamamlayan işçiye İşverence haftada bir gün dinlenme süresi verilir. Dinlenme günü İşverence ilan edilmemesi halinde hafta tatili Pazar günüdür.

a) Bu sözleşmenin uygulandığı işyerlerinde bir saatlik öğle dinlenme saatleri sendika temsilcilerinin görüşü de alınarak işveren veya işveren vekilince düzenlenir.

b) Kesintisiz çalışması gereken bölümlerde işçilerin öğle dinlenme saatleri işyeri sendika temsilcilerinin görüşü alınarak işverence düzenlenir.

c) Mevsim ve çalışma şartlarının gereği olarak, işyeri ve sabit eklentilerinin dışında, arazide (tarla, bağ, bahçe, çayır ve mera, orman gibi) işçi çalıştırılması gereken hallerde ve yerlerde, sadece bu işçilere uygulanmak üzere haftalık 45 saatlik çalışma süresi sabit kalmak şartıyla mahalli çalışma saatleri, mahalli örf ve adetler de dikkate alınarak işin başlama ve bitiş süreleri ile yasal ara dinlenme saatleri işverence belirlenir ve bunlar işverence işçilere duyurulur. Cetveller düzenlenerek, araçlar içine ve işyerlerine asılır.

## **MADDE 22 - GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILACAK HALLER:**

İşçinin işinde veya işverenin her an emrine hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmadan veya çıkacak işi bekleyerek geçirdiği sürelerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinde belirtilmiş diğer hallerde iş süresinden sayılır ve bu süreler için işçi ücretlerinden kesinti yapılamaz.

## **MADDE 23 - FAZLA ÇALIŞMALAR:**

a) Memleketin genel yararları, işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi nedenlerle işveren, kanuni çalışma süresi dışında yasalara uygun olarak işçilere fazla çalışma yaptırabilir. Fazla mesai yaptırılacağı bir gün önceden işçilere duyurulur. Bu sözleşme ile belirlenen haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır.

b) Fazla mesailer işveren tarafından işçi imzası alınmak yada temin edilen parmak izi okuma makinesi veya da kartlı giriş kontrol cihazlar ile takip edilir. Fazla çalışmanın tespitinde bu belgeler ve ücret bordroları esas alınır.

c) Her bir saat fazla çalışma için ödenecek ücret ilgili mevzuat uyarınca ödenir.

ç) İşveren gerektiğinde işçilere vardiya, posta usulü çalışma yaptırabilir. Gece vardiyasına, postasına girenlerin 15 gün sonra gündüz vardiyasına, postasına geçmeleri için düzenlenen yer değiştirme çizelgeleri işyerinde düzenli olarak işçilere duyurulur.

d) Vardiya, posta usulü çalışan işçilerin çalışma şartları ve vardiyaları, postaları işyeri sendika temsilcilerinin görüşü de alınarak işverence düzenlenir ve işyeri ilan tahtasında işçilere bildirilir.

e) Bu madde hükümlerine göre yapılan fazla çalışmalar işçinin yazılı isteği üzerine izin olarak kullanılabilir. Fazla çalışma karşılığında verilecek izinler fazla çalışma ücreti oranında artırılarak uygulanır.

#### **MADDE 24 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:**

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri hakkında kanun hükümleri uygulanır.

#### **MADDE 25 - HAFTA TATİLİ, ULUSAL BAYRAM, GENEL VE RESMİ TATİL GÜNÜ ÇALIŞMALARINDA ÖDENECEK ÜCRET:**

İş icap ve zarureti gereğince hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmak zorunda kalan işçilere ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin 4857 Sayılı Kanun hükümleri uygulanır.

### **BÖLÜM III ÜCRET VE DİĞER ÖDEMELER**

#### **MADDE 26 - ÜCRET ZAMMI:**

##### **A) SKALA İNTİBAKI:**

İşçilerin. işverene bağlı işyerlerinde yürürlük tarihinden önce geçirdikleri her bir tam hizmet yılı için (6 aydan fazla süreler 1 yıl kabul edilecektir.) bir kademe yılı verilmek sureti ile işçiler EK 2/A ücret skalasında buldukları grubun (0) kademesinden başlanarak, kıdem yıllarına göre geldikleri kademeye intibak ettirilecektir.

##### **B) ÜCRET ZAMLARI:**

###### **1) Birinci Yıl Zammı:**

01.01.2016- 31.12.2016 tarihleri arasında ödenecek günlük net çıplak ücretler EK 2/A ücret skalasında gösterilmiştir.

