

TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİ

BÖLÜM 1 GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR

Bu toplu iş sözleşmesi, merkezi İstanbul'da bulunan Türkiye Basın Yayın Matbaa Çalışanları Sendikası (DİSK Basın-İş) ve merkezi İstanbul'da bulunan IPS İletişim Vakfı (Bianet) arasında, tarafların hak, görev ve sorumluluklarını düzenlemek, politik ve etik olarak sorumlu habercilik anlayışı ve pratiğini ileriye taşımak üzere, işyerinin özellikleri ve olanakları dikkate alınarak, işyeri düzeyinde imzalanmıştır.

MADDE 2- TANIMLAR

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

A. İŞVEREN; IPS İletişim Vakfı'nı

B. SENDİKA; Türkiye Basın Yayın Matbaa Çalışanları Sendikası (DİSK Basın-İş)

C. İŞÇİ; İşverenin işyerinde çalışan işçilerden DİSK Basın-İş üyesi olanları

D. TARAFLAR; işveren ve sendikayı,

E. TİS; bu toplu iş sözleşmesini

F. DANIŞMA KURULU; sendika ve işveren tarafından oluşturulan kurulu,

G. SORUŞTURMA KURULU: Bir yönetim kurulu üyesi, Sendika tarafından belirlenecek bir temsilci ve genel koordinatörden oluşan kurulu,

H. KARAR KURULU: Bir yönetim kurulu üyesi, Sendika tarafından belirlenecek bir temsilci ve bir yayın danışma kurulu üyesinden oluşan kurulu, ifade eder.

MADDE 3- AMAÇ

A. Bu TİS, her türlü güç odaklarından bağımsız olarak halkın haber alma hakkı ve gazetecinin haber verme/yapma özgürlüğü temelinde editoryal bağımsızlığı korumayı ve geliştirmeyi garanti altına alır. Habercilikte eril/seksist, ayrımcı, nefret söylemi içeren, şiddet kışkırtıcılığı yapan, baskından yana ve baskın olanı yeniden üreten kutuplaştırıcı, militarist yaklaşım ve dili reddeder. Hak, yurttaş, barış ve toplumsal cinsiyet odaklı habercilik anlayışını korumayı ve geliştirmeyi garanti altına alır. Demokratik katılımcı habercilik modelini işyeri özelinde geliştirmeyi ve model olarak genel habercilik ortamında yaymayı teşvik eder.

B. İşyerinin ekonomik yönden sürdürülebilirliğini, ayakta kalmasını, verimli şekilde işletilmesini; DİSK Basın-İş üyelerinin ekonomik, sosyal durumlarını ve mesleki becerilerini geliştirmeyi, çalışanların insanlık onuruna yaraşır şekilde işsizlik korkusundan uzak, geleceğe güvenle bakabilecekleri, huzurlu bir çalışma ortamı oluşturmayı; işyerinde demokratik katılımcılığın ve çalışanların sosyal güvenceye kavuşturulmalarının sağlanmasını, işçi sağlığı ve güvenliğini sağlayacak önlemlerin alınmasını amaç edinir.

C. Bu TİS; uluslararası sözleşmeler ve Anayasa ile güvence altına alınmış olan örgütlenme, özgür toplu pazarlık ve sözleşme hakkı ile grev hakkının çalışanların en temel hakkı olduğunu kabul ederek, çalışma yaşamının demokratikleşmesine, genişlemesine/zenginleşmesine katkıda bulunmayı, toplumdaki inanç/inançsızlık, kültürel, etnik her alandaki farklılıkların işyerindeki temsilini gözetmeyi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi ve işyerinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını, kadın, genç, yaşlı, göçmen, engelli ve LGBTİ+ işçilerin hiçbir şekilde ayrımcılığa uğramaması için gerekli pozitif ayrımcı tedbirlerin alınmasını amaçlar.

MADDE 4- TİS'TEN YARARLANMA

A. Sendika üyelerinin yararlanması

- a. TİS'in imzalandığı tarihte işyerinde çalışmakta olan ve sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirilme tarihinden itibaren sözleşmenin sağladığı haklardan yararlanabilirler.
- b. TİS'in imzalanmasından sonra işe giren işçilerden sendikaya üye olanlar TİS'in tüm haklarından, sendika üyesi olduğu tarih itibariyle yararlanırlar.
- c. Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte askerlik, emeklilik ve diğer nedenlerle hizmet akdi sona eren üye işçiler tüm haklardan çalışılan süre oranınca diğer işçiler gibi yararlanırlar. Ölen üye işçilerin varislerine kıdem tazminatı ve ölüm yardımı yapılır.
- B. Sendika üyesi olmayanların yararlanması**
- a. Sendika üyesi olmayanlar veya sendika üyeliğinden ayrılanlar ya da üyelikten çıkarılanlar ancak dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilirler. Bu yararlanma, imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden itibaren geçerlidir. Ancak TİS'nin imzalandığı tarihten önceki talepler geçersizdir.
- b. İşveren, tüm çalışanların sendikaya üye olmasını teşvik eder, sendikal haklar mücadelesini destekler.

