



**TÜRK HAVA YOLLARI A.O.
(THY A.O.)**

İLE

TÜRKİYE SİVİL HAVACILIK SENDİKASI (HAVA-İŞ)

**ARASINDA AKTEDİLEN 29. DÖNEM TOPLU İŞ
SÖZLEŞMESİ**

01.01.2026 - 31.12.2027

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

BİRİNCİ BÖLÜM
Genel Hükümler

Madde 1 : AMAÇ

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesinin amacı, Ortaklığın rekabet gücünü, verimliliğini ve üretimi artırmak, işyerinde çalışan sendika üyesi işçilere çağdaş hak ve yararlar sağlamak, ücretlerini ve çalışma koşullarını iyileştirmek, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri almak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırmacı yollarla kotarmaktır.

Madde 2 : TARAFLAR VE TANIMLAR

A- TARAFLAR

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı ile Türkiye Sivil Havacılık Sendikasıdır.

B- TANIMLAR

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesinde geçen; "Ortaklık", "THY A.O." veya "İşveren" ibareleri Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığını, "Sendika" veya "HAVA-İŞ" ibareleri Türkiye Sivil Havacılık Sendikasını tanımlar.

Madde 3 : UYGULAMA ALANI

A- Yer Bakımından :

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Ortaklığın bugün var olan ve yürürlük süresi içerisinde işletmeye bağlı olarak yeni kurulacak olan bütün işyerleri ile bunlara bağlı veya bunları tamamlayan eklenti, bağlantı ve araçları kapsamı içine alır.

B- Kişi Bakımından :

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi sayılıp da Sendika üyesi bulunan tüm personel bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamındadır. Ancak;

a) Aşağıda ünvanları yazılı bulunanlar ve 6356 sayılı Kanunun 39/7 maddesinin hükmüne uygun olarak bu Toplu İş Sözleşmesinin yapımında temsilci sıfatıyla da olsa görüşmelere katılmış bulunanlar,

b) Müfettişler, Kontrolörler, Müdürler, 50. iş grubu ve bunların üst kademelerindeki diğer yöneticiler ile Denetçiler, Müfettiş Yardımcıları, Avukatlar, İş Uzmanları, Analist Programcıları, Sistem Programcıları, Uygulama Programcıları, Kabin Memuru Adayları,

c) Haftalık çalışma süresi en çok otuz saat ve on iki ay çalıştırılmak kaydıyla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan personel,

bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamı dışındadır.

Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle çalıştırılan personel, en fazla iki defa (iki dönem) yukarıda belirlenen şartlarla çalıştırılabilir. Part time olarak istihdam edilecek Simülatör Öğretmenleri için iki dönem sınırı uygulanmayacaktır.

Kısmi süreli personel sayısı, toplam personelin %5'ini geçemez. İkinci dönem sonunda çalıştırılmaya devam edilmesi halinde iş sözleşmesi, Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine dönüşür.

Ayrıca, bir re-organizasyon durumunda ünvanlar değişecek olursa, yukarıda sayılan görevlerin fonksiyonel karşılığı olan görevlere atananlar yeni ünvanları ne olursa olsun kapsam dışı sayılırlar.

C- Bu Toplu İş Sözleşmesinin :

a) İşverenin yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırdığı sadece merkez tayinli sendika üyesi personele aynen uygulanacak, değişik uygulanacak, ek olarak uygulanacak, uygulanmayacak hükümleri bu sözleşmenin "Yurtdışı Merkez Tayinli Sendikalı Personele Ait Hükümler" bölümündeki maddelerde gösterilmiştir.

b) 15.06.1999 tarihinden itibaren, Ortaklığa belirli süreli iş sözleşmesiyle alınan (önceki tarihlerde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılıp, iş sözleşmeleri sonradan belirli süreli sözleşmeye dönüştürülenler dahil) ve halen çalıştırılan personelin iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştürülmüş ve bu işçiler ile işbu toplu iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren Ortaklıkta ilk defa işe alınacak personele farklı uygulanacak hükümler ilgili maddelerde gösterilmiştir.

Madde 4 : TARAFLARIN TEMSİL YETKİSİ

A- İşverenin Temsil Yetkisi :

Toplu İş Sözleşmesinin uygulanması ile ilgili konularda işvereni Türk Hava Yolları A.O. Genel Müdürü veya yetkilendireceği kişiler temsil eder.

B- Sendikanın Temsil Yetkisi :

Bu Toplu İş Sözleşmesinde HAVA-İŞ Sendikasını, Sendika Genel Başkanı, Genel Merkez Yönetim Kurulu ya da bu Kurulca yetkili kılınanlar temsil eder.

C- Bu Toplu İş Sözleşmesinin imzalanmasından itibaren 15 gün içinde taraflar yetkililerinin isimlerini birbirlerine bildirirler.

Bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından doğacak uyuşmazlıklarda bu yetkililer öncelikle görüşme yaparlar. Görüşme sonucu dilenirse tutanağa bağlanır.

Madde 5 : SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA

A- Bu Toplu İş Sözleşmesinden taraf İşçi Sendikasının üyeleri yararlanırlar.

B- Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf Sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf İşçi Sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

C- Toplu İş Sözleşmesinin imzası sırasında taraf İşçi Sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf İşçi Sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabilmeleri, Toplu İş Sözleşmesinin tarafı HAVA-İŞ Sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.

D- Greve katılmayan personel Toplu İş Sözleşmesinden yararlanır.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large 'B' on the left, several stylized signatures in the center, and a large 'H' on the right. A small number '3' is visible in the center.

Madde 6 : ÜYELERE EŞİT İŞLEM YAPILMASI

Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresi içerisinde personele bu Toplu İş Sözleşmesi ile tespit edilen hak ve menfaatleri dışında işverence tek taraflı hak ve menfaat sağlamamak esastır. Ancak, iş icap ve zaruretler nedeniyle yeni hak ve menfaat sağlanması gerekirse konu ile ilgili HAVA-İŞ Sendikasının yazılı görüşü alınır. Sendika görüşünü en geç 15 gün içinde işverene bildirir. Sendikanın olumlu görüş vermemesi durumunda uygulama yapılamaz. Sendikanın yazılı muvafakat vermemesine rağmen uygulamaya geçilmesi halinde sağlanan menfaat tüm sendika üyelerine de uygulanır.

Kapsam dışı personele veya aynı işi yapan personelin tamamına sağlanabilecek hak ve menfaatler bu hükmün dışındadır.

Madde 7 : SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİSİ VE YÖNETİCİLERİNİN GÜVENCESİ

İşveren, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi yasasına göre Sendikaca kurulmuş Genel Merkez ve Şubelerin Yönetim Kurulu, Disiplin Kurulu ve Denetleme kurullarında görev yapan yönetici üyeler ile sendika işyeri temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez ve sendika işyeri temsilcisinin yazılı rızası olmadıkça işyerini değiştiremez.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23. ve 24. maddeleri saklıdır.

Madde 8 : SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

A- İşveren bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırılmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendikası veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar.

İşverenin, yukarıdaki hükümlere aykırı hareket etmesi halinde, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak ve diğer yasalardaki haklarla mükerrer olmamak üzere bir tazminata hükmedilir. İşçinin İş Kanunları ve diğer Kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır. Ancak, bu fıkraya göre tazminata hükmedilmesi halinde, İş Kanunlarındaki kötü niyet tazminatı uygulanmaz.

B- Sendika üyesi personelin; çalıştığı iş yerinin kısmen veya tamamen kapanması halinde veya iş yerinin başka bir işverene devredilmesi halinde, işveren, işçiyi işletmenin başka işyeri veya bölümlerinde istihdam eder.

İşverenin, yukarıdaki hallerde ve bunlarla sınırlı olmadan genel olarak sendika üyesi personel ile ilgili, görev değişikliği yapması veya görev yaptığı il/ilçe sınırları dışında bir başka iş yerine nakletmesi halinde;

Personel, görev değişikliği veya nakil evrakının kendisine tebliğinden itibaren 6 işgünü içerisinde, iş sözleşmesinin, ihbar ve kıdem tazminatları ile 6 aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödenmek suretiyle ikale yolu ile sona erdirilmesini isteyebilir. İşveren, bu talebe uygun işlem yapmak zorundadır.

İşçinin işe iade davası açması ve kazanması halinde, ikale sözleşmesi gereği yapılan ödemeler mahkeme kararı gereği yapılacak ödemelerden mahsup edilir.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Madde 9 : SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREV VE YETKİLERİ

Sendika temsilcileri sendikaca 6356 sayılı Yasanın 27. maddesine göre atanırlar. Bu atamalar ve atamalarla ilgili her türlü değişiklik yazılı olarak işverene bildirilir. İşveren; bu bildiriye ilgili işyerlerine 3 işgünü içinde yazı ile duyurur. Sendika temsilcileri; bu Toplu İş Sözleşmesi, Yasalar, Tüzüklerle kendilerine verilen görev ve yetkileri mevzuat hükümleri içinde yerine getirirler.

Baştemsilci, baştemsilcinin bulunmadığı işyerlerinde temsilci; kendilerinin görev ve yetkileri içinde bulundukları işyerlerinin yetkili amiri ile gerekli temasları yaparak görüşürler. Yazılı görüşme istemi en geç 5 gün içinde kabul edilir.

Madde 10 : SENDİKA BAŞTEMSİLCİLİK ODALARI

İşveren, mevcut durumda temsilcilik odası bulunan yerleşkelerinde Hava-İş Sendikasına oda ve dahili telefon numarası vermeye devam eder. Bunun dışındaki yerleşkelerde Hava-İş Sendikasının talebi halinde işveren, imkanları ölçüsünde oda temin eder. Oda temin edemediği yerleşkelerde sendikaya bir dolap temin eder.

Madde 11 : SENDİKAL İZİNLER**A- Baştemsilci İzni :**

Sendika Baştemsilcisi, temsilcilik görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıda yazılı sürelerde yerine getirir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık Ücretli İzin Süresi</u>
01-50 işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat
51-200 işçi çalıştırılan işyerinde	6 saat
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde	8 saat
500'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	10 saat

Baştemsilci atandığı tarihteki çalışma düzeninde çalışır. Çalışma düzeni rızası alınarak değiştirilebilir.

Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika merkezinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşuluyla sözlü çağırısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B- Temsilci İzinleri :

İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerlerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık Ücretli İzin Süresi</u>
01-50 işçi çalıştırılan işyerinde	2 saat
51-200 işçi çalıştırılan işyerinde	3 saat
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat
500'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	5 saat

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right. A small number '5' is written in the center.

C- Diğer İzinler :

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, onur kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenen şekle göre ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01-50 işçi çalıştırılan işyerinde	20 gün
51-100 işçi çalıştırılan işyerinde	30 gün
101-200 işçi çalıştırılan işyerinde	40 gün
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde	60 gün
501-1000 işçi çalıştırılan işyerinde	80 gün
1000'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde işçi sayısının % 10'u kadar gün.	

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

Ancak, genel kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

Kokpit ve kabin personeli olan sendika temsilcilerinin planlanmış görevinin imza saatinden 12 saat önce sendikal izin kullanacağını sendikanın yazılı olarak bildirmesi durumunda sendikal izin süresi için her ne ad altında olursa olsun bir ücret kesintisi yapılmaz.

Madde 12 : SENDİKA AİDATI

İşveren, yasalar gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatı her ay keserek, işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren, bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez. İşveren, bu madde uyarınca yapılan kesintiyi gösteren bir listeyi sendikaya gönderir.

Madde 13 : İŞVERENİN CEVAPLAMA ZORUNLULUĞU

A- Sendika üyeleri, Toplu İş Sözleşmesi, Ortaklık Yönetmelikleri, Yasalar ve Mevzuatın kendilerine tanıdığı hak ve yararlarla ilgili olarak işverene, Ortaklık yöntemlerine göre yazılı biçimde başvurma hakkına sahiptirler. İşveren bu madde gereğince üye başvurusunu en geç 1 ay içinde cevaplamak zorundadır.

B- THY A.O. ve HAVA-İŞ, Toplu İş Sözleşmesi, Ortaklık Yönetmelikleri, Yasalar ve Mevzuatın kendilerine tanıdığı hak ve yararlarla ilgili olarak birbirleriyle yaptıkları yazışmaları en geç 1 ay içinde cevaplamak zorundadırlar.

Madde 14 : GENELGELERİN GÖNDERİLMESİ

Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasına ilişkin olarak işverence çıkarılan Yönetmelik, Genelge ve Genel Müdürlük emirlerinden birer suret en geç bir hafta içinde sendikaya gönderilir ve dağıtımına HAVA-İŞ kaydı konur.

Madde 15 : DUYURU TAHTASI

İşveren sendikanın Yasalar ve Toplu İş Sözleşmesi gereğince yapacağı bildiri ve duyurular ile sendikal çalışmalarını belirten tüm yazılarını üyelerine duyurabilmesi için işyerlerinde, işverenin

6

duyuru tahtalarının yanına sendika duyuru tahtaları koymayı, işveren duyuru tahtası olmadığı işyerlerinde sendika, işverence uygun görülen yerlere sendika duyuru tahtaları koymayı kabul eder.