###### **2) İkinci Yıl Zammı:**

İşçilerin 31.12.2016 tarihinde almakta oldukları günlük net çıplak ücretlerine 01.01.2017 tarihinden geçerli olmak üzere 2016 yılı için açıklanan TÜFE oranına, 1 (bir) puan ilave edilerek bulunacak oranda ücret zammı uygulanacaktır.

###### **3) Üçüncü Yıl Zammı:**

İşçilerin 31.12.2017 tarihinde almakta oldukları günlük net çıplak ücretlerine 01.01.2018 tarihinden geçerli olmak üzere 2017 yılı için açıklanan TÜFE oranına, 1 (bir) puan ilave edilerek bulunacak oranda ücret zammı uygulanacaktır.

#### **MADDE 27 - KADEME TERFİİ:**

İşçilere her yılın Ocak ayında ücret skalasında bir kademe ilerlemesi verilir. 60 gün ve daha fazla ücretsiz izin alan işçiler ile işyeri disiplin kurulu kararıyla yıl içinde üst üste 3 defa yevmiye kesimi cezası alan işçilere kademe terfii uygulanmaz.



## **MADDE 28 - ÜCRETLERİN HESAPLANMASI:**

İşçiye ödenecek olan aylık net çıplak ücret, gündelik ücret skalasında bulunan günlük net çıplak ücretin 30 ile çarpılması sonucu bulunur. Hesaplanan aylık çıplak net ücret 2015 yılı Aralık ayında alınan net ücretten düşük olamaz. Düşük olması halinde oluşan fark ücret eşitlenene kadar tazminat olarak ödenir. 2015 yılı aralık ayı ücretine eşitlendiğinde bu tazminat ödenmez.

Net ücret hesaplandıktan sonra ortaya çıkan kuruşlar bir üste yuvarlanarak hesaplama yapılır.

## **MADDE 29 - TAHSİL ÖDENEĞİ:**

Büro personeli olarak çalışan işçilere münhasır olmak üzere;

a) Önlisans mezunu için 200,00 TL,

b) Lisans ve Yüksek Lisans mezunları için 400,00 TL,

Tahsil ödeneği ödenir.

Bir üst okulu bitirerek öğrenim belgesini işverene bildirenler, belgeyi ibraz ettikleri tarihi takip eden aylık ücret ödeme döneminde yeni tahsil durumuna göre ücreti arttırılarak ödenir.

## **MADDE 30 - PRİMLER:**

Tareks Hayvancılık A.Ş. Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde çalışan işçilere şirket yönetim kurulu tarafından belirlenecek performans ve hedef kriterleri dikkate alınarak belirlenecek adet ve oranda teşvik primleri ödenecektir. Teşvik primi bir yıldan az çalışanlar için çalıştığı süreye göre orantılı olarak hesap edilip ödenir.

## **MADDE 31 - HARCIRAH:**

Yönetim Kurulunca belirlenen limitler dâhilinde harcırah ödenir.

## **MADDE 32 - İŞÇİ ÜCRETLERİNİN ÖDENMESİ:**

İşçi ücretleri mevzuat gereği belirlenen ödeme tarihinde veya bu tarihten itibaren ilk üç işgünü içinde ödenir.

Ücretlerin ödenmesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 37. Maddesinde yazılı usul ve esaslar uygulanır.

## **MADDE 33 - ÜCRET FARKLARININ ÖDENME ZAMANI:**

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar imza tarihinden itibaren bir ay içinde ödenecektir.

## **BÖLÜM IV SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ**

## **MADDE 34 - YEMEK YARDIMI:**

Yemek verilen işyerlerinde, çalışılan her gün için 3 kap yemek verilir.

Yemek verilmeyen işyerlerinde, çalışılan her gün için, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında **10,00- TL/Gün NET** yemek yardımı yapılacaktır. Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci ve üçüncü yıllarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenir.

Yemek verilen işyerlerinde oruç tutanlara, diyet raporu olanlara ve iş yerlerinde yemek uygulamasından vazgeçilmesi halinde maddenin ikinci bendinde belirtilen miktarlarda yemek yardımı yapılır.

### **MADDE 35 - DOĞUM YARDIMI:**

İşçilere yeni doğan her çocuğu için gerekli belgelerin işverene ibrazına müteakip, net asgari ücretin 1/3'üne tekabül eden tutarı net olarak doğum yardımı ödenir. Eşlerden her ikisi de aynı işyerinde çalışıyorsa bu yardım her ikisine de ödenir.

### **MADDE 36 - ÖLÜM YARDIMI:**

İşçilerin ölümü halinde ölen işçilerin kanuni varislerine, işçinin eş ve çocuklarının ölümü kendisine net asgari ücretin %50'sine tekabül eden tutarı net olarak ölüm yardımı ödenir.