MADDE 5- TİS'İN HÜKMÜ, YORUMU VE KAZANILMIŞ HAKLAR

- A. İşveren ile DİSK Basın-İş üyeleri arasında yapılması zorunlu olan bireysel anlaşmaların yazılı olması ve işbu TİS'in tanıdığı hakları azaltıcı, kısıtlayıcı ve bozucu hükümler taşıması şarttır. Bu bireysel anlaşmaların TİS'e aykırı hükümlerinin yerini, bu TİS'teki hükümler alır.
- B. Bireysel anlaşmalarda belirtilmeyen konuda bu TİS'in hükümleri uygulanır. Bu anlaşmaların bir örneği, imzalandıkları tarihten sonraki 15 iş günü içerisinde işveren tarafından DİSK Basın-İş'e gönderilir.
- C. İşyerinde çalışan DİSK Basın-İş üyelerinin iş tanımları, ücretleri ve çalışma koşullarında meydana gelecek her türlü değişiklik, yukarıda belirtilen süre içinde yazılı olarak sendikaya bildirilir.
- D. Bu TİS'in yürürlüğe girdiği tarihten önce işçilere sağlanan ve bu TİS'te değiştirici ya da yok edici hüküm bulunmayan işçi lehine hak ve menfaatler, kazanılmış hak olarak aynen devam eder.
- E. TİS'in hükümleri, amaca aykırı ve işçi aleyhine yorumlanamaz.

MADDE 6- TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK

- A. İşveren, işyerini başka bir gerçek veya tüzel kişiye devrettiği, gerçek veya tüzel bir üçüncü şahısla ortak olduğu veya işyerinde yapılan işlerin bir bölümünü veya tamamını gerçek veya tüzel bir üçüncü şahsa yaptırdığı takdirde, bu TİS süresi sonuna kadar TİS'in DİSK Basın-İş üyelerine tanıdığı haklardan, yeni işveren ile (üçüncü şahıs ile birlikte) zincirleme sorumludur.
- B. İşyerine herhangi bir nedenle devlet kurumları tarafından el konulması ve/veya kayyum atanması hali, bu TİS'i ortadan kaldırmaz. TİS süresi sonuna kadar uygulanmaya devam eder.
- C. Sözleşmeye taraf olan sendikanın kendini feshi, infisahı, çalışmadan yasaklı olması bu TİS'in uygulanmasını engellemez.

BÖLÜM 2

SENDİKAL HAKLAR VE GÜVENCESİ

MADDE 7- SENDİKA GÜVENCESİ VE SENDİKAL İZİNLER

- A. İşveren, bu TİS'in taraflarından biri olan DİSK Basın-İş'in merkez ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri ile işyeri temsilcilerini sendikal görevlerini yapmalarından ötürü işten çıkaramaz, bu kişilere ceza veremez, bu kişilerin sendikal görevlerini yapmalarına hiçbir şekilde engel olamaz. İşveren, buna aykırı hareket ettiğinin yargı kararı ile tespit edilmesi halinde, bu kişilere yasalardan ve bu TİS'ten doğan haklarını öder.
- B. İşveren, DİSK Basın-İş üyelerinin sendikal görevlerini yerine getirmelerinden ötürü iş sözleşmesini feshedemez. İşveren buna aykırı hareket ettiğinin yargı kararı ile tespit edilmesi halinde, bu kişilere

yasalardan ve TİS'ten doğan haklarını öder.

C. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin ve işyerinde çalışmaya devam eden sendika yöneticilerinin işyerini değiştiremez veya gazetecilik görevi ile bağdaşmayan veya mevcut iş tanımı ve pozisyonunu düşüren esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

D. İşverenin onayı ile sendikanın talebi halinde,

a. Sendika yöneticilerine, yılda 24 gün izin verilir.

b. Sendika temsilcilerine, yılda 12 gün izin verilir.

c. Sendika temsilcileri ve görevlileri ile üyelere, kongre günlerinde sendikanın en geç 7 gün önceden bildirmesi halinde, kongreye katılım ve gidiş-geliş için gerekli yol süresince ücretli izin verilir. Ayrıca sendikanın düzenleyeceği etkinliklere katılmaları ve sendikal görevlerini yerine getirebilmeleri için bir seferinde işyerindeki üye sayısının yüzde 30'unu ve 1 günü aşmamak üzere ücretli izin verilir. Bu süre yıllık izinden sayılmaz.

E. Sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe girenler için bir yılı doldurmadan yıllık izin verme inisiyatifi işverenedir. Basın İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlara bu kanuna göre yıllık izin verilir. İş Kanuna tabi çalışanlara, 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) kıdemi olanlara 21 gün, 5 yıldan fazla 15 yıldan az kıdemi olanlara 27 gün, 15 yıl (dahil) ve üstü kıdemi olanlara 33 gün yıllık izin verilir. Yıllık izinlerin bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılır. İşyerinde, özellikle de yazı işlerinde olası çakışmaların önlenmesi amacıyla blok izinler her yıl Aralık ve Mayıs aylarında işverene bildirilir ve listelenir. Bu tarihlerde bildirilmeyen yıllık izin tarihleri işveren tarafından belirlenir. Blok olmayan izinler acil durumlar hariç, bir gün önceden işverene bildirilir ve onay alınır.

F. DİSK Basın-İş üyesinin askerliği sırasında iş sözleşmesi feshedilemez, basın iş kanuna tabi çalışanlara yarım maaş ödenmeye devam edilir. DİSK Basın-İş üyesi askerlik süresinin sona ermesiyle, işyerindeki eski işine döner ve işe döndüğü tarihten itibaren işyerindeki sözleşmenin tüm haklarından yararlanır.

