

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

BÖLÜM 1

GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR

Bu toplu iş sözleşmesi, merkezi İstanbul'da bulunan Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) 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 Gazeteciler Sendikası'nı (TGS)

C. İŞÇİ; İşverenin işyerinde çalışan işçilerden TGS üyesi olanları

D. TARAFLAR; işveren ve sendikayı,

E. TİS; bu toplu iş sözleşmesini

F. DANIŞMA KURULU; sendika ve işveren tarafından oluşturulan 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; TGS 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'nin 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.** Sendika üyeleri ile sendika üyesi olmadan dayanışma aidatı ödeyerek bu TİS'ten yararlananlar dışında kalan işçilere, bu TİS kısmen veya tamamen uygulanamaz. Bu hükme rağmen uygulanması durumunda, uygulanan tüm parasal haklar sendika üyelerine ilave olarak uygulanır. Ayrıca işveren, bu konumdaki işçiler için, TİS'i uyguladığı her işçi için ödenen üyelik aidatı tutarı kadar tazminatı, her ay sendikaya ödemeyi kabul ve taahhüt eder.
- c.** İşveren, tüm çalışanların sendikaya üye olmasını teşvik eder, sendikal haklar mücadelesini destekler.

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

- A.** İşveren ile TGS 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 TGS'ye gönderilir.
- C.** İşletmede çalışan TGS 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 TGS 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'nin uygulanmasını engellemez.

BÖLÜM 2

SENDİKAL HAKLAR VE GÜVENCESİ

MADDE 7- SENDİKA GÜVENCESİ VE SENDİKAL İZİNLER

A. İşveren, bu TİS'in taraflarından biri olan TGS'nin 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, TGS 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 insiyatifi işverendedir. 1-5 yıla kadar çalışanlara 21 gün, 5-15 yıla kadar çalışanlara 27 gün, 15 yıl üstü çalışanlara 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. Blok olmayan izinler acil durumlar hariç, bir gün önceden işverene bildirilir ve onay alınır.

F. TGS üyesinin askerliği sırasında iş sözleşmesi feshedilemez, askıya alınır. TGS üyesi askerlik süresinin sona ermesiyle, işyerindeki eski işine döner ve işe döndüğü tarihten itibaren işyerindeki sözleşmenin tüm haklarından yararlanır.

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

Ğ. Regl ve menopoz dönemlerinde kadın çalışanlara talep etmeleri halinde bir gün ücretli izin verilir.

MADDE 8- SENDİKA AİDATI

İşveren, TGS'nin 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 TGS'ye yazılı olarak 15 işgünü içinde bildirir.

MADDE 9- TEMSİLCİLERİN GÖREVLERİ

A. TGS, 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: TGS üyesi ya da üyeleri, şikâyet ve taleplerini TGS temsilcisine bildirir. TGS temsilcisi, konuyu yetkili kişilerle görüşür, gerekirse yazılı olarak bildirir. İşveren, İşveren vekili ya da ilgili kişi, TGS temsilcisinin yazılı başvurusuna 7 gün içinde yazılı olarak yanıt vermelidir. Çözülemeyen konular sendikaya ve danışma kuruluna bildirilir.

MADDE 10- DANIŞMA KURULU

İşyerinde işçilerin disiplin uygulamaları ile iş akitlerinin sona erdirilmesi hakkında görüş bildirmek, işin verimliliği için gerekli önerileri yapmak, IPS İletişim Vakfının el kitabının (Yönerge) ve TİS'nin uygulama ve yorumundan kaynaklanan uyuşmazlıklar ile temsilci ve veya işveren tarafından bildirilen talep ve şikayetleri görüşmek üzere oluşturulan Danışma Kurulu'dur. Kurul 1'i TGS, 2'si işveren tarafından belirlenen 3 üyeden oluşur. Kurul, kararlarını oy çokluğu ile alır.

BÖLÜM 3

ÇALIŞMA KOŞULLARININ DÜZENLENMESİ

MADDE 11- İŞ TANIMI DEĞİŞİKLİĞİ

İşveren, yazılı rızası olmayan TGS üyesine, IPS İletişim Vakfı el kitabında yer almayan iş tanımı ve çalıştığı pozisyon kapsamına girmeyen bir iş veremez.

MADDE 12- 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 13- 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 şikâyetleri değerlendirmek ve karara bağlamak üzere 3 kişilik heyet kurulur. Heyet; TGS Kadın Komisyonu ve işveren tarafından belirlenen birer kadın temsilci ile her iki tarafın üzerinde ortaklaşacağı bir feminist kadın örgütü ve-veya bir feminist aktivistten oluşur. Heyet çalışanın kimliğini ve yaşadıklarını isteği dışında iç ve dış kamuoyuyla paylaşamaz.

MADDE 14-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.

MADDE 15- İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

A. İşin ve işyerinin ekonomik durumu ve gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça hiçbir TGS 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 Kanununun 25. maddesinde sıralanan nedenlerin yanı sıra hırsızlık, dolandırıcılık, cinsel taciz, tecavüz, 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 16- 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, taksit parası vb.) İşveren tarafından alınır.

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

F. Taraflar, TGS 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, TGS üyesi gazetecilerin yaptığı işten kaynaklı psikolojik sorunlar yaşaması durumunda talep etmesi halinde psikolojik destek almasını sağlar.