Sendikanın bu surette yapacağı imzalı ve mühürlü duyuru yayını, bildiri, talimat ve benzerlerinden doğacak sorumluluklar HAVA-İŞ Sendikasına aittir.

Duyuru tahtalarının bir kilidi bulunur. Kilidin anahtarlarından biri işveren vekilinde, diğeri işyeri temsilcisinde bulunur.

Madde 16 : SALON VE DERSHANELERDEN YARARLANMA

Sendika, çalışmalarını duyurmak, seminerler düzenlemek ve yasal toplantılarını yapmak için işyerlerindeki salon ve dershaneler ile eğitim araç ve gereçlerinden işverenin olurluğu ile yararlanabilir.

Madde 17 : YETKİLİ SENDİKA HAKKINDA BİLGİ

İşveren, işe başlayan kapsam içi personele yetkili sendikanın isim ve iletişim bilgilerini verir.

Madde 18 : UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

A- Bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanması ve yorumu ile ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkları veya İş Yasası, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, Borçlar Yasası, Emekli Sandığı Yasası ve diğer yasalarla tanınan bir hakkın ihlali veya yorumlanmasından doğan sorunları çözüme bağlamak üzere taraflar, "Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu" kurulmasını kabul ederler.

B- Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, işverenin en yüksek düzeyde 3 yetkili temsilcisi ile HAVA-İŞ Sendikasının en yüksek düzeyde 3 yetkili temsilcisinden oluşur.

Kurul Başkanı, işveren temsilcilerinden biridir ve işverence seçilir. Kurul oy çokluğu ile karar alır. Yorum uyuşmazlığı dışındaki konularda oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır.

C- Kurul, taraflardan birinin diğerine uyuşmazlık konusunu yazılı olarak bildirilmesini izleyen 6 işgünü içinde toplanmak zorundadır. Taraflar, uyuşmazlık konusu ile birlikte kuruldaki temsilcilerini ve yedeklerini, toplantı yeri ve zamanını birbirlerine bildirirler. Bu yazılı şekilde bildirme gerektirici olmalıdır.

Kurulda konuşulan konularla ilgili veya başka bir uyuşmazlığın gelmesi halinde yeni bir prosedür işletilmeden bu uyuşmazlığın da aynı kurulda çözümüne gidilmesini taraflar kabul eder.

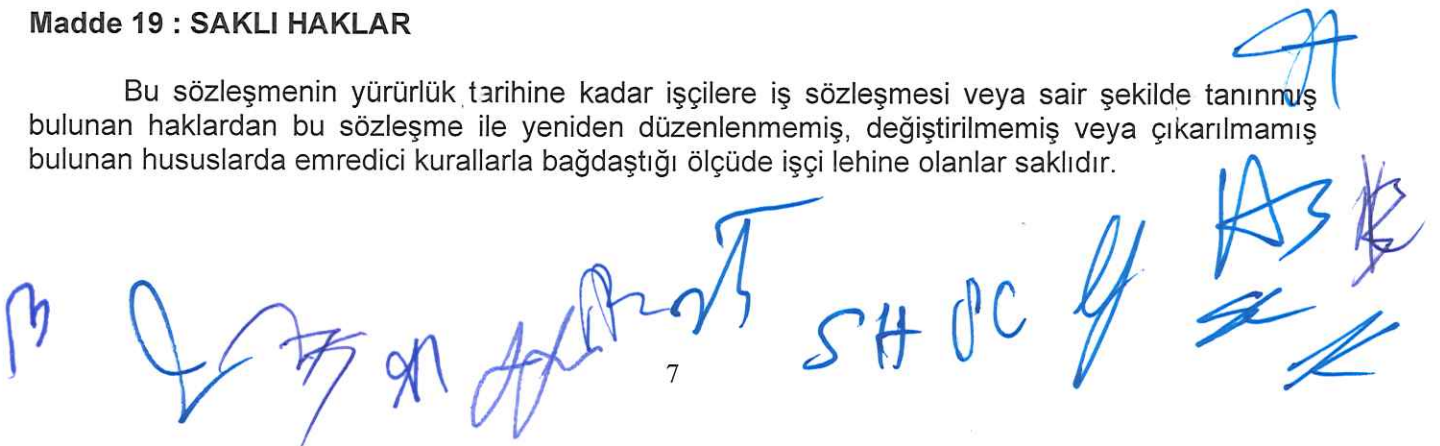
D- Kurul, ilk toplantısını izleyen 10 işgünü içinde uyuşmazlığı bir karara bağlamak zorundadır. Bu süre içinde karar verilmezse görüşmeler tarafların anlaşması ile en çok 6 işgünü daha uzatılabilir.

E- Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu bir karara varamazsa veya varılan kararlar taraflarca uygun görülmezse taraflar, yasa hükümlerinden yararlanmakta serbesttirler. Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nun her türlü görüşme, işlem ve kararları yazılı şekle bağlanır.

Madde 19 : SAKLI HAKLAR

Bu sözleşmenin yürürlük tarihine kadar işçilere iş sözleşmesi veya sair şekilde tanınmış bulunan haklardan bu sözleşme ile yeniden düzenlenmemiş, değiştirilmemiş veya çıkarılmamış bulunan hususlarda emredici kurallarla bağdaştığı ölçüde işçi lehine olanlar saklıdır.

7



İşveren, bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde personelin çalışma koşulları ile ilgili olarak yapacağı değişikliklerde sendikanın görüşünü alır. Sendika görüşünü 15 gün içinde bildirir.

Madde 20 : BU TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE DÜZENLENMEYEN KONULAR

Bu Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinde yürürlükte olan Ortaklık yönetmelik/prosedür hükümleri ve mevzuat hükümleri uygulanır. Personelin yönetmeliklerle/prosedürlerle belirlenmiş özlük haklarında aleyhte düzenleme yapılmaması esastır. Personelin hak ve menfaatlerini doğrudan ilgilendiren Ortaklık yönetmeliklerinde/prosedürlerinde yapılacak değişiklikler veya yeni yönetmelikler/prosedürler, uygulamaya konulmadan önce sendikaya alındı belgesi veya kayıt karşılığı gönderilir. Sendika konuya ilişkin görüşünü 15 gün içinde işverene yazılı olarak bildirir. Sendikanın olumsuz görüş bildirdiği konular, en geç 3 gün içinde işverenin en üst düzeyde 2, sendikanın en üst düzeyde 2 yetkilisinin bir araya geleceği toplantıda görüşülür. Bu toplantı sonucunda uzlaşma sağlanırsa durum tutanakla tespit edilir. Bu toplantıda sendikanın olumsuz görüş bildirdiği konular üzerinde uzlaşma sağlanmazsa değişiklikler tarafların hukuki hakları saklı kalmak kaydıyla yürürlüğe konabilir. Bu süreç (15+3=18 gün) tamamlanmadan yürürlüğe konan sendikanın olumsuz görüş bildirdiği değişiklikler Hava-İş üyesi çalışanları bağlamaz.

İKİNCİ BÖLÜM

İşe Başlama ve İş Sözleşmesinin Feshi

Madde 21 : İSTİHDAMDA ÖNCELİK

İş Kanunu ve buna göre çıkartılmış yönetmelik hükümlerine uygun olarak başvurmak kaydıyla işverenin işe alınış usulüne göre yapılan değerlendirme sonucu eşit durumda olan adaylar arasında işyerinde çalışırken iş kazası veya eceli ile ölen veya meslek hastalığı nedeniyle malul kalarak çalışamaz durumda olan personelin çocuklarından biri veya eşi tercihen işe alınır.

THY web sitesinde yayınlanan personel alım ilanları Sendika' ya bildirilir.

Madde 22 : YENİ ALINACAK PERSONELİN ÜCRETİ

Ortaklığa alınan yeni personelin ücreti aşağıdaki şekilde hesaplanır:

A- Kıdem ücreti, yeni personelin görev aldığı iş grubuna bakılmaksızın öğrenim durumuna göre aşağıda belirtilen kademelerden verilir,

a) İlkokul mezunları 1. kademe,

b) Ortaokul mezunları 2. kademe,

c) Lise mezunları 4. kademe,

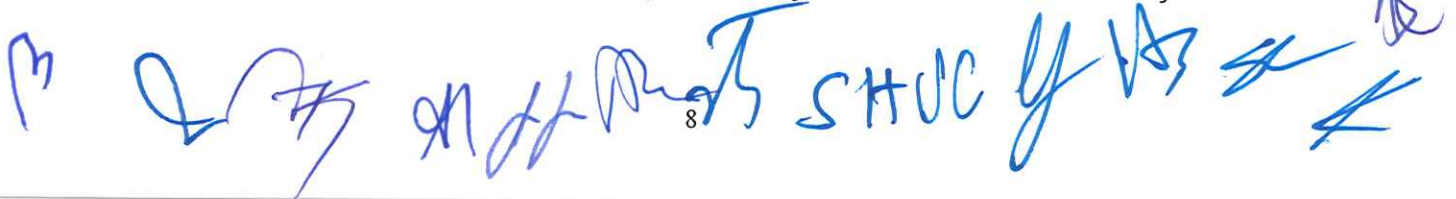
d) 2 ve 3 yıllık yüksek öğrenim mezunları 6. kademe,

e) 4 ve 5 yıllık yüksek öğrenim mezunları 8. kademe,

f) 6 ve üzeri yıllık yüksek öğrenim mezunları, mezuniyet belgesinde "yüksek lisans" ibaresi bulunanlar, yüksek lisans yapmış olanlar ve hekimler 10. kademe,

g) Bilim doktorası yapmış olanlar ve uzman hekimler 12. kademe,

B- Yeni işe alınan personel, hangi iş grubunda görev yapacaksa o grubun başlangıç iş tazminatını alır. Şöyle ki; tecrübeli istihdam kapsamında işe alınacaklar bu hükmün dışındadır.



C- Halen çalışmakta olan personelden, mezun oldukları mezuniyet derecesinin/programın bir üst derecesindeki tahsilini tamamlayıp bu yeni tahsiline dair diploma ibraz edenlere, mezuniyet belgesi veya diploma ibraz ettiği tarihte her iki tahsil derecesi arasında mevcut olan giriş kademe farkı kadar kademesi yükseltılarak intibakı yapılır.

Ç- Lisanslı teknisyen olarak, temininde güçlük çekilen personel alınırken, görev yapacağı iş grubundaki işlerde çalıştığını sertifika, lisans, çalışma belgesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları ile belgelenmesi koşulu ile bu belgelerle belirlenen süre dikkate alınarak iş grubunda iki yılda bir harf ilerlemesi işlemi dahilinde ulaştığı harfe intibak ettirilir.

D- Tecrübeli çalışan (kokpit ve kabin personeli hariç) temininde, görev yapacağı pozisyonundaki işlerde ilgili dış tecrübe süresi görev yapacağı iş grubundaki işlerde çalıştığını sertifika, lisans, çalışma belgesi ve SGK kayıtları ile belirlenen süreler yıl ve ay olarak hesaplanır. Tecrübeli çalışan aday olarak değerlendirilen kişilerin SGK kayıtlarına yansımayan tecrübe kaydı var ise (yurt dışı çalışma süresi, banka sandığı kaydı vb.) bu tecrübeyi çalıştığı kurumdan ya da ilgili ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti Konsolosluktan/Büyükelçiliğinden alacağı resmi belge ile belgelemesi gerekmektedir. Sunduğu belgeler ile kişilerin dış tecrübe süresi işverenin değerlendirmesine bağlı olarak ilgili grubun 1 kademe eksikliğine kadar intibak ettirilir. Dış tecrübe süresine denk gelen kademe belirlendikten sonraki ilk kademe ilerlemesi, kalan süre dikkate alınarak yapılır. Bundan sonraki kademe ilerlemesi işlemleri personel iki yıllarını tamamladıkça yapılır.

Madde 23 : ENGELLİ ÇALIŞTIRMA

İşveren, bu Toplu İş Sözleşmesinin "İŞ KAZASI, MALULİYET VE ÖLÜM" başlıklı 79. maddesinin 3. fıkrası kapsamındaki personel sayısını da dikkate alarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun engelli çalıştırılması ile ilgili 30. madde hükümlerini uygulamayı kabul eder.

Madde 24 : DENEME SÜRESİ

İşe alınan işçiler, dört aylık deneme süresine bağlıdır. Bu süre içinde gerek işçi gerek işveren sözleşmeyi bildirimsiz ve tazminatsız sona erdirebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır.

Madde 25 : HAKLI NEDENLE FESİH

Personelin iş sözleşmesinin bildirimsiz feshedilmek suretiyle bir daha Ortaklığa alınmamak üzere Ortaklıkla ilişkisinin kesilmesidir. İş Kanunu'nun 25/II maddesinde sayılan haller saklı kalmak kaydıyla, aşağıda sayılan hallerde de işten çıkarma cezası verilir.