### **MADDE 37 - EVLENME YARDIMI:**

İşverence, işçilere net asgari ücretin %50'sine tekabül eden tutarı net olarak evlenme yardımı yapılır. Eşlerden her ikisi de aynı işyerinde çalışıyorsa bu yardım her ikisine de ödenir.

### **MADDE 38 - SERVİS YARDIMI:**

İşveren, varsa servis araçlarından, işçilerin işe geliş ve gidişlerinde imkânlar dâhilinde yararlandırır. Servis güzergâhı işveren tarafından işyeri temsilcisinin de görüşü alınarak belirlenir.

İşyerlerinde servis temin edilememesi durumunda bu işyerlerinde çalışan işçilerin işe gidip gelmelerini temin için çalıştıkları günlere münhasır olmak üzere toplu taşıma bilet ücreti üzerinden günlük 3 tam bilet ücreti ödenir. Servisten yararlanan işçilere ve araç tahsis edilen işçiye bu yardım ödenmez.

### **MADDE 39 - GİYİM YARDIMI:**

İşveren, işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında **BRÜT 400,00 TL** giyim yardımı yapar. Bu yardım her yıl Ağustos ayı içerisinde ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci ve üçüncü yıllarında ücret zammı oranında arttırılarak ödenir.

Bu yardım dışında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca zorunlu kılınan kişisel koruyucu donanımlar işverence ayrıca işçiye aynı olarak temin edilir.

### **MADDE 40 - GIDA YARDIMI:**

İşveren, işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında aylık KDV hariç 100,00 TL Tarım Kredi Kooperatifleri ve iştiraklerinden yapacakları alış-veriş sonucu fatura karşılığı gıda yardımı yapar. Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci ve üçüncü yıllarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle geçerli olmak üzere arttırılarak ödenir.

### **MADDE 41-NAKLİYE ÖDENEĞİ:**

İş bu sözleşmenin 19. Maddesi B bendi kapsamında iş yeri değişikliği yapılan işçiye, nakledildiği yere ailesini/evini taşıması amacıyla 250 km (dahil)'ye kadar olan mesafeler için net asgari ücret tutarınca, 250 km'den fazla olan mesafelerde net asgari ücretin 2 katı kadar nakliye yardımı faturası karşılığında yapılır.

## **MADDE 42 - BAYRAM YARDIMI:**

İşveren, işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında Ramazan Bayramından bir hafta önce net **400,00 TL** Kurban Bayramından bir hafta önce net **500,00 TL** bayram harçlığı öder.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci ve üçüncü yıllarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle geçerli olmak üzere arttırılarak ödenir.

## **BÖLÜM V İHBAR VE KIDEM TAZMİNATLARI**

### **MADDE 43 - BİLDİRİM SÜRELERİ VE İHBAR TAZMİNATI:**

İşten çıkartılmasına karar verilen işçinin iş sözleşmesinin feshinden önce durum yazılı olarak işçiye bildirilir.

Bildirim süreleri ve ihbar tazminatına ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

### **MADDE 44 - KIDEM TAZMİNATI:**

Kıdem tazminatına ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

### **MADDE 45 - TAZMİNATLARIN ÖDENMESİ:**

İş ilişkisinin sona ermesi veya tazminatın hak edilmesi halinde, işçilerin tazminatları en geç bir ay içerisinde ödenir.

## **BÖLÜM VI İZİNLER**

### **MADDE 46 - YILLIK İZİNLER:**

Yıllık ücretli izinler konusunda yasada belirtilen izin sürelerine birer gün ilave yapılarak uygulama yapılır.

İşçinin yıllık iznini işyerinin bulunduğu bölgeden uzak bir yerde geçireceğini yazı ile bildirmesi ve istekte bulunması halinde işveren veya işveren vekilinin müsaadesi ile yolda geçecek günler için 4 güne kadar ücretsiz izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkı işbu sözleşmenin kapsamı içinde bulunan işyerlerinden birinde ilk defa işe başlayanlar için hizmet sürelerinin bir yılı doldurmasından, diğer personelininki ise, en son yıllık iznini hak ettiği tarihin üzerinden bir yıl geçmesi halinde izin hak kazanır.

Yıllık ücretli izin süresinin hesabında, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri ile tatil (Pazar) günleri yıllık ücretli izin süresinden sayılmaz.

### **MADDE 47 - FEVKALADE GÜNLERDE ÜCRETLİ İZİN:**

- İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün.
- İşçinin eşinin, çocuklarının, kardeş, ana ve babasının ölümü halinde 3 gün,
- İşçinin evlenmesi halinde 6 gün. çocuğunun evlenmesi halinde 3 gün,
- İşçinin yangın, su baskını, zelzele gibi beklenmedik ve doğal afet hallerinde 6 gün, ücretli mazeret izni verilir.