G. 8 Mart'ta tüm kadın çalışanlar ücretli izinli sayılır. İzinli olmasına rağmen çalışması durumunda o günün ücretine bir günlük ücret daha eklenerek ödenir.

Ğ. LGBTİ+ çalışanlar için Onur Haftası'nda tüm çalışanlara bir gün ücretli izin verilir.

H. Regl ve menopoz dönemlerinde tüm regl olan çalışanlara talep etmeleri halinde bir gün ücretli izin verilir.

MADDE 8- SENDİKA AİDATI

İşveren, DİSK Basın-İş'in göndereceği listeye göre üye aidatlarını ve her ne şekilde olursa olsun TİS'ten yararlanan çalışanların dayanışma aidatlarını, brüt ücretlerinin yüzde 2'si oranında kesip sendikanın bildireceği banka hesabına en geç bir ay içerisinde yatırır. İşveren, işyerine giren ve işten çıkanlarla emekli olanları DİSK Basın-İş'e yazılı olarak 15 işgünü içinde bildirir.

MADDE 9- TEMSİLCİLERİN GÖREVLERİ

A. DİSK Basın-İş, yasada belirlenen miktarda sendika temsilcisi atar. Atanacak temsilciler özel durumlar ve acil ihtiyaçlar dışında demokratik yöntemle belirlenir. Temsilciler, TİS hükümlerinin uygulanmasını sağlar.

B. Sendika temsilcileri şu şekilde çalışırlar: DİSK Basın-İş üyesi ya da üyeleri, şikâyet ve taleplerini DİSK Basın-İş temsilcisine bildirir. DİSK Basın-İş temsilcisi, konuyu yetkili kişilerle görüşür, gerekirse yazılı olarak bildirir. İşveren, İşveren vekili ya da ilgili kişi, DİSK Basın-İş temsilcisinin yazılı başvurusuna 7 gün içinde yazılı olarak yanıt vermelidir. Çözülemeyen konular sendikaya ve danışma kuruluna bildirilir.

MADDE 10- DANIŞMA KURULU

İşyerinde, TİS'nin uygulama ve yorumundan kaynaklanan uyuşmazlıklar ile temsilci ve/veya işveren tarafından bildirilen talep ve şikayetleri, işyerinin daha etkin işleyişini görüşmek üzere Danışma Kurulu kurulur.

Danışma Kurulu İşbu sözleşmenin imza tarihinden itibaren 30 gün içinde kurulur.

- 1- Bu kurul, işveren tarafından tayin edilecek bir asıl bir yedek üye ile Sendikanın işyerinde çalışan üyelerinden tayin edeceği bir asıl ve bir yedek üyeden oluşur.
- 2- Tarafların anlaşamaması halinde hakem olarak Özgürlükçü Hukukçular Derneği göreve davet edilir. Hakem görüşü bağlayıcı değildir.
- 3- Danışma Kurulu'nda karara bağlanamayan veya bağlanmasına rağmen uygulanmayan uyuşmazlıklar konusunda tarafların yargı yoluna başvurmak hakları saklıdır.
- 4- Danışma Kurulu toplantısına taraflardan biri gelmezse durum bir tutanakla saptanır ve taraflar anlaşmaya varamamış addolunur. Kurul ilk toplantıdan itibaren beş işgünü içinde çoğunlukla karar verir. Danışma Kurulu'nun süresi ancak taraflarca uzatılabilir.
- 5- Kurul kararları kesindir. Kurul kararlarında, uygulamaların ne şekilde olacağı açıkça belirtilir.
- 6- Danışma Kurulu'nda anlaşmaya varılamaz ise durum bir sonuç tutanağı ile saptanır.
- 7- Kurul kararları veya toplantı sonucu her bir tarafta birer asıl kalacak şekilde tutanak ile saptanır.
- 8- Kurula intikal eden konuya direkt taraf olan kurul üyeleri bu konuya ilişkin Kurul'da görev alamaz.
- 9- Kurul, kendisine yansıtılan herhangi bir konu olmaması durumunda da 2 ayda bir karşılıklı bilgi alışverişinde bulunulması amacıyla toplanır.

BÖLÜM 3

ÇALIŞMA KOŞULLARININ DÜZENLENMESİ

MADDE 11- İŞ TANIMI DEĞİŞİKLİĞİ

İşveren, yazılı rızası olmayan DİSK Basın-İş üyesine, iş sözleşmesinde yer almayan iş tanımı ve çalıştığı pozisyon kapsamına girmeyen bir iş veremez.

MADDE 12- EDİTORYAL İŞ YÜKÜ VE EK GÖREVLER

A. Editoryal faaliyetler kapsamında farklı uzmanlık alanlarında çalışılması ve sosyal medya yönetimi gibi işler ayrı görev tanımları olarak kabul edilir.

B. Bu görevler için öngörülen kadroların boşalması halinde en geç 2 ay içerisinde doldurulur.

MADDE 13- POZİTİF AYRIMCILIK ÖNLEMLERİ

İşveren, genç, yaşlı, göçmen, engelli, kadın, LGBTİ+ işçilerin ayrımcılığa uğramaması için gerekli pozitif ayrımcı tedbirleri alır. Engelli işçilerin rahat, sağlıklı ve güvenli çalışabilmeleri için, yasal mevzuat çerçevesinde gerekli düzenlemeler yapılır.