1. Ortaklığın veya Ortaklık personeli yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmek veya davranışlarda bulunmak, Ortaklık veya Ortaklık personeli hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunmak,

2. İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak,

3. Ortaklık personeline sataşmak veya müessir fiil işlemek (tahrik halinde bir alt ceza verilebilir),

4. Ortaklık veya müşterilerine ait araç ve gereçleri veya makinaları bilerek zarara uğratmak,

5. Kaçakçılık yapmak veya bu gibi fiilleri işleyenlere yataklık yapmak, teşvik etmek,

6. Ortaklık personeline veya müşterilere ahlak ve adaba aykırı hal ve hareketler veya tekliflerde bulunmak,

9

7. Kıymetli evrakta veya resmi belgelerde veya Ortaklık kıymetli formlarında veya diğer belgelerde tahrifat yapmak, kullanılmış kıymetli evrak ve pulları menfaat kasdıyla tekrar kullanmak,

8. Yukarıda sayılanlara benzer ölçüde davranışlar.

Madde 26: HAKLI NEDENE DAYALI İŞTEN ÇIKARMA CEZASINDA USUL

4857 sayılı İş Kanunu madde 25/II'de "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığı altında düzenlenen haklı nedenlere dayalı işten çıkarma cezası Disiplin Kurulu Kararıyla verilir. Disiplin Kurulunun işten çıkarma cezası, Genel Müdür onayı ile kesinlik kazanır.

Personelin işten çıkarmayı gerektiren bir fiil işlemesi durumunda, fiili öğrenen Genel Müdür Yardımcıları ve Başkanlar en geç 15 işgünü içinde Genel Müdür İnsan Kaynakları Yardımcılığı kanalıyla Genel Müdürlüğe durumu yazılı olarak bildirir. Genel Müdürlük araştırmaya gerek gördüğünde, yetkilinin bildiriminden itibaren en geç 15 işgünü içinde araştırmayı başlatır. Araştırmanın tamamlanmasından başlayarak 15 işgünü içinde Genel Müdürlük Disiplin Kurulunun olayı görüşmesini isteyebilir.

Madde 27 : İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME ŞEKLİ (SÜRELİ FESİH)

Sürelî fesihlerde, uçucu personel dahil sendika üyesi tüm personele iş güvencesi hükümleri ile birlikte 4857 sayılı yasa hükümleri uygulanır.

Madde 28: TUTUKLULUK, GÖZALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

1. Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilir. Ancak gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçiler hakkında 2. fıkra uygulanır.

2. İşçi, herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 30 günü aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesi sayılır. 30 güne kadar (30. gün dahil) süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir. Ancak, işçinin kıdemine göre tabi olduğu bildirim süresi 30 günden fazla ise fazla olan süre uygulanır.

3. Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
- b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması, nedenlerinden biri ile 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

4. Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlamalar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenlerin bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

Bilahare hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri münfesi sayılır. Şu kadar ki, 5. fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5. Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay veya daha az ceza alan,

b) 6 aydan fazla ceza aldığı halde cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan önce tahliye edilen işçiler, bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

6. Yüzkızcırtıcı suçlar ile sabotaj, devletin ülke ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, hükmün açıklanmasının geriye bırakılması, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

7. İşverene ait herhangi bir aracı görevi veya işi gereği kullanırken trafik kazası yapmaları nedeniyle veya iş kazası sonucu tutuklanan veya hüküm giyen personel 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 işgünü içinde,

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 işgünü içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınır.

Bu bent kapsamına giren personele, tutuklanma gününden başlayarak 30 güne kadarki ücretlerinin (kıdem ve iş tazminatları) ödenmesine devam olunur.

90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

Madde 29: İHBAR ÖNELLERİ

Toplu İş Sözleşmesi kapsamında sendika üyesi tüm personele 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesindeki ihbar sürelerine ilişkin hükümleri uygulanır.

Madde 30: KIDEM TAZMİNATI

Toplu İş Sözleşmesi kapsamında sendika üyesi tüm personele 4857 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin hükümleri uygulanır.

Madde 31: İHBAR VE KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

Bu konuda sendika üyesi tüm personele yasa hükümleri uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM **Ücret**

Madde 32 : ÜCRET VE ÜCRET ZAMLARI

A- THY A.O.'nda genel anlamda ücret, EK-1 cetvelindeki kıdem ücreti ile EK-2 cetvelindeki iş tazminatı veya EK-3 cetvelindeki uçuş tazminatlarının toplamından oluşur.

B- ÜCRET ZAMMI :

I. YIL:

1. Altı Ay Ücret Zammı:

31.12.2025 tarihindeki ücretlere, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %14 (yüzde on dört) oranında ücret zammı yapılacaktır.

Buna göre, TİS EK-1, EK-2, EK-3 cetvelleri oluşturulacaktır.

2. Altı Ay Ücret Zammı:

30.06.2026 tarihindeki ücretlere, 01.07.2026 tarihinden geçerli olmak üzere, Türkiye İstatistik Kurumunun 2025=100 Temel Yılı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2026 indeks sayısının Aralık 2025 indeks sayısına göre değişim oranına ilave olarak Türkiye İstatistik Kurumunun 2025=100 Temel Yılı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2026 indeks sayısının Aralık 2025 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü (yüzde üç) kadar ücret zammı yapılacaktır.

II. YIL:

1. Altı Ay Ücret Zammı:

31.12.2026 tarihindeki ücretlere, 01.01.2027 tarihinden geçerli olmak üzere, Türkiye İstatistik Kurumunun 2025=100 Temel Yılı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2026 indeks sayısının Haziran 2026 indeks sayısına göre değişim oranına ilave olarak Türkiye İstatistik Kurumunun 2025=100 Temel Yılı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2026 indeks sayısının Haziran 2026 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü (yüzde üç) kadar ücret zammı yapılacaktır.

2. Altı Ay Ücret Zammı:

30.06.2027 tarihindeki ücretlere, 01.07.2027 tarihinden geçerli olmak üzere, Türkiye İstatistik Kurumunun 2025=100 Temel Yılı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2027 indeks sayısının Aralık 2026 indeks sayısına göre değişim oranına ilave olarak Türkiye İstatistik Kurumunun 2025=100 Temel Yılı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2027 indeks sayısının Aralık 2026 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü (yüzde üç) kadar ücret zammı yapılacaktır.

C- Vardiya Primleri Zammı Uygulaması:

Vardiya primleri, "B- Ücret Zammı" fıkrasında belirtilen şekilde arttırılacaktır. (EK-4)

Madde 33 : VARDİYA (VEYA POSTA) PRİMİ

İşveren vardiya (veya posta) ile çalışan işçilerine;

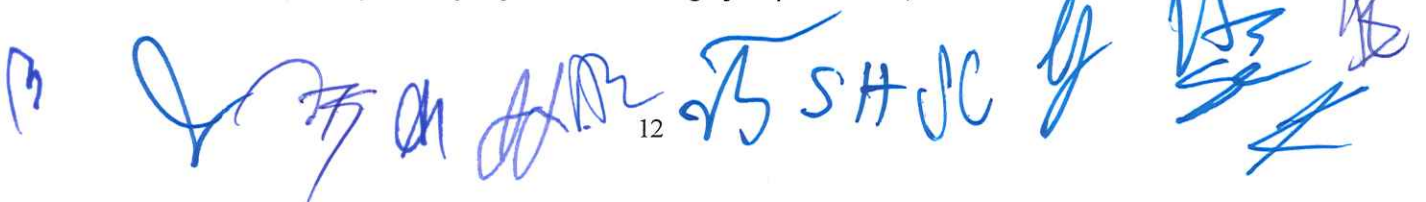
1. 2'li vardiya ile çalışan işçilere EK-4 cetvelindeki kıdem ücreti kademesinin sırasındaki 2'li vardiya primini,

2. 3'lü vardiya ile çalışan işçilere EK-4 cetvelindeki kıdem ücreti kademesinin sırasındaki 3'lü vardiya primini,

vermeyi kabul eder.

3. Personel, çalıştığı vardiyanın primini alır. Ancak, geçici görevle bulunduğu ilin dışında başka bir ile giden veya başka bir çalışma düzenine geçen personele;

12



a) 3'lü vardiyadan 2'li veya normal düzende bir çalışmaya gidiyor ise 3'lü vardiya primi verilmeye devam edilir.

b) 2'li vardiyadan normal düzende bir çalışmaya gidiyor ise 2'li vardiya primi verilmeye devam edilir.

c) Normal düzenden, vardiyalı bir göreve veya 2'li vardiyadan 3'lü vardiyalı bir göreve giden personele ise gittiği vardiyanın primi ödenir.

Ancak, bu geçici görev süresi bir seferde en fazla 30 günü ve en az 90 gün aralıklarla yılda 75 günü geçemez. Çalışanın muvafakati halinde 30 ve 90 günlük sınırlamalar uygulanmaz. Bu durumda yıl içindeki toplam geçici görevlendirme süresi de 120 güne kadar çıkabilir. (Eğitim görevi hariç)

Vardiya primi, aylık fiili çalışma karşılığı verilir. Hafta tatili (vardiya gereği kullanılan tatil), genel tatil, ulusal bayram, erkek personelin kullandığı doğum izni, evlenme izni, ölüm izni ve yıllık ücretli izin dışındaki işe gelememe hallerinde vardiya primi ödenmez.

4. Vardiya (veya posta) ile çalışan işyerlerinde personelin bir kısmı veya tamamı, olağanüstü hallerde veya zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında veya hemen yapılması gereken acil işlerde, ilgili ünitenin teklifi Genel Müdürlüğün onayı ile, 3'lü vardiyadan 2'li vardiyaya veya normal düzende bir çalışmaya veyahut 2'li vardiyadan normal düzende bir çalışmaya geçirilebilir.

Bu durumda personele, esas vardiya primi verilmeye devam olunur.

5. Ortaklıkta vardiyalı düzende çalışan personele, planlanan sayıda hafta tatilinde (Pazar günü) fiilen çalışmaları karşılığında Hafta Tatili Çalışma Primi (Ek Vardiya Primi) olarak iş tazminatlarının % 25'i tutarında Hafta Tatili Çalışma Primi (Ek Vardiya Primi) ödenir.

"Uçak Revizyon Primi" alanlara ayrıca Hafta Tatili Çalışma Primi (Ek Vardiya Primi) ödenmez.

Bir aylık çalışma düzeninde 24 saat içinde 2 ve/veya 3 farklı saat diliminde çalışılması durumunda normal düzen dışında çalışan personele çalışma durumuna göre 2'li veya 3'lü vardiya primi ödenir.

Hafta Tatili Çalışma Primi (Ek Vardiya Primi), yıllık izin hariç her türlü izinler ile gerekçesiz olarak işe gelmeme durumlarında kıstelyevm usulü ödenir.

Personelin yıllık izin kullanması, geçici görevle görevlendirilmesi, vardiya değişimi ve eğitime katılması halinde ek vardiya ücretinden kesinti yapılmaz. Belirtilen hallerde aylık Pazar çalışması cetvelinde planlanan Pazar günlerine ait fiili çalışma yapılamasa bile Hafta Tatili Çalışma Primi (Ek Vardiya Primi) ödenmeye devam edilir.

Hafta Tatili Çalışma Primine (Ek vardiya primine) esas Pazar mesaisi planlanabilecek personele fazla mesaiye esas olacak pazar mesaisi planlanmaz.

Madde 34 : İKRAMİYE (EK AYLIK ÜCRET)

İşveren, sendika üyesi personele, her yıl Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarını takip eden ayın 5'inde ödenmek şartı ile her biri, bu toplu iş sözleşmesinin, EK-1'deki Kıdem Ücret cetvelindeki aylık ücret, EK-2'deki İş Tazminat Cetvelindeki veya EK-3'deki Uçuş Tazminat Cetvelindeki aylık ücretlerinin toplamı üzerinden, dört adet ikramiye (ek aylık ücret) ödemeyi kabul eder.

Madde 35 : YILLIK KIDEM VE İŞ TAZMİNATI KADEME TERFİİ**A- Kıdem Terfii:**

HAVA-İŞ üyesi personele her yıl Ağustos ayının 1. günü kıdem ücret cetvelinde bir kademe ilerlemesi verilir. Yıllık kıdem terfii, 30 günden fazla ücretsiz izin alan personel ile kıdem terfiinin durdurulması cezası alanlara uygulanmaz. Ancak bir defada 30 günden fazla ücretsiz izin kullanan personele, bu izin süresinin Ağustos ayının 1. gününü kapsamaması halinde sadece 1 kıdem terfi uygulanmaz.