İşçilerin ücretli mazeret izinlerini kullanabilmeleri için mazeretlerini yazılı olarak işveren vekiline bildirmeleri esastır. Beyan edilen mazeretlerin doğru çıkmaması halinde bu günlere ait ödenen ücretler geri alındığı gibi işçi hakkında ayrıca disiplin hükümleri uygulanır.

#### **MADDE 48 - SAĞLIK İZİNLERİ VE İŞ GÖREMEZLİK ÖDEMESİ:**

İşveren hastalıkları nedeniyle sağlık kuruluşlarından doktor raporu ile istirahat alan taraf sendika üyesi işçilerin ücretlerini tam olarak ödemeyi kabul eder.

Sosyal Güvenlik Kurumu'na üyeye verilecek geçici iş göremezlik ödenekleri varsa işçi bu ödenekleri aldığı tarihten itibaren en geç 15 gün içinde işverene ödemeyi kabul eder. Bu süre içinde ödenmezse takip eden aybaşında ücretinden kesilir.

İş göremezlik süresince tedavi gördüğü ve iş göremezlik ödeneği aldığı sürece Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen ilk iki günlük ücretler yılda 1 defa işverence ödenir.

#### **MADDE 49 - DOĞUM VE SÜT İZİNİ:**

Doğum yapacak kadın işçilere doğumdan önce ve sonra verilen olan izinler konusunda 4857 Sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Çocuğu doğan kadın işçiye doğum tarihinden itibaren ilk 1 yıllık süre içinde yasal emzirme izni olarak günde 1,5 saat süt izni verilir.

#### **MADDE 50 - MAZERET İZİNİ:**

Kamu Kurum ve Kuruluşları, Mahkeme, Askerlik Şubesi, Hastane, Sosyal Güvenlik Kurumu ve benzeri yerlerde işi olanlara ve bu işini belirtenlere kısa süreli ücretli mazeret izni verilir. Kısa süreli bu izinler yılda 72 saati geçemez. İlgili personel bu izin hakkını yarım günden az olmamak üzere bölümler halinde ve ayda en fazla 3 defa olmak üzere kullanabilir

#### **MADDE 51 - ASKERLİK İZİNİ:**

Muvazzaf askerlik nedeniyle işinden ayrılan işçilere, bu ödevin bitiminden itibaren 2 ay içinde başvurmaları halinde, işveren başvuru tarihini izleyen 2 ay içinde boş kadro var ise eski unvanlarıyla, değil ise münhal başka bir işe alır. Bu suretle işe alınan işçinin ücreti tespit edilirken, toplu iş sözleşmesi ile emsallerine verilen tüm zamlar eski ücretlerine eklenerek hesaplanır ve bu doğrultuda ödeme yapılır. Bu toplu iş sözleşmesinin getirdiği sosyal haklardan yararlanmalarda, eski hizmetleri göz önünde tutulur.

## **BÖLÜM VII İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ**

#### **MADDE 52 - İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİ KORUMA:**

a) İşveren, işyerinde çalışan işçilerin sağlığını ve işyerinin emniyetini koruyucu tedbirler alır ve uygular. İşçilere iş gereği kullanması zorunlu olan kişisel koruyucu donanımlar işverence temin edilir. İşyeri sendika temsilcileri bu tedbirlerin uygulanmasında işveren vekiline yardımcı olurlar.

b) İşyerinde ecza dolapları bulundurulur. İşçilerin işyerinde hastalanmaları veya iş kazalarına uğramaları halinde yardımda bulunulacaktır.

c) İş kazası veya hastalığı nedeniyle derhal müdahaleyi gerektiren hallerde, işveren işçiyi en yakın sağlık kuruluşuna emrindeki araçla sevk edecektir. Olay bir tutanak ile tespit edilecek ve ilgili mercilere en kısa sürede ulaştırılacaktır.

### **MADDE 53 - HEKİM VEYA SAĞLIK KURUMUNA SEVK İŞLEMLERİ:**

a) İşbaşında iken rahatsızlık hissedip hekim muayenesi isteminde bulunan işçilerle, işyerinde meydana gelecek acil durumlarda ve iş kazalarında, hastanın en yakın hekim veya sağlık kuruluşuna en kısa sürede sevk edilmesi için gerekli önlemler işveren tarafından alınır.

b) İşyerinde hastalanan işçilere, sağlık kuruluşlarına gönderilmeleri durumunda işveren vasıta temin eder.