MADDE 14- TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI

A. İşveren işyerinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (ILO 190) ve 206 sayılı Tavsiye Kararı başta olmak üzere uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve ilgili düzenlemeler çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaşama geçirilmesi için gerekli önlemleri alır. Buna yönelik olarak sendika ile birlikte işyerinde ve medyada toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesine ilişkin eğitim, atölye çalışmaları yapar.

B. İşveren, kadın ve LGBTİ+ çalışanların tüm çalışanlarla eşit haklara sahip olması, işyerinin karar mekanizmalarında, tüm çalışma alanlarında ve yayında eşit derecede temsil edilmesi için çaba sarf eder, bunun için pozitif ayrımcı tedbirler alır.

C. İşveren, kadın çalışanların işe alım sürecinde, çalıştıkları süre boyunca ve zorunlu işten çıkarma durumlarında, kadın olmaktan kaynaklanan ayrımcılığa uğramamaları için her türlü önlemi almakla yükümlüdür.

D. İşveren, LGBTİ+ çalışanların işe alım sürecinde, çalıştıkları süre boyunca ve zorunlu işten çıkarma durumlarında, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinden ötürü ayrımcılığa uğramamaları için her türlü önlemi almakla yükümlüdür.

E. Kadın ve LGBTİ+ çalışanlara dönük fiziksel, psikolojik, sözel, cinsel şiddet ve mobbing, disiplin suçu olarak değerlendirilir. Bu şikâyetlerde kadın ve LGBTİ+ çalışanın beyanı esastır, karşı taraf aksini ispat etmekle yükümlüdür. Bu yöndeki şikayetleri değerlendirmek ve karara bağlamak üzere 2 kişilik heyet kurulur. Heyet; DİSK Basın-İş Disiplin Kurulu ve işveren tarafından belirlenen birer kadın temsilciden oluşur.

Tarafların anlaşamaması halinde hakem olarak Mor Çatı hakem olarak göreve davet edilir. Hakem görüşü bağlayıcı değildir.

Heyet çalışanın kimliğini ve yaşadıklarını isteği dışında iç ve dış kamuoyuyla paylaşamaz.

MADDE 15- HİBRİT ÇALIŞMA

İşveren, işyerinde bu toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren ve işbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi sonuna kadar geçerli olmak kaydıyla, hibrit çalışma modeline geçer. Buna göre, DİSK Basın-İş üyeleri günü önceden yazı işleri ekibiyle belirlenmek koşuluyla haftada bir gün uzaktan çalışır. Haftada bir gün yapılan “uzaktan çalışma” sekreteryaya ve temizlik çalışanı hariç tüm üyeleri kapsar. Kürtçe ve İngilizce çevirmen/editörleri pazartesi günleri ofiste kalan günler uzaktan çalışacaktır.

Ofiste çalışırken sahada haber yapıldığı gibi, uzaktan çalışma da sahada çalışmayı kapsar. Birim sorumluları uzaktan çalışma günlerini aylık olarak sabitler. Belirlenen uzaktan çalışma günü kabul edilebilir bir neden olmadıkça değiştirilemez. Böyle bir durumda, yazı işlerinde düzenleme yapılabilmesi için, gün değişiminin olabildiğince erken bildirilmesi gerekir. Uzaktan çalışmada, çalışan haber toplantısına görüntülü katılır.

Çalışan, çalışma saatleri içinde her türlü sesli/görüntülü iletişimde ulaşılabilir durumdadır. Uzaktan çalışmada çalışma saatleri, ofisten çalışma saatleri ile aynıdır ve yemek arası 12.00-13.00 saatleri arasındadır. Uzaktan çalışmanın sınırlandırılması yönetici inisiyatifine bırakılamaz; istisnalar yalnızca yazılı ve gerekçeli olarak uygulanabilir.

MADDE 16-MOBBİNG

İşveren tarafından çalışanlara yönelik aşağılama, küçümseme, dışlama, kişiliğini ve saygınlığını zedeleme ve benzeri davranışların sistematik olarak uygulanması mobbing (psikolojik taciz)dir. İşveren ve hiyerarşik olarak daha üst konumda olan çalışanlar tarafından diğer çalışanlara mobbing uygulanamaz. İşveren, çalışanlar arasında, sayılanlar ve benzeri tutum ve davranışların ortaya çıkmaması için eğitim dahil tüm çalışmaları yapar. Bu konuda gerekli önlemleri almak işverenin sorumluluğundadır.

Mobbing tanımı, özellikle dikey mobbing (yönetici veya amir konumundaki kişiler tarafından uygulanan mobbing) kapsamı genişletilerek açık biçimde tanımlanır.

* Dikey mobbing; yöneticilerin çalışanlara yönelik olarak sistematik, süreklilik arz eden ve yıldırma, işten soğutma ya da istifaya zorlama amacı taşıyan hal, davranış ve tutumlarını kapsar.

* Aşağıdaki uygulamalar dikey mobbing kapsamında değerlendirilir:

- * Çalışanı hedef alan, küçümseyici, tehditkâr veya dışlayıcı üslup içeren e-posta ve yazışmalar,
- * İşten soğutmaya yönelik, gerekçesiz performans eleştirileri ve sürekli denetim baskısı,
- * Görev tanımı dışında iş yükü verilmesi veya tam tersi biçimde çalışanın işinin bilinçli olarak

azaltılması,

- * Editoryal ya da mesleki kararlara gerekçe sunulmaksızın müdahale,
- * Uzaktan çalışma, izin ve esnek çalışma haklarının cezalandırma aracı olarak kullanılması,
- * Toplantılarda veya yazılı iletişimde çalışanın itibarsızlaştırılması,
- * İş güvencesine dair ima ve tehditler.