B- İş Tazminatı Kademelerinde Terfii :

Personel, bulundukları kademelerin her birinde iki yıllarını tamamladıkça bir sonraki kademeye terfi ederler. İş grubu değişikliği kademe terfi işleminde dikkate alınmayarak kademe terfi tarihini etkilemez/değiştirmez. Mevcut kademe ilerlemesinin yanında çalışanlara (kabin ve kokpit çalışanları hariç) işverence yıllık yapılacak ve yıl başında ilan edilecek performans kriterleri baz alınarak ardışık 2 yıldaki performansı yüksek olan çalışanlara 2 kademeye kadar ilave kademe ilerlemesi yapılabilir. Ek kademe hak edişi sağlayan bir performans puanından tekrar kademe hak edişi olmaz.

İş tazminatı kademe ilerlemesi; kademe ilerlemesi hakedişi ayın ilk gününe denk gelenlerin ilgili ayın ilk günü, kademe ilerlemesi hakedişi ayın diğer günlerine denk gelenlerin ise takip eden ayın ilk günü yapılır.

Kademe terfii, 30 günden fazla ücretsiz izin alanlara kullandıkları izin süresi kadar çalıştıktan, kıdem terfiinin durdurulması cezası alanlara 1 yıl sonra kademe ilerlemesi hak edilen ayı takip eden ayın ilk günü yapılır.

Madde 36 : FAZLA ÇALIŞMANIN SAAT BAŞINA BİRİM ÜCRETİ

Personelin fazla çalışma ücretinin ödenmesine temel olacak saat başına birim ücreti, ilgili personelin EK-1'deki aylık kıdem ücreti ile EK-2 veya EK-3'deki iş/uçuş tazminatları toplamının 180'e bölünmesi suretiyle bulunur.

Madde 37 : FAZLA ÇALIŞMANIN SAAT ÜCRETİ

Bu Toplu İş Sözleşmesiyle tesbit edilen normal çalışma süresinden sonra yapılacak fazla çalışmaların karşılığı olan ücret, "FAZLA ÇALIŞMANIN SAAT BAŞINA BİRİM ÜCRETİ" başlıklı maddede personelin ünvanına göre tanımlanan birim saat ücretlerinin %75 yükseltilmesiyle bulunur.

Madde 38 : GECE ÇALIŞMASINDA; HAFTA TATİLİNDE VE GENEL TATİLLERDE FAZLA ÇALIŞMA SAAT ÜCRETİ

Pazar, Bayram ve saat 20.00'den sonra yapılacak fazla çalışmaların karşılığı olan ücret, "FAZLA ÇALIŞMANIN SAAT BAŞINA BİRİM ÜCRETİ" başlıklı maddede personelin ünvanına göre tanımlanan birim saat ücretlerinin %150 yükseltilmesiyle bulunur.

Madde 39 : HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞANLARIN ÜCRETİ

Hafta tatilinde personel çalışmazsa bir iş karşılığı olmaksızın o günkü ücretini tam olarak alır. Tatil yapmayarak çalışırsa 3 kat ücret ödenir. (Hafta tatili olan Pazar günü ücreti + çalışmanın karşılığı olan ücret + bir yevmiye tutarında tatil günü ilave ücreti). Ayrıca, çalışılan hafta tatili günü karşılığında bir gün ücretli izin verilir.

Vardiyası gereği pazar günü çalışan personele, pazar günü için ayrıca hafta tatili ücreti ödenmez.

Bu madde gereğince ödenecek ücret, personelin kıdem ücreti ve iş/uçuş tazminatı toplamı üzerinden hesaplanır.

Madde 40 : ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNÜ ÜCRETİ

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde personel çalışmaz ise o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışır ise ücreti 3 katı olarak ödenir. (Bir iş karşılığı olmayan tatil günü ücreti + çalışmanın karşılığı ücreti + bir yevmiye tutarındaki tatil günü ilave ücreti). Hafta tatiline rastlayan bayram ve genel tatil günlerinde çalışılmış ise ayrıca bir gün ücretli izin verilir. Ancak, bu halde sadece hafta tatilindeki çalışmaya ilişkin ücret düzenlenmesine göre ödeme yapılır.

Günlük çalışma saatinin yarısı veya yarıdan fazlası genel tatil veya ulusal bayrama rastlayan personele genel tatil veya ulusal bayram günü ücreti tam olarak ödenir.

Bu madde gereğince ödenecek ücret, personelin EK-1'deki kıdem ücreti ile EK-2 veya EK-3'deki iş/uçuş tazminatı toplamı üzerinden hesaplanır.

Madde 41 : FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN ÖDENMESİ

Bütün fazla çalışma ücretleri, çalışmanın yapıldığı ayı izleyen ayın en geç 5. gününe kadar ödenir. Şu kadar ki son ödeme gününün tatile rastlaması halinde önceki işgününde ödeme yapılır.

Madde 42 : YILLIK İZİNDE ÜCRETİN ÖDENMESİ

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanacak personelin yıllık izin süresine ait ücretlerini, personelin yazılı isteği halinde iznin başlamasından en az 1 hafta önce peşin olarak ödemeyi kabul eder.

Yazılı istek, iznin başlama tarihinden en az iki hafta önce yapılmak zorundadır. Ancak, yıllık izin süresine ait ücretler, iznin bittiği tarihi takip eden bir sonraki aylık ücretten kesilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ***İşin Düzenlenmesi***

Madde 43 : ÇALIŞMA SÜRELERİ

İş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre, haftada 6 işgünü çalışılan işyerlerinde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil edilen işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Madde 44 : ÇALIŞMALAR ARASI SÜRE

Herhangi bir işte çalışan personelin ertesi gün yeniden işyerine gelmesi için, personel o gün fazla çalışma yapmamışsa görevi bitirdiği andan başlayarak 15 saat geçmesi zorunludur. Personel fazla çalışma yapmışsa, yaptığı fazla çalışmaya karşılık olan süre bu süreden düşürülür, ancak bu süre, hiçbir zaman 12 saatten az olamaz.

Madde 45 : GÜNDÜZ VE GECE ÇALIŞMALARI

Sabah saat 06.⁰⁰'dan akşam saat 20.⁰⁰'ye kadar geçen sürede yapılan çalışmalar, gündüz çalışmasıdır. Akşam saat 20.⁰⁰'den sabah 06.⁰⁰'ya kadar geçen sürede yapılan çalışmalar gece çalışmasıdır.

15

Madde 46 : YEMEK PAYDOSU

İşveren günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında işçilere İş Kanunu'nun 68. maddesine uygun olarak, 7.5 saat veya daha az süreli işlerde yarım saat, 7.5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat, kesintisiz yemek ve dinlenme paydosu vermeyi kabul eder. Bu saatler, aylık vardiya çizelgelerinde gösterilir. Bu çizelgedeki yemek ve dinlenme paydosu başlangıç ve bitiş saatleri, tarife değişikliği ve zorunlu nedenler hariç değiştirilemez.

Madde 47 : ÇALIŞMALARIN BAŞLAMA VE BİTİŞ SAATİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

Günlük çalışma saatlerinin başlama ve bitimini tesbit işverene aittir. Personelin çalışma başlangıç ve bitiş saatlerini gösteren çizelgeler aylık çalışma düzenine göre ay başında ilan edilir. İlan edilen bu çizelgelerdeki işe başlangıç ve bitiş saatleri, tarife yapısının değişmesi ve olağanüstü haller dışında ay içinde değiştirilemez.

Madde 48 : İŞYERLERİNDE VARDİYA (VEYA POSTALAR) HALİNDE ÇALIŞACAK PERSONELİN TESBİTİ VE DÜZENLENMESİ

İşyerlerinde vardiya veya postalar halinde çalışacak personelin tesbiti ile vardiya veya postaların işe başlama-bitiş saatleri aylık çalışma düzenine göre ay başında işverence ilan edilir. İlan edilen bu çizelgelerdeki işçilerin işe başlangıç ve bitiş saatleri, tarife yapısının değişmesi ve olağanüstü haller dışında ay içinde değiştirilemez.

Madde 49 : VARDİYA DEĞİŞİMİ

Gece ve gündüz vardiya usulü çalışılan işlerde, gece vardiyasında çalışan personel, en geç 7 günde değiştirilmek suretiyle vardiyalar sıraya konur. Gece vardiyasından gündüz vardiyasına geçen personel gündüz vardiyasında en az 15 gün çalıştırılır.

İstisnai ve acil haller hariç, yapılacak değişikliklerde sendikanın görüşü alınır. Sendika, görüşünü 7 gün içinde verir. Vardiya değişikliklerinde de 44. madde hükümleri uygulanır.

Madde 50 : KADRO POZİSYONUNDA ÇALIŞTIRMA

A- THY A.O. Personeli, ancak ehliyetli olduğu kadro pozisyonuna atanır. Personel, durum fişi ile (07-001) atandığı kadro pozisyonu dışında, aynı veya başka bir iş grubundaki diğer bir ünvanda çalıştırılmaz. Gereken biçimde onaylanmış bir personel durum fişi (07-001) olmadıkça hiçbir kimse kadro pozisyonundan başka bir kadroya nakledilemez. Durum fişi düzenlenerek yeni bir işe atanan personele, bu kadro karşılığı ücreti vermeyi işveren kabul eder.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde personelin atandığı, ehliyetli olduğu kadro pozisyonunun temel görev tanımı değişikliklerinde Sendikanın görüşü alınır.

Personelin uzmanlaştırılması amacı ile bu kurala uymak zorunludur.

B- Geçici vekalet durumunda, vekaletin o işyerindeki vekalet edilen kadroya en yakın kadrodaki personel arasından 1 kişiye verilmesini işveren kabul eder. Vekalet süresi, vekalet edilen kadro boş ise hiçbir şekilde altı ayı geçemez. Altı ayın bitiminde, işveren, asaleten atama için gereken işlemlere başlar. Vekalet süresince işveren vekalet eden personele, vekalet ettiği yerin ücreti ile personelin kendi ücreti arasındaki farkı üç aydan sonra ücretine ek olarak ödemeyi kabul eder.

Vekaletler yazılı olarak verilir.

C- Boş olmayan kadrolardaki personelin hastalık, ücretsiz izin ve benzeri gerekçelerle sürekli veya kısa süreli, üç aydan fazla yokluğu halinde yerine yukarıdaki (B) bendine göre vekalet eden

16

personeler vekalet ettiği sürece kendi ücreti ile vekalet ettiği kadro arasındaki ücret farkını üç aydan sonra ücretine ek vekalet ücreti olarak ödemeyi işveren kabul eder.

Şefliğe vekalet edilmesi durumunda madde 104' de belirlenen hükümler uygulanır.

Madde 51 : FAZLA ÇALIŞMANIN ÖNCEDEN BİLDİRİLMESİ

İlgili yasa ve toplu iş sözleşmesinde kabul edilen normal çalışma sürelerinin dışındaki fazla çalışmalar personeler en az üç gün önceden bildirilerek yaptırılabilir.

Şu kadar ki, önceden programlanması mümkün olmayan arıza fazla çalışma ihtiyaçları için 3 gün önceden bildirme şartı aranmaz.

Madde 52 : NORMAL ÇALIŞMA DIŞINDA FAZLA ÇALIŞMA

Normal çalışma saatleri dışında, çalışma devamı olarak fazla çalışmaya kalan personel, yaptığı fazla çalışma saati kadar fazla çalışma ücretine hak kazanır. Evinden çağırılan personel (3) saatlik dondurulmuş fazla çalışma ücretine hak kazanır. Ancak, çalışma süresi daha fazla ise fiili çalışma kadar fazla çalışma ücreti alır.

İşveren, evinden çağırılan personeli işyerine getirip götürür.

Ayrıca, Genel Müdürlük ve Atatürk Havalimanı işyerleri ile Esenboğa ve Adnan Menderes Havalimanı işyerlerinde çalışan personelin fazla mesaiye bırakılması halinde, servis güzergahından götürülmesi işverence sağlanır. Diğer işyerlerinde mer'i uygulamaya devam edilir.

Madde 53 : ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE FAZLA ÇALIŞMA

İşin gereği olarak, çalışması programlanan personel dışında, bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılacak personelin görüşü alınarak 2 tam gün önce yazılı bildirimde bulunulur.

Madde 54 : GEÇİCİ GÖREV VE GEÇİCİ GÖREVDE FAZLA ÇALIŞMA

İşveren, personeli yurtiçinde bir seferinde en fazla 30 gün ve en az 90 gün aralıklarla, yılda 75 günü geçmemek koşuluyla geçici göreve gönderebilir. Çalışanın muvafakati halinde 30 ve 90 günlük sınırlamalar uygulanmaz. Bu durumda yıl içindeki toplam geçici görevlendirme süresi de 120 güne kadar çıkabilir. (Görev yapılan meydanın hava trafiğine kapanması hali ve eğitim hariç olmak üzere) Geçici görev duyurusu personeler en az üç gün önce yazılı yapılır. Ancak acil arıza durumlarında bu süre aranmaz. İşveren, yurtiçinde ve yurtdışında geçici görevle görevlendirdiği işçilere, bu Toplu İş Sözleşmesi ile saptanan normal çalışma sürelerinden fazla yaptırdığı çalışmalar için yolluklardan ayrı olarak fazla çalışma hükümlerini uygular. Yurtdışında yapılacak bu gibi fazla çalışmalar, yurda dönüşte Türk Lirası olarak ödenir. Yurtdışında görevin ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastlaması durumunda "ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNÜ ÜCRETİ" başlıklı maddeye göre işlem yapılır.