### **MADDE 54 - MUAYENEYİ İZLEYEN İŞLEMLER:**

a) İşçi bir sağlık kurum veya kuruluşundan istirahat raporu aldı ise, bu durum ilk fırsatta işveren veya işveren vekiline bildirilir. İş göremezlik bitiminde işçi işbaşı kâğıdını işverene verir ve işbaşı yapar.

b) İşçi yatarak tedaviye alınmış ise, işçi veya yakınları tarafından ilk fırsatta işyerine bilgi verilir. Tedavi süresi sonunda alınan işbaşı kâğıdı ile işçi işbaşı yapar.

### **MADDE 55 - TEMİZLİK MALZEMESİ:**

İşveren işyerinde bulunan lavabo ve benzeri yerlerde sürekli yeterli miktarda sabun ve temizlik malzemesi bulundurur.

### **MADDE 56 - İŞÇİ EĞİTİMİ:**

İşveren, mevzuatın ve mali imkânların elverdiği ölçüde, işyerinde verimin ve işçinin bilgi düzeyinin artırılması amacıyla işçi eğitimlerine önem verir.

Taraf sendika, işveren vekilinden izin almak kaydıyla işyerinin ve işlerin müsait olduğu zamanlarda işyerinde, sendikacılık ve çalışma hayatıyla ilgili konferans, kurs, seminer gibi eğitim faaliyetleri düzenleyebilir. Bu faaliyetler için işyerinin salon, araç ve gereçlerinden imkanlar ölçüsünde yararlanılır.

## **BÖLÜM VIII İŞ VE İŞYERİ DİSİPLİNİ**

### **MADDE 57 - DİSİPLİN KURULUNUN KURULUŞU:**

İşyerinde, işveren veya işveren vekilince seçilen iki kişi ve sendika tarafından seçilen işyerinde çalışan iki kişiden oluşan dört kişilik bir disiplin kurulu kurulur.

Kurul, tarafların talebi üzerine, işverenin çağrısı ile çoğunlukla toplanır ve karar alır. Kurulun başkanlığı işveren ve sendika temsilcileri arasında her toplantıda sıra ile değişir.

### **MADDE 58 - DİSİPLİN KURULUNUN İŞLEYİŞİ:**

Disiplin Kurulu, disipline aykırı bir fiilin işlenmesi durumunda, olayın taraflarca kendisine intikal ettirilmesinden itibaren 15 (on beş) gün içerisinde işverenin çağrısı üzerine toplanır. Toplantı yeri işletme merkezidir. Birinci toplantıda çoğunluk sağlanamazsa, müteakip 15 (on beş) gün içinde kurul, işverenin çağrısı üzerine ikinci toplantısını yapar. İkinci toplantı, katılanların iştiraki ile yapılır.

Kararlar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy sayılır. Disiplin Kurulu, cezaı ekli ceza cetveline göre takdir eder. Cetvelde yer almayan ancak disiplin suçu olarak kabul edilen fiil veya davranışlar için disiplin kurulu söz konusu fiil veya davranışın niteliğine göre cetvelde yer alan cezalardan birisini kıyasen uygular.

İşçi, hadise tutanağına istinaden disiplin kuruluna sevk edilmeden önce işveren tarafından ilk tahkikatı yapılır. Olayın vukuu, işçinin savunması ve varsa tanık ifadeleri alınır. Tutanak ilgililerce imzalanır. Disiplin kurulu bu tutanak üzerinde incelemesini yapar. Olayın aydınlanması için gerek gördüğü kişilerin yazılı veya sözlü ifadelerine başvurabilir. Disiplin kurulu incelemesi sonucu ekte yer alan ceza cetvelinden uygun cezayı belirler ve işverene sunar. Verilen karar işverenin onayı sonrası hüküm ifade eder. İşveren son kararını 7 (yedi) gün içerisinde verir.

Cezanın takdiri sırasında işçisinin sicil durumu, eski hizmet başarıları göz önünde tutularak, gerektiğinde bu nitelikler hafifletici bir neden sayılarak, daha hafif bir ceza verilebilir. Aynı disiplin cezasını gerektiren cezanın tekrarı halinde disiplin kurulu daha ağır bir cezaya hükmedebilir. İşten çıkarma cezaları, işverenin onayı ile yürürlüğe girer. İşveren alınan kararı işçi lehine değiştirebilir.

Disiplin cezasını gerekli kılan bir fiil işlediği bildirilen ve iddia olunan işçi, Disiplin Kurulu tarafından yazılı ve gerektiği durumda sözlü olarak savunmaya çağrılmadıkça ceza verilemez. Ancak işçinin ifadesini vermek üzere kendisine yapılan çağrının tebliğinden itibaren 6 (altı) gün içinde yazılı veya sözlü ifade vermektan imtina etmesi halinde, kurul kararını ifade almadan verir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/2. maddesi hükümleri saklıdır.