MADDE 17- İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

A. İşin ve işyerinin ekonomik durumu ve gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça DİSK Basın-İş'in hiçbir üyesi işten çıkartılamaz.

B. İşçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren, işçi çıkarma nedenleri ve çıkarılacak işçi sayısını, Danışma Kurulu'na intikal ettirir. Kurul sorunu görüşür, başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır ve görüş bildirir. İşçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde ise sırasıyla;

- a. Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
- b. Deneme süresi içinde olanlar,
- c. Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- d. Emekliliğine hak kazanmış olanlar,
- e. Sendika üyesi olmayanlar
- f. İşe son girenler bu işleme tabi tutulurlar.

Zorunlu işten çıkarmalarda cinsiyet ayrımcılığının yaşanmaması için işveren gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür.

C. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde sıralanan nedenlerin yanı sıra hırsızlık, dolandırıcılık, cinsel taciz, nitelikli cinsel saldırı, kadına yönelik şiddet, şantaj gibi suçları işleyenler, çalıştığı işyerini alet etmek suretiyle maddi menfaat sağladıkları kesinleşmiş yargı kararı ile sabit olanlar ile bir ay içinde mazeretsiz olarak üst üste 2 gün ve fazla işe gelmeyenlerin iş sözleşmeleri, tazminatsız olarak feshedilebilir. İşveren, yukarıdaki isnatlarla ilgili yazılı şikâyetleri, Danışma Kurulu'na iletir. Danışma Kurulu konuyu görüşerek fikrini işverene bildirir. Bu gerekçelerle iş sözleşmesi feshedilebilir ve kişi bu durumda, ihbar ve kıdem tazminatı isteğinde bulunamaz. Ancak herkesin adli makamlara müracaat yolu açıktır.

BÖLÜM 4 İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

MADDE 18- İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

A. İşyerinde hizmetin yürütümü sırasında çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi, çalışanların kendi sağlık ve güvenlikleri ile ilgili süreçlere aktif katılımı ve çalışanların işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyması esastır. İşveren, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm çalışmalarını sendika ile eşgüdüm içinde yürütür.

B. İşveren, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatta öngörülen tedbirleri ve gerekli önlemleri alır ve eğitimleri verir. İşyerinin niteliği gereğince, "sağlıklı çalışma mekânı, ofis ergonomisi, iş hijyeni, aydınlatma, havalandırma, ekran başında çalışma, çalışma süreçlerinde ortaya çıkan çatışma ve psikolojik sorunlar" başta olmak üzere büro hizmetlerinde işçi sağlığı ve güvenliği bakımından temel konular öncelikle dikkate alınır. İş ve işyeri değişikliklerinde işçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri göz önünde bulundurulur.

C. İşyerinde ilkyardım araç ve gereçleri bulundurulur. Her çalışan, işyeri tarafından ilan edilecek sağlık ve iş güvenliği kurallarına uymakla yükümlüdür.

D. İşyerinde ya da özellikle alanda gece saatlerinde çalışmak durumunda olan çalışanların güvenli şekilde çalışmaları ve evlerine dönmeleri için gerekli önlemler (güvenlik görevlisi, kamera tesisatı, taksi parası vb.) İşveren tarafından alınır.

E. DİSK Basın-İş üyesi, görevli olarak gönderileceği yer veya izleyeceği olayın çıktığı çevreye göre işverence donatılır. İşveren, muhabir olarak çalışan DİSK Basın-İş üyelerine toplumsal olaylarda kendilerini korumaları için baret, gaz maskesi vb. ekipmanları sağlamak durumundadır. Aksi halde, DİSK Basın-İş üyesi, görev yapmaktan imtina edebilir. Görev sırasında bu donatımın ve kullanılan malzemenin –çalışanın kusuru olmaksızın- hasara uğramasından, DİSK Basın-İş üyesi sorumlu tutulamaz. Bu donanım ve malzeme DİSK Basın-İş üyesinin ise hasar işverence karşılanır.

F. Taraflar, DİSK Basın-İş üyesi gazetecilerin can güvenliğini tehdit eden koşullarda (savaş, silahlı çatışma, deprem bölgesi vb.), güvenli ve sağlıklı şekilde çalışabilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını sağlar.

G. Sağlık durumu nedeniyle görevinde verimli olamayan çalışan, niteliklerine ve sağlığına uygun bir işte çalıştırılır. Ancak, sağlık durumunun elvermesi halinde, eski işine iade edilebilir.

Ğ. İşveren, DİSK Basın-İş üyesi gazetecilerin yaptığı işten kaynaklı psikolojik sorunlar yaşaması durumunda talep etmesi halinde psikolojik destek almasını sağlar.

MADDE 19- GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA

Gözaltı, tutukluluk ve mahkumiyet halinde Kanun hükümleri uygulanır.

BÖLÜM 5 AKÇALI KONULAR

MADDE 20- ARAÇ-GEREÇ SAĞLANMASI

İşveren, olanakları ölçüsünde DİSK Basın-İş üyelerinin görevini yapabilmesi için gerekli araç-gereçleri (ses kayıt cihazı vb.) sağlar. DİSK Basın-İş üyelerinin görevde kullandıkları ekipmanlar kendilerine ait ise bunların bakım ve onarımları işverence yaptırılır.