Tatil günlerinde yapılan bu çalışmaların saptanmasında işçinin, ilk amirinden onaylı bildirimi esas alınır.

Personel esas işyerinde çalışmaya başladıktan sonra geçici görevle şehir dışındaki bir işyerine gönderilmesi halinde geçici göreve gitmesi için yolda geçecek süre iş süresinden sayılır. Geçici görevde fiili çalışma süresinin bitimi, esas çalıştığı işyerindeki çalışma süresine göre değerlendirilir. Bu durumdaki personeler; geçici görevdeki fiili çalışmasının bitimi, esas işyerinde normal günlük çalışmasının sona ermesi gereken saati aşması halinde aşan süre için fazla çalışma ücreti ödenir. Geçici görevin bitiminden sonra araç beklemek ya da dönüş yolunda geçecek süre için bir ödeme yapılmaz. Ancak, ayrıca harcırah yevmiyesi ödenir.

Personelin önceden (esas işyerinde günlük mesaisine başlamadan) geçici görevle işyeri dışına gönderilmesi halinde çalışmasının başlaması ve sona ermesi gittiği işyerindeki çalışma düzenine göre değerlendirilir. Bu durumda gidiş-dönüş ve araç beklerken geçecek süreler iş süresinden sayılmaz.

BEŞİNCİ BÖLÜM **İş Sağlığı ve Güvenliği**

Madde 55: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

A- Bu konuda 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmelik hükümleri uygulanır.

B- İSGB kurulması zaruri olan işyerlerinde, işveren normal ve vardiyalı çalışmalar esnasında personele hizmet verilmesi tıbbi olarak gerekli durumlarda kullanılmak üzere, Sağlık Bakanlığı Ambulanslar ve Acil Sağlık Araçları ile Ambulans Hizmetleri Yönetmeliğine uygun ambulans hizmeti vermeyi kabul eder.

Madde 56 : GÖREV BEKLEME YERLERİ

Bir büroya bağlı olmadan ve aralıklı çalışıp toplu olarak görev bekleyen personel için yeterli büyüklükte, nitelikte ve hijyen koşullarına uygun görev bekleme yerlerinin yapılmasını işveren sağlar.

ALTINCI BÖLÜM **İzinler**

Madde 57 : YILLIK ÜCRETLİ İZİNLERİN SAPTANMASI VE DÜZENLENMESİ

Yıllık ücretli izinlerin düzenlenmesinde İş Yasası ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

İzin Yönetmeliği hükümlerine göre oluşturulacak İzin Kurulu, İşçiler tarafından verilir, işveren veya işveren vekili tarafından İzin Kuruluna iletilecek izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini en geç 1 Aralık'ta işverenin onayına sunar. Çalışanların izin haklarını onaylanan izin çizelgelerinde belirlenen tarihlerde kullanmaları esastır.

Personelin yıllık ücretli izine hak kazanması için İş Yasasının yıllık ücretli izin hakkının belirtilmesi ile ilgili hükümleri saklı kalmak suretiyle işverenin hizmetinde bir yıl çalışmış olması gereklidir.

Madde 58 : YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ

A- 15.06.1999 tarihinden itibaren işe giren personelin yıllık ücretli izin süresi aşağıdaki gibidir;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) hizmet süresi olanların yirmi işgünü,
- b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az hizmet süresi olanların yirmialtı işgünü,
- c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla hizmet süresi olanların otuz işgünü.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir süre çalışıp fasılasız olarak belirli süreliye geçen personelin kısmi süreli çalışması yıllık ücretli izin hesabında göz önüne alınır.

15.06.1999 tarihinden önce işe girmiş personelin yıllık ücretli izin süresi hizmet süresine bakılmaksızın otuz işgünüdür.

B- Yıllık izin süresine rastlayan hafta tatili, genel tatil, ulusal bayram günleri yıllık izin süresine eklenir.

C- Cumartesi, yıllık izinlerin hesabında işgünü olarak hesap edilir.

D- Yıllık ücretli izin süreleri tarafların rızası ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en az ikiye bölünebilir.

Madde 59 : MAZERET İZNİ

İşveren, personele meşru mazeretleri ve yazılı olarak talepleri halinde bir takvim yılı içinde 7 güne kadar ücretli mazeret izni verir. Acil ve zorunlu hallerde amirine haber vermek suretiyle mazeret izni kullanılır ve yazılı talep sonradan tamamlanır.

Ancak, 15.06.1999 tarihinden önce işe giren personele (15.06.1999 tarihinden önce kısmi süreli çalışanlar hariç) yukarıda belirlenen usullerle bir takvim yılında 10 güne kadar mazeret izni verilir.

Personelin yıllık izin bakiyesinin (esas hak edilmiş bakiyesi) 50 günün üzerinde olması durumunda mazeret izni talebi halinde sadece saatlik mazeret izni kullanılır. Bu sürenin 50 gün ve altı olduğu durumlarda mazeret izni günlük ve saatlik olarak kullanılabilir.

Görev tanımı ve operasyonun tabiatı gereği saatlik mazeret uygulaması uçucu personeli kapsamaz.

Madde 60 : EVLENME İZNİ

İşveren, personeline evlenmesi halinde 8 gün ücretli evlenme izni verir. Bu izin evlenmeyi izleyen 3 aylık sürede kullanılır.

Evlenme izni sebebiyle personelden ücret kesintisi yapılmaz.

Madde 61 : DOĞUM İZNİ

İşveren, erkek personeline eşinin doğum yapması halinde 6 gün ücretli doğum izni verir. Bu izin doğumdan başlayarak 1 aylık süre içinde başlatılarak kullanılır. Bu izni kullanan erkek personelden ücret kesintisi yapılmaz.

İşveren, doğum yapan kadın personele doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 12 hafta ücretli doğum izni verir.

Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Doğum yapan personele ilişkin olarak yukarıdaki madde hükmü doğumun erken olması ya da doğum sonrası ölümü halinde aynen, gebeliğin 22. haftası sonrasında çocuğun ölü doğması durumunda ise çalışanın talebine bağlı olarak uygulanacaktır.

İsteği halinde kadın işçiye 20 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 22 haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Hamile personel, hamileliğinin 6. ayından itibaren talebi halinde vardiyasız sistemde çalıştırılır. Bu durumda vardiya primi ödenmez.

İşveren, bu sürenin bitiminde iş icaplarını ve gereklerini dikkate alarak yeniden vardiyalı sistemde çalıştırabilir.

Madde 62 : ÖLÜM İZNİ

İşveren, personele eşinin, çocuklarının, anne veya babasının veya kardeşlerinin ölümü halinde 7 gün ücretli izin verir. Bu izin olaydan başlayarak kırk beş günlük sürede kullanılır.

Personelin eşinin annesi, babası veya kardeşlerinin herhangi birinin ölümünde; çalışanın yıllık ve mazeret izni hakkının doğmamış veya yıllık ve mazeret izni hakkının tamamının kullanılmış olması durumunda personele 2 gün ücretli izin verilir. Bu izin olaydan başlayarak kırk beş günlük sürede kullanılır.

Ölüm izni kullanan personelden, ölüm izni kullanması sebebiyle ücret kesintisi yapılmaz.

Madde 63 : DOĞAL AFETLER İZNİ

İşveren, personelin kendisinin, eşinin veya bunların birinci derecedeki akrabalarının bulunduğu ilçelerde doğal afetler olduğunda çalışanın isteği halinde ücretli izin verir. İznin süresi doğal afetin niteliği ve işyerinden uzaklığına göre 15 güne kadardır. Bu süre, gerekli hallerde artırılabilir.

Madde 64 : ÜCRETSİZ İZİNLER

A- İşçinin yazılı başvurusu durumunda işveren personeline işi aksatmamak koşulu ile yılda 90 güne kadar ücretsiz izin verebilir. Ancak, bu izin 5 günden az istenemez.

B- İşveren, yurtiçi ve yurtdışında lisan bilgisini veya mesleki tecrübesini artırmak amacıyla yazılı olarak başvuran personele işi aksatmamak ve belgelemek koşulu ile 1 yıla kadar ücretsiz izin verebilir.

C- İşveren, eşi yurtdışına tayin edilen personele THY'de çalışması koşulu ile ve yazılı istemi üzerine, eşinin yurtdışında daimi görevli kaldığı sürece ücretsiz izin verebilir. Ücretsiz iznin sonunda dönen personel eski görev yerine veya görevine bağlı olmaksızın başka bir göreve atanabilir.

Madde 65 : YOL İZNİ

İşveren, bu Toplu İş Sözleşmesinin evlenme, doğum, ölüm ve doğal afetler izinleri ile ilgili maddelerine göre izin verdiği personelden bu izinleri nedeni ile görev gördükleri şehir dışına çıkmak zorunda olanlara gidiş dönüşte dört güne kadar ücretsiz yol izni verir.

Madde 66 : NAKİL İZNİ

İşveren, uygun görmesi halinde Ortaklığın başka illerdeki veya ülkelerdeki işyerlerine sürekli görevle atanan personeline, fiili yol süresine ek olarak 15 gün nakil izni vermeyi kabul eder. İşçinin talebi halinde, bu izin tayin tarihinden itibaren 1 yıllık süre içinde en fazla ikiye bölünerek kullanılır.

Madde 67: HASTALIK İZİNLERİ

İşveren, personeline hastalıkları durumunda aşağıdaki esaslara uygun olarak ücretli hastalık izni verir:

20

A- Meslek hastalığı ve iş kazası dışındaki haller dolayısıyla personelin istirahatleri halinde yüz yirmi güne kadar ücretli izinli sayılırlar. Ancak, bir takvim yılı içinde toplam yüz yirmi günü geçen veya takvim yılı ile sınırlı olmadan süresi yüz yirmi günü geçen sürekli (devamlı) istirahat hallerinde personele herhangi bir ödeme yapılamaz.

B- Kanser, verem ve akıl hastalığı (işlediği fiilin anlam ve sonuçlarını idrak etme ve hareketlerini bağımsız olarak seçebilme yeteneğini ortadan kaldıran psikiyatrik hastalıklar), son dönem/ ileri evre kronik organ yetmezliği, organ transplantasyonu, ankilozan spondilit ve nöromusküler hastalıklara yakalanan personele 12 aya kadar ücretli hastalık izni verilir. 12 aylık sürenin sonunda hastalıklarının devam ettiği resmi sağlık kurulu raporu ile belgelenen personelin izinleri 24 aya kadar daha ücretli olarak uzatılır.

C- İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan personele, iyileşinceye, malullüğü resmi sağlık raporu ile kesinleşinceye veya ölüm tarihine kadar, raporlu bulunduğu süre içinde ücretli hastalık izni verilir. Ancak, bu süre hiçbir zaman yirmi dört ayı geçemez.

D- Yukarıda A, B ve C fıkralarında öngörülen ücretli hastalık izinlerinden yararlanan personelin Türk Hava Yollarındaki ücreti, işveren tarafından tam olarak ödenir. Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumunca işlem yapılan miktar personelce ilgili kurumdan tahsil edilir. Personel, tahsil ettiği bu meblağın ortaklık hesabına yatırıldığını gösteren belge ile istirahatli olduğuna ilişkin belgeleri en geç iki ay içinde ilgili bölüme vermeye zorunludur. Bu işlemi yapmayan personelin (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre ücretinden hastalık sigortası primi kesilmeyen personel hariç) ücretinden rapor parası kesintisi yapılır. Ancak; Ortaklık ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında protokol yapılan işyerlerinde geçici iş göremezlik ödeneklerine ilişkin mahsuplaşma işlemi yapılacak olması nedeni ile Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından personele bu sürelerle ilişkin iş göremezlik ödemesi yapılmaz. Bu nedenle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş göremezlik ödemesi yapılmayan personelin ücretinden rapor parası kesintisi yapılmayacaktır.

Mahsuplaşma işlemi yapılan işyerlerinde A, B ve C fıkralarında yer alan ödemeye ilişkin süreler dikkate alınmaz.

E- THY A.O. personelinin yukarıda belirtilen hastalık izinlerinden yararlanabilmesi için, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilmiş tabipler ve/veya kurumlar tarafından usulüne uygun olarak düzenlenmiş olan istirahat raporunu işverene vermesi zorunludur.

F- (B) ve (C) fıkralarına göre işverenin tedavi için yurtdışına gönderdiği personelin ücretli izin sürelerinin bitimi yurtdışı tedavisine rastlarsa, bu süreler altı ay daha uzatılır.