İşveren, görevinde dikkatsizlik ve laubalilik gösteren, çalışma süresini ve iş malzemelerini israf eden, amirleri tarafından yapılan ikazlara uymayan işçiye re'sen ihtar cezası verebilir. İşverenin ihraç kararları işçiye tebliğinden itibaren 10 (on) işgünü içerisinde itiraz edilmezse karar kesinleşir.

#### **MADDE 59 - DİSİPLİN KURULU KARARINA İTİRAZ:**

Disiplin Kurulunun Kararının onaylı örneği, ilgili işçiye tebliğ olunur. Ceza alan personel, tebliğin tebellüğ tarihini izleyen işgününden itibaren 7 (yedi) gün içerisinde bu cezaya Disiplin Kurulu nezdinde itiraz edebilir. Gerektiğinde Disiplin Kurulu tekrar görüşebilir.

### **BÖLÜM IX**

#### **UZLAŞTIRMA KOMİSYONU VE MÜTEFERRİK HÜKÜMLER**

#### **MADDE 60 - UZLAŞTIRMA KOMİSYONU:**

Uzlaştırma Komisyonu 2'si işveren temsilcisi, 2'si sendika temsilcisi olmak üzere 4 kişiden oluşur. İhtiyaç vukuunda tarafların gündemli talebi ile toplantıya davetlerinden itibaren 5 gün içinde Uzlaştırma Komisyonu toplanır. Bu kurulun başkanı işveren temsilcisi, raportörü ise sendika temsilcisidir.

Kurul:

- Sözleşmenin uygulanmasından doğan gerek lâfzen, gerek ruhen tefsirden meydana gelen ihtilafları,
  - İşyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin işverene aksettirilen ve bir neticeye varılamayan Toplu İş Sözleşmesinin tatbikatından doğan ihtilafları,
  - Çalışma hayatıyla ilgili kanun ve nizamnamelerin tatbikatından doğan aksaklıkları,
- Görüşerek karara bağlar.

Taraflar Uzlaştırma Komisyonunda ittifakla alınan kararların aynen tatbikini kabul ve taahhüt etmiş olurlar.

Uzlaştırma Komisyonunda ihtilaf konusunda karar verilinceye kadar eski uygulamaya devam olunur.

Uzlaştırma Komisyonunda görüşülen konuda anlaşmaya varılırsa bir protokol düzenlenir ve taraflarca imzalanıp uygulanır.

İhtilafların Uzlaştırma Komisyonunda halledilmemesi halinde 30 gün içinde tarafların bu konudaki görüşlerini de kapsayan bir zabıt düzenlenip imzalanır ve konu özel hakeme sevk edilir. Taraflar özel hakem kararına uymadıkları takdirde kanuni yollara başvurabilirler.

## **MADDE 61 - HASAR VE ZARAR TESPİT KOMİSYONU:**

Kusurları nedeni ile kullandıkları araç, gereç ve donanım malzemelerini hasara uğratan; üretilen malın bozulmasına, yok olmasına, önemli ölçüde değerini yitirmesine neden olan; kusuru ya da ihmali ile işyerinde bulunan hayvanlara zarar veren ya da telef olmasına sebep olan işçiden uğranılan zararı karşılamakla mükelleftir. Zararın tazmini için, işyerinde çalışan işveren vekilince ve sendikaca seçilen temsilci ile müştereken seçilen, o işten anlayan bir kişinin iştiraki ile üç kişilik bir Hasar ve Zarar Tespit Komisyonu kurulur. Komisyon olayın özelliğine göre hasar ve zararı tespit edip bir tutanak tanzim eder, üyeler tutanağı imzalayarak işverene teslim eder.

Komisyon ayrıca tutanakta, olayın mahiyeti, oluş şekli, zararın işçinin kusurundan mı, kastından mı, yoksa makine alet veya müteharrik kuvvetten mi meydana geldiğine dair bilgileri de belirtir.

Zarar ve ziyanın yukarıdaki yazılı şekilde tespitinden sonra işveren ya da vekili zararı işçiden talep eder ve işçi hakkında öncelikle bu sözleşmedeki disiplin hükümleri ve 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

## **MADDE 62 - KOMİSYON VE KURULLARIN ÇALIŞMASI:**

Sendikanın yetki belgesi alması kaydıyla; sözleşmenin yürürlük tarihinin bittiği tarihten, yeni sözleşmenin imza edileceği tarihe kadar olan süre içinde, bu sözleşme ile kurulmuş olan komisyon ve kurullar görevlerine devam ederler.

## **MADDE 63- TOPLU İŞ SÖZLESMESİNDE BELİRTİLMEMEYEN HUSUSLAR:**

İşbu toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan hususlarda, yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri uygulanır.