MADDE 21- MASRAFLAR

A. DİSK Basın-İş üyesinin görevini yürütebilmesi için işyeri dışında görevlendirilmesi halinde yaptığı belgelendirilmiş masraflar (yol, yemek vb.) işveren tarafından karşılanır. İşçinin talebi halinde işveren tarafından avans verilir.

B. Şehirdışı ya da yurtdışı haberlerinde, gün içinde yapılacak harcamalar için verilecek harcırahlar habere gitmeden önce DİSK Basın-İş üyesine ödenir.

MADDE 22- ÖLÜM YARDIMI

A. İşyerinde çalışanın çalışma saatleri içerisinde ölümü durumunda ailesine Sözleşmenin 1. yılında net 50.000 TL ölüm yardımı yapılır.

B. Çalışanlara birinci dereceden yakınının (anne, baba, kardeş, çocuk, eş) ölmesi durumunda Sözleşmenin 1. yılında net 5.000 TL ölüm yardımı yapılır. Çalışanın görev dışında ölümü durumunda, ailesine Sözleşmenin 1. yılında net 7.500 TL ölüm yardımı yapılır.

C. DİSK Basın-İş üyesinin evinde beslediği hayvanının ölümü durumunda da bir gün izin verilir.

MADDE 23- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI

DİSK Basın-İş üyelerine ilgili kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 24- EVLENME, BOŞANMA VE DOĞUM YARDIMI

A. Evlenen ya da partneri ile yaşamaya karar veren çalışanlara Sözleşmenin 1. yılında net 6.500 TL ödenir. Partneri ile yaşamaya karar verenler için bu ödeme, durumun yazı işleri müdürü ve işyeri sendika temsilcisi tarafından onaylanması koşuluyla ve bir kez yapılır. Boşanan kadın çalışanlara Sözleşmenin 1. Yılında net 5.000 TL ödenir.

B. Çalışanlara birinci çocuğunun doğumu için Sözleşmenin 1. yılında net 7.500 TL ödenir.

C. 0-6 yaş grubundaki çocuğunu kreşe, gündüz bakım evine, anasınıfına veya anaokuluna gönderdiğini belgeleyen DİSK Basın-İş üyesi çalışana Sözleşmenin 1. yılında yıllık net 7.500 TL kreş yardımı yapılır.

D. Evinde hayvan besleyen DİSK Basın-İş üyesine Sözleşmenin 1. yılında aylık net 300 TL yardım yapılır.

MADDE 25- YEMEK YARDIMI

İşyerinde çalışan DİSK Basın-İş üyelerine Sözleşmenin 1. yılında aylık 6.600 TL'lik yemek ücreti verilir.

MADDE 26- YOL YARDIMI

İstanbul İlinde uygulanan aylık tam abonman (İstanbul Kart) toplu ulaşım ücreti tutarında yol ücreti verilir. İETT'nin ulaşım ücretlerine yaptığı artışa paralel olarak arttırılır.

MADDE 27- 1 MAYIS İKRAMİYESİ

İşveren, her yıl İşçilerin Uluslararası Birlik Mücadele Dayanışma günü olan 1 Mayıs tarihinde sendika üyelerine net 10.000 TL ikramiye öder.

MADDE 28- YILBAŞI İKRAMİYESİ

İşveren DİSK Basın-İş üyelerine 31 Aralık 2026 ve 31 Aralık 2027 tarihlerinde 10.000 TL yılbaşı ikramiyesi yatırır.

MADDE 29- BANKA PROMOSYONU:

Banka ile yapılan işlemler nedeniyle 2026 yılı için işçilere net 10.000 TL ödenir. 2027 yılı için banka ile ayrıca görüşme yapılarak alınan ödenek işçilere eşit olarak dağıtılır.

MADDE 30- ÜCRET ZAMLARI**1. Yıl Zammı:**

DİSK Basın-İş üyelerinin 31.12.2025 tarihinde almakta oldukları ücretlerine aylık ücretlerine 01.01.2026 tarihinde yüzde 1,5 oranında artış yapılır. DİSK Basın-İş üyelerinin ücretleri İsveç kronu üzerinden aylık olarak ödenir. Bu ödemeler yapılırken, T.C. Merkez Bankası veya ücretlerin ödendiği banka döviz alış kuru üzerinden (işçi lehine olan kur esas alınmak suretiyle) TL'ye çevrilerek ücret ödemeleri yapılır.

2. Yıl Zammı:

DİSK Basın-İş üyelerinin 31.12.2026 tarihinde almakta oldukları ücretlerine aylık ücretlerine 01.01.2027 tarihinde yüzde 1,5 oranında artış yapılır. DİSK Basın-İş üyelerinin ücretleri İsveç kronu üzerinden aylık olarak ödenir. Bu ödemeler yapılırken, T.C. Merkez Bankası veya ücretlerin ödendiği banka döviz alış kuru üzerinden (işçi lehine olan kur esas alınmak suretiyle) TL'ye çevrilerek ücret ödemeleri yapılır.

MADDE 31- FAZLA ÇALIŞMA

A. Haftalık çalışma süresi 42,5 saattir. 42,5 saatten fazla çalışan süre karşılığında fazla mesai ücreti verilir. Fazla mesai sürelerine her saat için verilecek ücret, normal saat ücretinin %50 fazlasıdır.