Madde 68 : MANEVRA VE SİLAH ALTINA ALINMA İZNİ

İşveren, muvazzaflık hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan personeline silah altına alındığı süre için ücretli izin vermeyi kabul eder. Ancak ücretli izin süresinde Milli Savunma Bakanlığı tarafından maaş verilen personelin aldığı maaş, Ortaklık'tan aldığı maaştan az ise aradaki fark Ortaklık tarafından ödenir. Bu amaçla verilen izinler yıllık ücretli izin sayılmaz.

Kıdem tazminatı almadan muvazzaflık olarak askere giden personel, askerlik görevinin bitiminden başlayarak iki ay içinde işe dönmek istedikleri takdirde işverence eski işine alınır. Eski işinde ihtiyaç olmaması halinde, askerlik öncesi çalıştığı ilde iş grubu ve bunun karşılığı ücreti korunarak işe başlatılır.

Madde 69 : HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞANLARA VERİLECEK İZİN

Vardiyasız işyerinde Pazar günü çalıştırılan personele bir sonraki hafta içinde bir gün ücretli izin verilir.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Bu izin pazar ve yasaların saptadığı ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastlatılmaz.

Madde 70 : ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

Ulusal bayram ve genel tatiller konusunda yasa hükümleri uygulanır.

YEDİNCİ BÖLÜM
Sosyal Haklar ve Yardımlar

Madde 71 : YEMEK YARDIMI

İşveren, personele çalıştıkları günlerde bir öğün 3 kap 2000 kalorili doyurucu yemek verir.

İstanbul, Ankara, İzmir ve Antalya işyerlerinde çalışan personelin günlük çalışma süresi dışında 2 saatten fazla çalışması ve bu çalışmanın yemek verilen saatlere denk gelmesi halinde personele ayrıca 3 kap 2000 kalorili yemek verilir.

İşverenin yemek veremediği veya gece nöbetinde olan ve yemek verilmeyen bekçiler ile oruçlular ve hastalıkları nedeniyle yemek yemeyen personele çalışılan her gün için 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23/8 maddesinde belirtilen tutardan az olmamak üzere bir öğün yemek bedeli ödenir.

Hastalıkları nedeniyle yemek yiyemeyen personel, THY A.O. doktorlarından veya THY A.O. doktoru olmayan yerlerde resmi sağlık kuruluşu doktorlarından alacakları rapor ile hastalıklarını belgelemek zorundadırlar.

İstanbul yemek ihalesinin yenilenmesi esnasında aday firmaların üretim tesislerinin tetkik gezilerine sendikadan bir temsilci iştirak eder.

Madde 72 : EVLENME YARDIMI

İşveren, evlenen personeline bir defaya mahsus olmak üzere 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 40.000.- (kırk bin) TL evlenme yardımı yapmayı kabul eder.

Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) arttırılarak ödenecektir.

Eşler THY A.O. personeli ise bu yardım ikisine de ayrı ayrı yapılır. Bu yardımdan yararlanmak için personelin evliliğini belgelemesi zorunludur.

Madde 73 : SOSYAL YARDIM

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere sosyal yardım olarak her ay olmak üzere 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 18.000.- (on sekiz bin) TL/Ay ödenir.

Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) arttırılarak ödenecektir.

Bu yardımın ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer hastalık istirahati hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

Madde 74 : İŞYERİNE GETİRİP GÖTÜRME

A- Sendikanın görüşü alınarak işverence tespit edilecek güzergahlar üzerinden İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Antalya ve Trabzon'daki personel işyerlerine getirilip götürülür. Ancak, İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Antalya, Trabzon ve diğer işyerlerinde çalışıp da bu imkanlardan sürekli olarak yararlanamayan personele çalıştığı her gün için belediye otobüs aylık toplu taşıma kartı rayici üzerinden ödeme yapılır.

B- İşyerine getirip götürme konusunda yapılacak hizmet alımlarının ön çalışmalarına Sendikanın belirleyeceği bir gözlemci katılır. Bu konularda yapılan ihaleler sonrası ilgili teknik şartnamenin bir nüshası Sendikaya gönderilir.

C- Süt izni kullanan personelin, servisten faydalanamaması halinde kendisine çalıştığı her gün için aylık toplu taşıma kartı bedeli rayiç alınarak hesaplanacak günlük tutarı üzerinden ödeme yapılır.

Madde 75 : KREŞ YARDIMI

İşveren, 4857 sayılı İş Yasasının 88. maddesi hükümlerine istinaden çıkartılan "Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" hükümlerini yerine getirmeyi kabul eder. Bu hükümler uygulamaya konuluncaya kadar personele ilgili yönetmelikte belirlenen yaştaki her çocuğu için 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere belge aranmaksızın bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında aylık brüt 11.522.- (on bir bin beş yüz yirmi iki) TL işverence ödenir.

Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) arttırılarak ödenecektir.

Madde 76 : DOĞUM YARDIMI

Doğum yapan kadın personel veya eşi doğum yapan erkek personele doğan çocuğun yaşadığını belgeleyen doğum raporuna dayanılarak bir defada ödenmek üzere her bir çocuk için 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 40.000.- (kırk bin) TL doğum yardımı yapılır.

Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) arttırılarak ödenecektir.

Madde 77 : SEYAHAT YARDIMI

Bu konuda Ortaklık yönetmelik hükümleri uygulanır.

Madde 78 : ÖLÜM YARDIMI

İşveren, sendikalı personelin eşinin, anne ve babasının veya bakmakla yükümlü bulunduğu çocuklarının ölümleri halinde 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 40.000.- (kırk bin) TL ölüm yardımı yapar.

Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) arttırılarak ödenecektir.

23

Bu yardımı alabilmek için personel ölümü işverene belgelemek zorundadır. THY A.O.'nda çalışan eşlerin çocuklarının ölümü halinde bu yardım eşlerden yalnız birine yapılır. Bu yardım, personelin isteği halinde bağlı bulunduğu müdürlük muhasebesinden avans olarak derhal yapılır.

Madde 79 : İŞ KAZASI, MALULİYET VE ÖLÜM

1- İş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 13'te sayılan hal ve durumlardan birinde meydana gelen hemen veya sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olaydır. İlgili maddede sayılanlar dışında personelin, kendi imkânları ile makul ve trafikçe mutat güzergâhtan işyerine gidip dönmeleri sırasında meydana gelen kazalar da iş kazası sayılır.

2- Birinci bentteki hallerin doğumunda, işverence ödenecek tazminat tutarları aşağıdaki şekilde olacaktır;

a) İşveren, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında çalışanlarının iş kazası yaşaması halinde ilgili bulunduğu sosyal güvenlik kurumu mevzuatına göre malul sayılması ve çalışamaz durumunun raporla belgelenmesi koşuluyla kasıtlı veya ağır kusur halleri hariç kendisine net 1.000.000.- (bir milyon) TL ödeme yapılır. Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) arttırılarak ödenecektir.

b) İşveren, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında çalışanlarının iş kazası sonucu ölümü halinde kasıt veya ağır kusur hali aranmaksızın yasal mirasçılara net 1.000.000.- (bir milyon) TL öder. Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) arttırılarak ödenecektir.

3- İşveren, kasıtlı veya ağır kusur halleri hariç personelin geçirdiği iş kazası, meslek hastalığı veya herhangi bir kaza sonucu asli görevini yapamaz hale gelmesi durumunda;

a) İki yıl asli görevindeki aylık ücretini (kıdem ücreti + iş tazminatı) aynen öder.

b) Yukarıdaki durumlara uyan personel (a) fıkrasında belirtilen süre içinde asli görevini yapabilecek biçimde iyileşmezse, durumuna uygun bir iş verilir. Bu durumda eski ücretinde bir değişiklik yapılmaz. Yeni işindeki yan ödemeler ayrıca verilir.

4- İşveren, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında personelin eceli ile ölümü halinde kasıt veya ağır kusur hali aranmaksızın yasal mirasçılara net 1.000.000.- (bir milyon) TL öder. Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) arttırılarak ödenecektir.

Madde 80 : SAĞLIK YARDIMLARI

A) Personel ve bakmakla yükümlü olduğu eş, çocuk, anne ve babası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri çerçevesinde sağlık hizmetlerinden faydalanır.

B) Geçici görevle yurtdışına gönderilen personelin yurtdışında hastalanmaları halinde, sağlık giderleri Ortaklık tarafından karşılanır.

Madde 81 : HASTALIK HALİNDE NAKİL

Personelin kendisi, eş ve çocukları ile bakmakla yükümlü bulunduğu ve çalışılan ilde ikamet eden anne babasının çalışılan ilin dışında tedavi olmalarına resmi hastanece tıbbi zorunluluk gösterilen durumlarda adı geçen kişilere gidiş-dönüş hastalık pası (pass 1) verilir.

24

Resmi devlet hastanelerinden alacakları raporla hastalıklarının yurtiçinde tedavisi mümkün olmadığı belgelendirilen personele, THY A.O. dış hatlar için pass 1 hakkı tanınır veya yabancı havayollarından pass isteğinde bulunulur. Personelin aynı durumdaki eş ve çocukları ile bakmakla yükümlü bulunduğu ve çalışılan ilde ikamet eden anne babasına da aynı hak tanınır.

Bu durumda olan hastayı sevk eden resmi hastanece refakat zorunluluğu istendiği ve bu durum belgelendiği takdirde hastaya refakat edecek bir kişiye aynı şekilde pass (Pass 1) hakkı tanınır.

Yukarıda belirtilenlerin yurtdışında ölümü halinde, ölenin yakınlarından 2 kişiye naaşın nakli için yurtdışı gidiş-dönüş pass 1 verilir. Yurtdışında görevli personelin eşinin, çocuklarının, bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasının ölümü halinde THY A.O.'nın seferi olmadığı takdirde veya seferinin iptali halinde yabancı havayolu şirketi ile naaşın getirilmesi sağlanır.

Madde 82 : NAAŞLARIN NAKLİ

A- İşveren, vefat eden THY A.O. Personelinin naaşını ailesinin veya HAVA-İŞ Sendikasının isteği halinde memleketine göndermeyi ve cenazeye katılacak THY A.O. Personeline cenazenin bulunduğu şehirde otobüs tahsisini ve vefat edenin anne, baba, eş ve çocuklarını naaşın toprağa verileceği yere kadar götürüp getirmeyi kabul eder.

B- İşveren, personelinin eş veya çocuklarının ölümü halinde (A) fıkrasındaki hükümleri aynen uygulamayı kabul eder.

Madde 83 : YOLLUK

Yolluk konusunda mer'i mevzuat çerçevesinde Ortaklık Yönetim Kurulu Kararları uygulanır. Bulunduğu merkezden dış göreve gönderilen personele, mücbir sebep dışında geçici görevleri ile ilgili yolluk avansları peşin olarak ödenir.

Madde 84 : PERSONELE VERİLECEK ÜNİFORMA, İŞ ELBİSESİ VE KORUYUCU MALZEME

Bu konuda işveren yönetmelikleri uygulanır. Personele verilecek üniforma, iş elbisesi ve koruyucu malzeme ile ilgili yapılacak ihale ön çalışmalarında sendikanın görevlendireceği iki gözlemci bulunur.

SEKİZİNCİ BÖLÜM **İdari Ceza Hükümleri**

Madde 85 : DİSİPLİN CEZALARI

Disiplin suçu işleyen personel hakkında aşağıdaki cezalardan biri uygulanır. Ancak, uçucu personel için işten çıkarma cezası hariç Ortaklık ilgili Yönetmelikleri de uygulanır:

A) Uyarma B) Kınama C) Ücret kesilmesi D) Kıdem terfinin durdurulması E) İşten çıkarma

Uyarma ve kınama cezası, personelin münhasıran bu cezası nedeniyle terfi etmesini engellemez.

Madde 86 : UYARMA VE KINAMA

A- Uyarma

Personele görevinde ve davranışlarında daha dikkatli davranması gerektiğinin yazılı bildirilmesidir.

Uyarma cezası aşağıdaki hallerde verilir:

1. Ortaklıkça verilen giyim eşyasını, Ortaklığın onuruna yakışmayacak biçimde giymek veya görev başında giymesi gerektiği halde giymemek,
2. Görevinde dikkatsizlik ve düzensizlik göstermek,
3. Görev başında işle ilişkisi olmayanlarla görüşmeyi alışkanlık haline getirmek,
4. Yukarıda sayılanlara benzer ölçüde disiplin bozucu tutum ve davranışlar.

B- Kınama

Personele görevinde ve davranışlarında kusurlu sayıldığıнын yazılı olarak bildirilmesidir.

Kınama cezası aşağıdaki hallerde verilir:

1. Göreve özürsüz olarak bir ayda üç defa geç gelmek,
2. Dikkatsizlik ve düzensizlik göstermek suretiyle görevini zamanında sonuçlandırmamak,
3. İşbaşında terbiye dışı söz söylemek veya terbiye dışı hareketlerde bulunmak,
4. İşbaşında uyumak,
5. Yukarıda sayılanlara benzer ölçüde disiplin bozucu tutum ve davranışlar.