İşbu toplu iş sözleşmesi 63 asıl madde ve 2 ekten (3 sayfa) ibaret olup, taraflarca 10.03.2016 tarihinde kurulmuştur.

## **İ M Z A L A R**

### **İŞVEREN TEMSİLCİLERİ**

TAREKS HAYVANCILIK A.Ş.


  
Adnan AKSU  
Genel Müdür Yardımcısı


  
Bekir YILDIZ  
Genel Müdür

### **SENDİKA TEMSİLCİLERİ**

Türkiye Orman, Topraksu,  
Tarım ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası

  
Recep KOCAPİÇAK  
Genel Sekreter

  
Kazım GAKÇI  
Toplu Sözleşme Uzmanı

  
Ramazan GÜRBÜZ  
Uzman Yardımcısı

**EK - 1**  
**DİSİPLİN CEZA CETVELİ**

| CEZAYI GEREKTİREN HALLER   | CEZALAR<br>(Bir Takvim Yılındaki Tekerrür Sayısına Göre) |                  |                  |                  |       |
|--|--|------------------|------------------|------------------|-------|
|  | 1  | 2                | 3                | 4                | 5     |
| 1) Mazeretsiz 1 saat işe gelmemek  | İhtar  | Kınama           | 1 Y.K.           | 2 Y.K.           | İhraç |
| 2) Mazeretsiz yarım gün işe gelmemek   | Kınama   | 1 Y.K.           | 2 Y.K.           | İhraç            |       |
| 3) Mazeretsiz 1 gün işe gelmemek   | 1 Y.K.   | 2 Y.K.           | İhraç            |                  |       |
| 4) İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya 1 ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe gelmemek   | İhraç  |                  |                  |                  |       |
| 5) İş saati bitmeden izinsiz gitmek  | İhtar  | Kınama           | 1 Y.K.           | 2 Y.K.           | İhraç |
| 6) İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak  | 2 Y.K.   | İhraç            |                  |                  |       |
| 7) İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak  | İhtar  | Kınama           | 1 Y.K.           | 2 Y.K.           | İhraç |
| 8) İşyerine ait malzeme, vasıta, alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak  | İhtar  | Kınama           | 1 Y.K.           | 2 Y.K.           | İhraç |
| 9) İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek   | İhtar  | Kınama           | 1 Y.K.           | 2 Y.K.           | İhraç |
| 10) İş saatinde uyumak   | İhtar  | Kınama           | 1 Y.K.           | 2 Y.K.           | İhraç |
| 11) İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek ve iş esnasında amirlerine fiilen tecavüz etmek.   | İhraç  |                  |                  |                  |       |
| 12) İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak   | Kınama   | 1 Y.K.           | 2 Y.K.           | İhraç            |       |
| 13) Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak  | İhtar  | 1 Y.K.           | 2 Y.K.           |                  |       |
| 14) Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtma ve yaptırmama   | 2 Y.K.   | İhraç            |                  |                  |       |
| 15) Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek  | Kınama   | 1 Y.K.           | 2 Y.K.           |                  |       |
| 16) Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek  | İhraç  |                  |                  |                  |       |
| 17) İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek   | 2 Y.K.   | İhraç            |                  |                  |       |
| 18) İş esnasında siyasi propaganda yapmak  | 1 Y.K.   | 2 Y.K.           | İhraç            |                  |       |
| 19) Hırsızlık ve hırsızlığa teşebbüs etmek   | İhraç  |                  |                  |                  |       |
| 20) İşyerine ait alet malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak   | İhtar  | Kınama           | 1 Y.K.           | 2 Y.K.           | İhraç |
| 21) Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına sebebiyet vermek. Hasarın 10 (on) gündelik tutarını aşmaması halinde;<br>İhmal varsa<br>Ağır ihmal varsa<br>Kasıt varsa | İhtar<br>İhtar<br>İhraç                                  | Kınama<br>Kınama | 1 Y.K.<br>1 Y.K. | 2 Y.K.<br>2 Y.K. | İhraç |
| 22) İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek   | İhraç  |                  |                  |                  |       |
| 23) İşyerini, kısmen veya tamamen durdurma amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak   | İhraç  |                  |                  |                  |       |