B. DİSK Basın-İş üyesi kendiliğinden fazla mesai yapamaz. Mesleğin gerekli kıldığı ve işveren ya da işverenin yetkili kıldığı kişilere haber verilemeyecek durumlar bu kuralın dışındadır. Bu durumda, DİSK Basın-İş üyesi fazla mesai süresini ve gerekçesini yazılı olarak birim amirine bildirir.

C. Resmi tatil günlerinde çalışan DİSK Basın-İş üyelerine günlük ücretlerinin iki katı ücret verilir.

MADDE 32- SOSYAL HAKLARIN 2. YIL ARTIŞ ORANI

İşyerinde ödenmekte olan sosyal ödeme ve ödenekler 01.01.2027 tarihinde, aynı tarihteki ücret zammı artış oranında arttırılır.

MADDE 33- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu toplu iş sözleşmesi, 1 Ocak 2026 ile 31 Aralık 2027 tarihleri (bu tarihler dahil) arasında yürürlüktedir.

GEÇİCİ MADDE 1- BİRİKMİŞ FARKLARIN ÖDENMESİ:

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında geçen süre için işçilere ödenecek farklar; en geç 30 gün içerisinde ödenir.

MADDE 34: İMZA:

İşbu toplu iş sözleşmesi 34 Madde, 1 Geçici Maddeden ve Disiplin Yönetmeliğinden ibaret olarak Türkiye Basın Yayın Matbaa Çalışanları Sendikası (DİSK Basın-İş) ile IPS İletişim Vakfı arasında 9.06.2026 tarihinde imzalanmıştır.

Disiplin Yönetmeliği

Madde 1- Amaç

IPS Çatışma ve İhtilafların Çözümü Politika Belgesi,
IPS Cinsel Sömürü, İstismar ve Tacizin Önlenmesi Politika Belgesi,
IPS Mobbingi/Psikolojik Tacizi Önleme ve Müdahale Politika Belgesi,
IPS Yolsuzluk, Rüşvet, Dolandırıcılıkla Mücadele ve Etik Davranış Politika Belgesi
IPS Kurum İçi İhbar Politika Belgesinde düzenlenen ilke ve davranış kurallarının ihlali halinde izlenecek soruşturma ve yaptırım usullerini düzenlemektir.

Madde 2- Kapsam

Bu Yönetmelik, IPS İletişim Vakfı çalışanları ve yönetim kurulu üyeleri hakkında uygulanır.

Madde 3- Tanımlar

Soruşturma Kurulu: Bir yönetim kurulu üyesi, Sendika tarafından belirlenecek bir temsilci ve genel koordinatörden oluşur. Kurul şikâyetle ilgili her türlü delili toplar, tanıkları tespit eder, tarafların ve tanıkların olayla ilgili beyanlarını alır ve rapor halinde karar kuruluna sunar.

Şikâyetin taraflarından birinin genel koordinatör olması halinde, diğer birim koordinatörlerinden biri; yönetim kurulu üyesi olması halinde diğer bir yönetim kurulu üyesi; çalışanlardan biri olması halinde yedek üye soruşturma kurulunda yer alır.

Karar Kurulu: Bir yönetim kurulu üyesi, Sendika tarafından belirlenecek bir temsilci ve bir yayın danışma kurulu üyesinden oluşur. Karar kurulu, soruşturma kurulunun hazırladığı rapor doğrultusunda uyuşmazlıkla ilgili nihai kararı verir.

Şikâyetin taraflarından birinin genel koordinatör olması halinde, diğer birim koordinatörlerinden biri; yönetim kurulu üyesi olması halinde diğer bir yönetim kurulu üyesi; çalışanlardan biri olması halinde yedek üye soruşturma kurulunda yer alır.

Soruşturma işlemleri: Tarafların beyanlarının alınması, varsa tanıkların tespiti ve beyanlarının alınması, konuyla ilgili e-posta, mesaj, whatsapp vb. yazılı belgelerin toplanmasını ifade eder. Soruşturma kurulu, soruşturma için öngörülen süre içinde kalmak koşuluyla bu işlemleri hangi süre içinde ve ne yöntemle yapacağına kendisi karar verir.

Soruşturma Kurulu ve Karar Kurulu; Vakıf yönetim kurulu üyeleri, yayın danışma kurulu ve çalışanların kendi aralarından ayrı ayrı ve serbest oy sistemiyle seçilir. Bu kurullar, görev süreleri içinde herhangi bir başvuru gelip gelmediğine bakılmaksızın yılda bir kez yenilenir.

Madde 4- Şikâyet, soruşturma, karar ve itiraz

A) Şikâyet

a) IPS Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anaakımlaştırma Politika Belgesi; IPS Cinsel Sömürü, İstismar ve Tacizin Önlenmesi Politika Belgesi; IPS Yolsuzluk, Rüşvet, Dolandırıcılıkla Mücadele ve Etik Davranış Politika Belgesinde düzenlenen ilke ve davranış kurallarının ihlal edildiğini iddia eden kişi, ihlalin ortaya çıktığı tarihten itibaren en geç 1 ay içinde; IPS Mobbingi/Psikolojik Tacizi Önleme ve Müdahale Politika Belgesinde düzenlenen ilke ve davranış kurallarının ihlali halinde ise en geç 6 ay içinde bu şikâyetini soruşturma kuruluna bizzat ya da etik@bianet.org adresine mail yoluyla iletir. Süre şartına uymayan başvurular kabul edilmez.