MADDE 17- GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA

A. TGS üyesi gazetecinin, bianet.org'da yayınlanan bir yayından ya da bianet.org adına yürüttüğü bir faaliyetten ötürü özgürlüğü kısıtlanırsa, bu sürede ücretini bütün haklarıyla birlikte işverenden almaya devam eder ve iş sözleşmesi hiçbir şekilde feshedilemez.

B. TGS üyesi gazetecinin, bianet.org'da yayınlanan bir yayını ya da bianet.org adına yürüttüğü bir faaliyet nedeniyle para cezasına mahkum olması halinde, bu adli para cezası işveren tarafından karşılanır. Hapis cezasının paraya dönüştürülmesi olanağı var ise işveren bu miktarı karşılamakla yükümlüdür.

C. Çalışan, işyeri ve işverenle ilgisi olmayan, ancak düşünce ve ifade özgürlüğü, demokratik hak ve özgürlüklerin ihlali olarak değerlendirilebilecek bir nedenle özgürlüğü kısıtlanan bir yaptırıma maruz kalmışsa, iş sözleşmesi 1 yıl süreyle feshedilmez. 1 yıllık süre boyunca her ay tam maaş tutarında ücret alır.

D. Çalışan, bu maddenin A, B ve C fıkrası kapsamına giren durumlar haricinde, herhangi bir suçtan dolayı tutuklanırsa ücretsiz izinli sayılır. Tutukluluğu 6 ayı aştığı takdirde iş akdi feshedilebilir. Tutuklanan TGS üyesinin tutukluluğunun,

a. Kovuşturmaya yer olmadığı,

b. Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

c. Beraat kararı verilmesi,

d. Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biriyle, 6 ay içinde son bulması halinde işine son verilemez. Ancak yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenlerin, cezalarının ertelenmesi ya da affa uğraması halinde dahi iş akitleri feshedilir.

E. Çalışanın, işverenin maddi çıkarlarını ve itibarını zarara uğratacak ve suç teşkil eden fiilleri bu madde kapsamında değildir.

BÖLÜM 5

AKÇALI KONULAR

MADDE 18- ARAÇ-GEREÇ SAĞLANMASI

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

MADDE 19- MASRAFLAR

A. TGS üyesinin görevini yürütebilmesi için yaptığı belgelendirilmiş masraflar (yol, yemek vb.) işveren tarafından karşılanır.

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

MADDE 20- ÖLÜM YARDIMI

A. İşyerinde çalışanın ölümü durumunda ailesine net 1955 TL ölüm yardımı yapılır.

B. Çalışanlara birinci dereceden yakınının (anne, baba, kardeş, çocuk, eş) ölmesi durumunda net 1470 TL ölüm yardımı yapılır.

C. TGS üyesinin evinde beslediği hayvanının ölümü durumunda da bir gün izin verilir.

MADDE 21- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI

TGS üyelerine ilgili kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 22- EVLENME, BOŞANMA VE DOĞUM YARDIMI

A. Evlenen çalışanlara 1955 TL, boşanan çalışanlara net 2444 TL ödenir.

B. Çalışanlara birinci çocuğun doğumu için net 1955 TL ödenir.

C. 0-6 yaş grubundaki çocuğunu kreşe, gündüz bakım evine, anasınıfına veya anaokuluna gönderdiğini belgeleyen TGS üyesi çalışana yıllık net 977 TL kreş yardımı yapılır.

D. Evinde hayvan besleyen TGS üyesine aylık 20 TL yardım yapılır.

MADDE 23- YEMEK YARDIMI

İşyerinde çalışan TGS üyelerine 1600 TL'lik yemek ücreti verilir. Bu tutar, 01.01.2023 tarihinde sözleşmenin ikinci yılı için ücretlere yapılacak artış oranında, 01.01.2024 tarihinde sözleşmenin üçüncü yılı için ücretlere yapılacak artış oranında arttırılır.

MADDE 24- YOL YARDIMI

Çalışanlara aylık net 602 TL yol yardımı yapılır. İETT'nin ulaşım ücretlerine yaptığı artışa paralel olarak arttırılır.

MADDE 25- ÜCRET ZAMLARI

İşverence, 01.06.2022 tarihinde TGS üyelerinin ücretlerine yüzde 40 oranında zam yapılır. 01.01.2023 ve 01.01.2024 tarihlerinde TGS üyelerinin ücretleri yıllık enflasyon oranında arttırılır.

MADDE 26- 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. TGS üyesi kendiliğinden fazla mesai yapamaz. Mesleğin gerekli kıldığı ve işveren ya da İşverenin yetkili kıldığı kişilere haber verilemeyecek durumlar bu kuralın dışındadır. Bu durumda, TGS üyesi fazla mesai süresini ve gerekçesini yazılı olarak birim amirine bildirir.

C. Resmi tatil günlerinde çalışan TGS üyelerine günlük ücretlerinin iki katı ücret verilir.

MADDE 27- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

17.10.2022 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi, 01.06.2022 ile 31.12.2024 tarihleri arasında yürürlüktedir.

IPS İLETİŞİM VAKFI-BİANET Yetkilileri

Nadire MATER
Başkan

TÜRKİYE GAZETECİLER SENDİKASI(TGS) Yetkilileri

Gökhan DURMUŞ
TGS Genel Başkanı

İlkay AKKAYA
TGS Genel Sekreteri

Av. Beste DÖNMEZ GEDEK
TGS Vekili