|  |        |        |        |        |       |
|--|--------|--------|--------|--------|-------|
| 24) Görevde lakayt kalmak ve kendisine verilen işin bittiğini işi veren amirine bildirmemek  | Kınama | 1 Y.K. | 2 Y.K. | İhraç  |       |
| 25) Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak  | İhtar  | Kınama | 1 Y.K. | 2 Y.K. | İhraç |
| 26) Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik  | İhtar  | Kınama | 1 Y.K. | 2 Y.K. | İhraç |
| 27) İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak  | İhraç  |        |        |        |       |
| 28) İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek  | Kınama | 1 Y.K. | 2 Y.K. | İhraç  |       |
| 29) İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkûm olmak  | 2 Y.K. | İhraç  |        |        |       |
| 30) İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 gün ve daha fazla süre ile hapse mahkûm olmak   | İhraç  |        |        |        |       |
| 31) İş akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak sureti ile işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması | İhraç  |        |        |        |       |
| 32) Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde veya şahsi işlerde merci tecavüzünde bulunmak  | Kınama | 1 Y.K. | 2 Y.K. | İhraç  |       |
| 33) İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmaktan direnmek   | 2 Y.K. | İhraç  |        |        |       |
| 34) Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek  | İhraç  |        |        |        |       |
| 35) İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek  | Kınama | 1 Y.K. | 2 Y.K. | İhraç  |       |
| 36) İşgünü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek   | Kınama | 1 Y.K. | 2 Y.K. | İhraç  |       |
| 37) Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek  | İhraç  |        |        |        |       |



**EK-2/A**  
**TAREKS HAYVANCILIK A.Ş. GÜNDELİK ÜCRET SKALASI**  
**01.01.2016 - 31.12.2016**

| KADRO ÜNVANI | I. GRUP        | II. GRUP                          | III. GRUP   | IV. GRUP                             | KADRO ÜNVANI |
|--------------|----------------|-----------------------------------|---|--------------------------------------|--------------|
|              | Büro Personeli | Teknisyen,<br>Çavuş,<br>Operatör, | Sorumlu İşçiler,<br>Şoför,<br>Teknisyen<br>Yardımcısı,<br>Çavuş yardımcısı. | Tarım İşçisi,<br>Hizmetli,<br>Bekçi. |              |
| 0            | 66.67          | 46.67                             | 45.00   | 43.34                                | 0            |
| 1            | 67.34          | 47.34                             | 45.50   | 43.68                                | 1            |
| 2            | 68.01          | 48.01                             | 46.00   | 44.02                                | 2            |
| 3            | 68.68          | 48.68                             | 46.50   | 44.36                                | 3            |
| 4            | 69.35          | 49.35                             | 47.00   | 44.70                                | 4            |
| 5            | 70.02          | 50.02                             | 47.50   | 45.04                                | 5            |
| 6            | 70.69          | 50.69                             | 48.00   | 45.38                                | 6            |
| 7            | 71.36          | 51.36                             | 48.50   | 45.72                                | 7            |
| 8            | 72.03          | 52.03                             | 49.00   | 46.06                                | 8            |
| 9            | 72.70          | 52.70                             | 49.50   | 46.40                                | 9            |
| 10           | 73.37          | 53.37                             | 50.00   | 46.74                                | 10           |
| 11           | 74.04          | 54.04                             | 50.50   | 47.08                                | 11           |
| 12           | 74.71          | 54.71                             | 51.00   | 47.42                                | 12           |
| 13           | 75.38          | 55.38                             | 51.50   | 47.76                                | 13           |
| 14           | 76.05          | 56.05                             | 52.00   | 48.10                                | 14           |
| 15           | 76.72          | 56.72                             | 52.50   | 48.44                                | 15           |
| 16           | 77.39          | 57.39                             | 53.00   | 48.78                                | 16           |
| 17           | 78.06          | 58.06                             | 53.50   | 49.12                                | 17           |
| 18           | 78.73          | 58.73                             | 54.00   | 49.46                                | 18           |
| 19           | 79.40          | 59.40                             | 54.50   | 49.80                                | 19           |
| 20           | 80.07          | 60.07                             | 55.00   | 50.14                                | 20           |
| 21           | 80.74          | 60.74                             | 55.50   | 50.48                                | 21           |
| 22           | 81.41          | 61.41                             | 56.00   | 50.82                                | 22           |
| 23           | 82.08          | 62.08                             | 56.50   | 51.16                                | 23           |
| 24           | 82.75          | 62.75                             | 57.00   | 51.50                                | 24           |
| 25           | 83.42          | 63.42                             | 57.50   | 51.84                                | 25           |
| 26           | 84.09          | 64.09                             | 58.00   | 52.18                                | 26           |
| 27           | 84.76          | 64.76                             | 58.50   | 52.52                                | 27           |
| 28           | 85.43          | 65.43                             | 59.00   | 52.86                                | 28           |
| 29           | 86.10          | 66.10                             | 59.50   | 53.20                                | 29           |
| 30           | 86.77          | 66.77                             | 60.00   | 53.54                                | 30           |

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*