Madde 87 : ÜCRET KESME

Personelin ücretinin bir günlükten iki günlüğe kadar kesilmesidir.

Personelin ücretinden yapılacak kesintiler, bir ayda iki gündelikten fazla olamaz.

1. Bir günlük ücret kesimi cezası aşağıdaki hallerde verilir:

- a) İş güvenliği ilkelerine uymamak, iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili koruyucu malzemeyi gereken şekilde ve yerde kullanmamak veya kullandırmamak,
- b) Görevi ile ilgili olmayan eşyayı, makinayı veya herhangi bir gereci karıştırmak veya kullanmak,
- c) Zorlayıcı nedenler dışında devam cetvellerini saptanan saatlerde imzalamamak veya devam kartını basmamak,
- d) Ortaklık personelini, işlerini yapmaktan alıkoymak,
- e) Sebepsiz merci tecavüzünde bulunmak,
- f) Yukarıda sayılanlara benzer ölçüde disiplin bozucu tutum ve davranışlar.

2. İki günlük ücret kesimi cezası aşağıdaki hallerde verilir:

- a) Ortaklık zararına bir yolsuzluktan haberi olduğu halde amirlerine ve ilgili mercilere haber vermemek,

- b) İş disiplinini ve çalışma düzenini bozucu davranışlarda bulunmak,
- c) Görevli bulunduğu şehirden habersiz ayrılarak başka şehire gitmek,
- d) Zorlayıcı nedenler dışında bir gün işe gelmemek veya zorlayıcı sebepler dışında amirlerinden izin almaksızın işyerinden ayrılmak,
- e) Verilen işi, dikkatsizlik sonucu işverenin zararına neden olacak biçimde yapmak,
- f) İşyerinde Ortaklık personeli veya onların yakınları hakkında asılsız şikayetlerde bulunmak,
- g) Yolculara, müşterilere ve Ortaklık personeline kötü davranışlarda bulunmak,
- h) Yetkililerin izni dışında Ortaklıkla ilgili beyanat vermek,
- ı) Görevini ihmal etmek ve zamanında sonuçlandırmamak,
- j) Yukarıda sayılanlara benzer ölçüde disiplin bozucu tutum ve davranışlar.

Madde 88 : KIDEM TERFİİNİN DURDURULMASI

Bir yıl süre ile personelin kıdem terfiinin durdurulmasıdır.

Kıdem terfiinin durdurulması cezası aşağıdaki hallerde verilir:

1. Personelin çalışma saatleri içinde amirlerinin emirleri dışında başka bir şirketin veya kişilerin işlerini yapmak,
2. İşyerinde özel işler yapmak,
3. Zorunlu haller dışında raporlu bulunduğu sırada görevli bulunduğu şehirden ayrılıp başka bir şehre gitmek,
4. Hasta olduğunu bildirdiği halde doktor muayenesinde hastalığı tahakkuk etmemek veya hastalık bahanesiyle vazifesinden ayrılmak, doktor istediği halde evinde bulunmamak,
5. Ortaklık dışına şikayet veya ihbar anlamında yazılı veya sözlü müracaatta bulunmak,
6. Yukarıda sayılanlara benzer ölçüde disiplin bozucu tutum ve davranışlar.

Madde 89 : CEZALARIN TEKERRÜRÜ, HAFİFLETİLMESİ VE BİRLEŞTİRİLMESİ

A- Cezaların Tekerrürü

Disiplin cezasını gerektiren aynı derecedeki fiil ve hareketlerin tekerrürü halinde, bir derece daha ağır olan ceza verilir.

B- Cezaların Hafifletilmesi

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını olumlu ve iyi veya çok iyi derece sicili olan personel için verilecek cezalar bir derece hafifletilebilir.

C- Cezaların Birleştirilmesi

Bir olayda aynı cezayı gerektiren çeşitli suçların birleşmesi halinde ceza vermeye yetkili makamlar, takdir haklarını kullanarak her suç için ayrı ceza verebilecekleri gibi, suçlara karşılık olan cezayı şiddetlendirmek suretiyle bir üst derece cezayı da verebilirler.

Cezaların ayrı ayrı veya aynı anda verilmesi cezaların tekerrürü hükümlerinin uygulanmasını önlemez.

Madde 90 : DİSİPLİN KURULUNUN OLUŞMASI VE ÇALIŞMASI

A- Disiplin Kurulu işveren tarafından atanacak 3 temsilci ile sendika tarafından atanacak 3 temsilciden oluşur. Disiplin Kurulunun Başkanı İşveren temsilcilerinden, yazmanı ise sendika temsilcilerinden biridir. İşveren, Başkan ve Üyeleri, sendika ise yazman ve üyeyi yedekleri ile birlikte toplu iş sözleşmesinin işyerine tebliğini izleyen 15 gün içinde birbirlerine bildirir. Disiplin Kurulu, 3 gün önceden olmak şartı ile başkanın yazılı çağırısı üzerine, üye tam sayısının katılmasıyla toplanır. Toplantının, üyelerin tamamının katılması ile yapılması temel ilkedir. Asil üyelerin özürleri varsa yerlerine yedek üyeler katılırlar. Asil ve yedek üyelerin çağrıya rağmen toplantıya katılmamaları durumunda kurul, 3 gün içerisinde çoğunluğun katılmasıyla bir sonraki toplantıyı yapar. Disiplin Kurulu kendisine gelen konuyu ilk toplantısından başlayarak 15 gün içinde karara bağlar. Tahkikatın selameti bakımından bu süre kurul kararı ile uzatılabilir. Kurul, karar verebilmek için her türlü kanıtları toplar ve gerekirse ilgili personelin yazılı savunmasını da alır.

B- Disiplin Kurulunda işten çıkarma kararının alınabilmesi için oy çokluğu gereklidir. Disiplin Kurulunda oyların eşit çıkması durumunda başkanın oyu iki oy sayılır. Genel Müdürün Disiplin Kurulunun verdiği işten çıkarma cezasını onayladığı tarihten itibaren 6 işgünü içinde bu ceza personele uygulanır. Bu süre geçtikten sonra işten çıkarma cezası uygulanmaz.

Madde 91 : DİSİPLİN CEZASI VERİLMESİ VE CEZAYA İTİRAZ

Personelin görev yaptığı ünitenin Müdür ve daha üst düzeydeki amirler, uyarma ve kınama cezalarını vermeye yetkilidir. Ücret kesme cezası Müdür ve bir üst amirinin onayı ile verilir.

İsnat olunan suç, yazılı olarak personele bildirilerek yazılı savunma istenir. Bu savunma alındıktan sonra ceza verilebilir. Personel iddianın kendisine bildiriminden başlayarak 5 işgünü içinde yazılı savunmasını vermezse, iddiayı kabul etmiş sayılır. Uçucu personelin görevli bulunması hali ile geçici görevle işyeri dışında bulunan personelde bu süre görevin hitamından itibaren başlar.

İşyerindeki Müdür ve daha üst düzeydeki amirlerin yetkisinde kalan cezalar, savunmanın verildiği veya verilmesi gereken tarihten itibaren 20 işgünü içinde ve her fiilin vukuundan itibaren en geç 4 ay içinde verilir. Teftiş Kurulu Başkanlığına intikal eden konularda ve Kanunlara göre suç sayılan fiiller ile Türk Hava Yolları A.O.'nun paralarına, para hükmündeki evrak ve senetleri ile mallarına karşı işlenen fiillerde bu süreler nazarı itibara alınmaz.

Uyarma cezaları kesindir ve itiraz edilemez. Kendisine daha yukarı disiplin cezası verilen personel, cezanın kendisine tebliğinden başlayarak 20 işgünü içinde bağlı bulunduğu ünite yetkilisi vasıtasıyla bir üst amire yazılı itirazda bulunabilir. İkinci Amirinin vereceği karar kesindir. Ceza kesinleşmeden personelin sicil dosyasına işlenmez. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşmiş olur.

28

DOKUZUNCU BÖLÜM
Uçucu Personel İle
İlgili Hükümler

Madde 92 : KAZA VE SAĞLIK NEDENLERİ İLE LİSANS KAYBI

Bu konuda Ortaklık Yönetmelikleri uygulanır. Ortaklığımızda görev yapan tüm kokpit personeline Pilot Lisans Kaybı Sigortası yaptırılacaktır. Police şartları ve teminatları çalışmalarında, Genel Müdür İnsan Kaynakları Yardımcılığı, Genel Müdür Uçuş İşletme Yardımcılığı, Genel Müdür Mali Yardımcılığı tarafından görevlendirilecek temsilciler ve sendikanın görevlendireceği bir gözlemciden oluşacak komisyon yetkilidir.

Kokpit personelinin geçici lisans kaybında EK-1 kıdem ve EK-3 Uçuş tazminatları ödenmeye devam olunur.

Madde 93 : UÇUŞ YIPRANMA TAZMİNATI

Bu konuda Ortaklık Yönetmelikleri uygulanır. Söz konusu yönetmeliklerde, HAVA-İŞ Sendikasının görüşü alınarak işverence değişiklik yapılır.

Ancak, 20.1.1983 tarihinde kabul edilen 07-024 sayılı Yönetmelikten önce yer hizmetine geçen ve uçuş yıpranma tazminatı alan Kabin Memurlarına yapılan uygulamaya aynı şekil ve usulde devam edilir.

Uçuş hizmetlerini etkinlikle yapamayacaklarının veya uçtukları taktirde kendi sağlıklarını tehlikeye atacakları geçici olarak Ortaklığın kokpit ekibinin periyodik uçuş muayenelerini yaptırdığı hastanelerden birinin Kurul raporu ile belgelenen kabin amir ve memurlarından geçici olarak yer görevine atanarlara, görev yaptığı iş grubunun ücreti ödenir.

Madde 94 : UÇUŞ EKİBİNE DAHİL EDİLEN PERSONEL

İşveren, Ortaklıkça uçuş ekibine dahil edilecek diğer Ortaklık personeline, uçakta görev yapmaları şartıyla yapmış oldukları her bir uçuş saati için, gündüz 1 saatlik pilot taban uçuş ücretinin %70'ini, 1 saatlik uçuş ücreti olarak ödemeyi kabul eder.

Madde 95 : KOKPİT VE KABİN PERSONELİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLER

1- AMAÇ

Uçucu ekiplerle ilgili aşağıdaki düzenlemelerin genel amacı, uluslararası standartlar kapsamında uçuş emniyeti ve güvenliğini esas alan, biriken yorgunluğu önemseyerek bu konuda önlemler almaya yönelik düzenlemeler sağlamaktır.

2- GENEL HÜKÜMLER

- a) Bu konuda toplu iş sözleşmesinin aşağıdaki hükümleri ile imza tarihinde yürürlükte olan THY A.O. Ortaklık yönetmeliklerinin/prosedürlerinin mevcut hükümleri uygulanır. Personelin hak ve menfaatlerini doğrudan ilgilendiren ve iş bu tadil protokolünün imzalandığı tarihte yürürlükte olan Ortaklık Yönetmelikleri / Prosedürleri ile 25. Dönem TİS'in imzalandığı tarihteki yürürlükte olan Ortaklık Yönetmelikleri/Prosedürleri arasındaki değişikliklerle ilgili olarak TİS'in 20. Maddesi hükümleri saklıdır.

Bu toplu iş sözleşmesinin veya Ortaklık ilgili yönetmeliklerinin / prosedürlerinin düzenlediği hükümler konusunda, ilgili resmi mercilerce yürürlüğe konulmuş veya konulacak her türlü yasal mevzuatla ilgili olarak; bu mevzuatlarda aynı konuda farklı düzenleme olması halinde sadece personel lehine olanı uygulanır.

- b) Ortaklık her bir uçucu ekip üyesi için bir ana üs belirler. Ortaklığın ulusal sivil havacılık mevzuatına uymak şartı ile belirlediği birden fazla ana üssü var ise, uçucu ekipler sadece bir ana üstte görevlendirilebilirler. Halen çalışmakta olan uçucu ekipler için ana üs, Ortaklıkta göreve başladıkları il olarak kabul edilecektir. Personelin iş sözleşmesine bu il açıkça yazılır.
- c) İşveren, Ortaklığın birden fazla ana üssü var ise, sendika üyesi uçucu ekipleri, görev yaptıkları ana üs dışındaki il'e sadece personelin şahsi yazılı olurları ile tayin etmeyi kabul eder.
- d) Uçucu ekip planlamalarında adaletli bir uçuş planlaması yapılması esastır. İşveren Sendika tarafından istendiği takdirde uçucu ekip üyelerinin aylık, 3 aylık, yıllık uçuş görev süreleri, uçuş süreleri, boş günleri, dinlenme süreleri ile ilgili planlanmış ve gerçekleştirilmiş planlama bilgilerini en geç 7 gün içinde vermek zorundadır.
- e) İşveren planlama yönünden uçucu ekipler arasında ayırım yapamaz. Ortaklık 07-031 ve 07-032 sayılı Yönetmelikleri kapsamında uçuş görevlerinin geçici olarak alınması dışında, herhangi bir nedenle, bir uçucu ekip üyesinin yurt dışı seferlerine, uçuş görevi yasağı konulmaz.
- f) İşveren günlük uçuş aksaklıkları ve uçuş operasyonunun doğası gereği oluşabilecek uçucu ekip ihtiyaçları için yeterli sayıda nöbetçi ekip üyesi, yedek ekip üyesi ve sivil havacılık mevzuat izin vermesi halinde CFR (Call For Roster) planlar. Bu tür ihtiyaçlar, aynı gün bir başka göreve planlanmış bir başka uçucu ekip üyesinin bu görevi kesintiye uğratılarak veya değiştirilerek karşılanamaz.