IPS Çatışma ve İhtilafların Çözümü Politika Belgesine göre uyuşmazlığın öncelikle taraflarca çözülmesi gerektiğinden bu belge gereğince disiplin kuruluna başvurma imkânı yoktur. Ancak bu belgede öngörülen uzlaşma toplantısı ile çözülemeyen başvurular, genel koordinatör tarafından uzlaşma toplantısından itibaren en geç iki gün içinde soruşturma kuruluna iletilir.

b) Şikâyetçi, yönetim kurulunca hazırlanan “Şikâyet Başvuru Formu”nu doldurarak soruşturma kurulu üyelerine bizzat ya da etik@bianet.org adresine mail yoluyla gönderebilir.

B) Soruşturma

a) Şikâyeti alan soruşturma kurulu üyesi, başvuruyu en geç 3 işgünü içinde diğer kurul üyelerine bildirir; kurul üyeleri, öncelikle şikâyetin soruşturulabilir olup olmadığını ve hangi politika belgesindeki hükümlerin uygulanacağını değerlendirir ve şikâyetin türüne göre ilgili politika belgesindeki koruyucu tedbirleri alır ya da bu tedbirlerin alınması için yönetim kurulunu bilgilendirir. Ardından kendi aralarında bir iş bölümü yaparak soruşturma işlemlerini başlatır.

b) Vakıf içinde iç barışın sağlanması, normal çalışma koşullarına geri dönülmesi esas olduğundan soruşturma ve karar aşamasının en kısa sürede tamamlanması, zamana yayılmaması esastır.

Soruşturma işlemleri, olayın vasıf ve mahiyetine göre en geç 7 işgünü içinde tamamlanır, bu süre gerekirse bir kereliğine uzatılabilir.

c) Soruşturmayı tamamlayan soruşturma kurulu, soruşturmanın tamamlanmasından itibaren en geç 5 işgünü içinde genel koordinatör aracılığıyla raporunu karar kuruluna bildirir.

d) Soruşturma kurulu, şikâyetin kapsam ve içerik itibarıyla soruşturulabilir olmadığına karar vermesi halinde durumu gerekçeleriyle birlikte bir tutanağa bağlar ve şikâyetçiye bildirir. Taraflar bu karar karşı 3 işgünü içinde gerekçeleriyle birlikte yeniden değerlendirilmesi için soruşturma kuruluna itiraz edebilir. İtiraz üzerine verilen karar kesindir.

C) Karar

a) Soruşturma kurulunun raporunu alan karar kurulu, en geç 7 işgünü içinde şikâyetin esası ile ilgili kararını verir ve genel koordinatör aracılığıyla şikâyetin taraflarına bildirir.

Karar kurulunun, kararını soruşturma kurulunun raporuna dayanarak ve dosya üzerinden vermesi esastır. Ancak raporun, olayın esasını aydınlatmaya yetmediğinin anlaşılması halinde gerekli görülen soruşturma işlemleri tekrarlanabilir. Bu durumda karar süresi 15 işgünüdür.

b) Taraflar, karar kurulunun kararına karşı 3 gün içinde Yönetim Kuruluna itiraz edebilir.

Madde 5- Suçlar ve Yaptırımlar

Faile isnat edilen fiilin,

a) IPS Çatışma ve İhtilafların Çözümü Politika Belgesi kapsamında kaldığının tespiti halinde, uyarı ve fiilin ağırlığına göre yazılı uyarı, tekrarı halinde kınama; 3 günlük ücret kesintisi, iş akdinin feshi,

b) IPS Cinsel Sömürü, Cinsel Saldırı, İstismar ve Tacizin Önlenmesi Politika Belgesinin kapsamına giren fiiller bakımından basit cinsel taciz düzeyinde kalan fiiller için kınama, tekrarı halinde 3 günlük ücret kesintisi, tekrarı halinde iş akdinin feshi; basit cinsel tacizi aşan tüm fiiller bakımından iş akdinin feshi;

c) IPS Mobbingi/Psikolojik Tacizi Önleme ve Müdahale Politika Belgesi kapsamına giren fiiller bakımından failin kastına ve fiilin ağırlığına göre kınama; 3 günlük ücret kesintisi, iş akdinin feshi

d) IPS Yolsuzluk, Rüşvet, Dolandırıcılıkla Mücadele ve Etik Davranış Politika Belgesinin kapsamına giren fiiller bakımından fiilin başlı başına kamu davasına konu bir suç oluşturduğunun anlaşılması halinde iş akdinin feshi,

Kayırmacılık ve maddi olmayan menfaat temini düzeyinde kaldığının anlaşılması halinde kınama, tekrarı halinde iş akdinin feshi,

Madde 6- Çeşitli hükümler

a) Şikâyetin usulüne uygun şekilde ve ilgili birimlere ulaştığı andan itibaren gizlilik esastır. Taraflar da dahil olmak üzere hiç kimse soruşturma ve karar süreci boyunca söz konusu şikâyetle ilgili konuşamaz, yorum yapamaz.

b) Karar kurulunun kararı sadece faile yaptırım uygulamaktan ibaret değildir. Kararın icrası için ilgili politika belgelerine göre derhal gerekli tedbirler alınır ve önleyici mekanizmalar hayata geçirilir.

c) Yönetmelikte belirlenen fiillerin vasıflandırılmasında TCK hükümleri ve yargı kararları yol göstericidir.