Uçucu ekiplerin yedek ekip CFR görevleri yerel saatte en geç saat 18.00'e kadar yayınlanmak zorundadır. Bu saatten sonra yayınlanan CFR görevleri sendikadan onay alınması durumunda yapılabilir, bunun haricinde yapılan değişiklikler kabin ve kokpit ekip üyelerinin sorumluluğunda değildir.

- g) 07-024 sayılı THY A.O. uçucu personelin uçuştan ayrılma yönetmeliği kapsamında Kabin memurları için uçuculuk yaş haddi 55 yaşın tamamlandığı tarihtir. Ancak personelin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumu kapsamında emekli olma yaşı 55 yaşın üstünde ise uçuculuk yaş haddinde bu farklılık göz önüne alınır.
- h) İşveren uçucu ekiplerin ferdi kaza sigortasının kapsamını SHT-FTL'de tanımlandığı üzere "görev süresi" (bundan sonra "görev süresi") kadar geçerli kabul eder.

3- GÖREV SINIRLAMALARI

- a) İşveren Kabin Memurları veya Kabin Amirlerini en fazla üç farklı uçak tipinde görevlendirebilir ve sertifikalandırabilir. Bu üç farklı uçak tipi dışında dördüncü bir uçak tipinde görevlendirme ancak, bu üç tipten birinin varyantında, güvenlik ekipmanlarının yeri, türe özel emercensi prosedürleri üzerinde etkisi olmayacak şekilde aynı yerde, emercensi çıkışlarının yeri, emercensi talimatları, esas itibarı ile aynı ise yapılabilir.
- b) Geçici üs için görev süresi her bir uçucu ekip üyesi için bir takvim yılında, 90 gün aralıklarla olmak, bir seferde 30 günden fazla olmamak şartıyla 75 günü aşamaz. Konaklama ve geçici üs görevlerinin toplamı bir takvim yılında 180 günü aşamaz.
- c) Uçucu ekiplerin aylık uçuş planlamalarında, rotasyonunda 4 saat veya daha fazla zaman farkını içeren veya ana üsse dönüşü bir sektör olması durumunda 8 saati, iki sektör olması durumunda birinin 6 saati ve toplamda 8,5 saati aşan uçuş görevlerinde toplam konaklama 15 geceyi aşamaz.

Dar gövde uçaklarında görev yapan Kokpit ekibi için aylık uçuş programlarında konaklama gün sayısı ile 22:00 - 06:00 Lokal aralığını kapsayan git-gel uçuşlarının toplamı 17 günü geçemez.

- d) Uçucu ekipleri ana üste UTC gün tanımı süresi içinde sadece tek bir uçuş görev süresi, tek bir simulator, tek bir nöbet görevi veya tek bir eğitim görevi başlatılabilir.
- e) Uçucu ekiplerin aylık planlanmış ve yayınlanmış görevleri, işverence değiştirilmesi düşünülen görev saatinden en az 24 saat önceden yapılacak tebliğler ile uçucu ekip üyesinin kendisine bildirilir ise değiştirilebilir. Bu hususta taraflar arasında 16 Mayıs 2016 tarihinde imzalanmış protokol geçerlidir.

4- DİNLENME ve BOŞ SÜRELER

Ana üs, geçici üste sona eren her bir uçuş görevinin sonundaki dinlenme süresi en az 12 saat veya, bir önceki görev süresi ya da bir önceki uçuş görev süresi içindeki uçuş süresinin iki katıdır, hangisi büyükse o uygulanır. Uçuş görev süresini Operasyonel aksaklık neden ile (tehir, divert vb. gibi) uzaması durumunda takip eden görev etkileniyorsa bir saate kadar olan kısım uçuş süresi çarpı iki olan değerden eksiltilir, hangisi büyükse o uygulanır. Yukarıdaki ana ve geçici üsteki en az dinlenme süresi konaklama meydanında minimum 10 saat veya görev süresi kadardır, bu sürelerden hangisi büyükse o uygulanır. Uçuş görev süresi dışındaki diğer görevler sonrası en az dinlenme süresi 12 saattir.

- a) Uçucu ekiplere boş süre olarak bir takvim ayında 8 adet boş takvim günü verilir. Bu boş günler 2+2+2+1+1 şeklinde planlanır ve takvim ayı içine dengeli olarak dağıtılır. Aylık uçuş planlamalarında belirtilen bu boş günlerin yeri ay içinde değiştirilemez. Bir takvim ayında görev planlanamayan gün sayısı ile orantılı kaç adet boş gün verileceği **EK-5'** deki çizelgede gösterilmiştir. Yedek ekip (CFR) görevi verilen uçucu ekiplere, hiçbir uçuş görevi verilmediği takdirde, uçucu ekiplerin yedek ekip (CFR) olarak görevli olduğu gün, boş gün olarak kabul edilmez. Boş günler uçuş programlarında boş gün kodları ile gösterilir. Değiştirilemez boş günlerde uçucu personele herhangi bir görev verilemez.
- b) Uçucu ekiplere, planlamada bir takvim ayında verilmesi gereken tek boş günleri takip eden takvim gününde, ana üste, yerel saatle imza saati saat 06.00 lokal'den önce başlayan hiçbir görev verilemez.
- c) Ana üs'te geç biten bir görev veya gece görevinden sonra, erken başlayan bir görev verilirse iki görev arasında dinlenme süresi 1 yerel geceyi kapsar. (**EK-6**)
- d) İki TAUD (Tazeleme Amaçlı Uzatılmış Dinlenme Süresi) arası 4 veya daha fazla erken başlayan, geç biten ya da gece görevi var ise ikinci TAUD 60 saate uzatılır. (**EK-7**)
- e) 4 saat veya daha fazla zaman farkını içeren görevlerin, ana üste verilen dinlenme sürelerinde;

i. Yerel saatte 12:00'den önce ana üste mesaisi sona eren seferin indiği günü takip eden 1. günün sonuna kadar geçen süre,

ii. Yerel saatte 12:00'den ve sonrasında ana üste mesaisi sona eren seferlerin, indiği günü takip eden 2. günün sonuna kadar geçen süre, bir takvim ayında verilmesi gereken boş günler kapsamına girmez.

iii. Yerel saatte 12:00 ve sonrasında ana üste mesaisi sona eren SHT-FTL gereği asgari iki yerel gece dinlenme gereksinimi olan seferlerin devamındaki yeni görev, en erken 48 saat dinlenme sonrasında başlatılabilir.

- f) 4 saat zaman farkının altında konaklama meydanında ana üsse dönen konumlandırma olmayan uçuş görevlerinin, dönüş sektörü; bir sektör olması durumunda uçuş süresi 8 saat veya daha fazla, birden fazla sektör olması durumunda ise sektörlerden birinin uçuş süresi 6 saati (dahil) ve toplamda 8,5 (dahil) saati aşan uçuş görev süresi içeren görevlerin ana üste verilen dinlenme süreleri, görevin bittiği günü takip eden yerel günün sonuna kadardır ve bir takvim ayında verilmesi gereken boş günlerden sayılmaz.

Ayrıca sektörlerin birinin uçuş süresi asgari 6 saat olması kaydıyla toplamda 8,5 (dahil) uçuş saatini aşan ana üste başlayıp ana üste biten git gel olarak icra edilen görevlerin olağanüstü durumlar hariç ana üste verilen dinlenme süreleri, görevin bittiği günü takip eden yerel günün sonuna kadardır ve bir takvim ayında verilmesi gereken boş günlerden sayılmaz.

- g) Bir önceki aydan planlı yıllık ücretli izin ve bir önceki aydan planlı mazeret iznini takip eden takvim gününde, ana üste, yerel saatle imza saati saat 03:00 lokal'den önce başlayan görev verilemez.

5- ÜCRET KESİNTİLERİ

Ortaklığın 07-025 Sayılı Yönetmelik hükümlerince ödenen kredili ek aylık uçuş tazminatından;

- a) Uçucu ekip üyesinin herhangi bir nedenle (iş kazası ve asgari uçuş yükümlülüğünün aranmadığı durumlar hariç) sadece uçuşun planlandığı imza saati gününde katılamadığı uçuş görevlerinde günlük en az 4 saat olmak kaydıyla kesinti yapılır, bunun dışında göreve gelmediği gün için uçuş planlansın veya planlanmasın herhangi bir kesinti yapılamaz.
- b) Uçucu ekip üyesi eğer planlanan imza saati gününden daha önce oluşan bir nedenle (iş kazası ve asgari uçuş yükümlülüğünün aranmadığı durumlar hariç) uçuşuna katılamaz ise ve bu katılamama süresi, konaklama süresini kısmen veya tamamen kapsayacak olursa yapılacak kesinti, imza saati ile başlayan konaklama süresi içinde devam eden ve ana üste sona eren toplam uçuş görev süresi içindeki kapsadığı fiili uçuş sürelerinin toplamı kadardır. Uçuş ekipleri planlı uçuş görevlerine sağlık raporu nedeni ile katılamayacakları bilgisini planlı görevin mesai başlangıç saatinden en az 4 saat veya daha öncesinde işverene bildirdiği takdirde, alınan sağlık raporunun ilk 2 günü için bu maddede belirtilen kesinti yapılmaz. Raporun bir veya iki günlük olması durumunda planlı rotasyon için kesinti yapılmaz, raporun bittiği günün sonrasında sefer planlanabilir. Ancak aylık uçuş planlaması içinde alınan sağlık raporları sonucu takip eden planlama ayına sarkan sağlık raporlarının kapsadığı günlere planlama yapılamaz, bu nedenle kredili ek aylık uçuş tazminatından kesinti yapılmaz. Ancak personelin sağlık raporunu takip eden aya ait program yayınlanmadan ibraz etmesi esastır.
- c) Stand-by (SB) görevine gelmeyenden ve CFR görevini yapmayandan 4 saat kredili ek aylık uçuş tazminatından kesinti yapılır.
- d) Uçuş görev süresi (mesaisi) esnasında oluşan sağlık sorunlarından dolayı alınan ve 2 günü geçmeyen raporlar nedeniyle kredili ek aylık uçuş tazminatından kesinti yapılamaz. Bu durumlarda planlı rotasyon için kesinti yapılmaz, raporun bittiği günün sonrasında sefer planlanabilir.

6- KABİN MEMURU ve AMİRLERİN KIDEM SIRALAMASI

Kabin memuru ve amirlerinin kıdem sıralama listesindeki yeri Ortaklıkta kabin personeli olarak ilk işe başlama tarihi esas alınarak belirlenir.

32

7- KADIN UÇUCU EKİPLERİN HAMİLELİK ve ANNELİK HAKLARI

- a) Kadın uçucu ekip üyesi personele, bu toplu iş sözleşmesi dışında hamilelik ile ilgili herhangi bir düzenleme getirilemez.
- b) Kadın uçucu ekip üyesi personelin hamileliği ilgili sosyal güvenlik kuruluşu mevzuatına göre bir raporla belirlendiği andan itibaren bu personel uçuş görevinden alınır.
- c) Eğer kadın uçucu ekip üyesinin uçuş görevinde bulunmasının sakıncalı olmadığı doktor raporu ile belirlenir ve kendi rızası da alınırsa uygun tarihe kadar uçuş görevine devam edebilir.
- d) Kadın uçucu ekip üyesi personele yasal ücretli doğum izni kullanma tarihine kadar "İdari Ücretli İzin" verilir. Bu izin süresince personele Resmî Gazetede yayımlanan kanuni brüt asgari ücretin 1,5 katı tutarında ücret ve ikramiye (ikramiye dönemlerinde) ödemesi yapılır.
- e) Doğum yapan kadın uçucu personele yazılı talebi halinde, doğumdan sonraki iki yıl boyunca konaklama süresi bulunan yatı görevi planlanmaz.
- f) Sendika üyesi emziren kadın uçucu ekip üyelerine yazılı talebi halinde doğumdan itibaren iki yıla kadar emzirme izni verilir.
- g) Doğum yapan Uçuş Personelinin, süt izni süresince talep etmesi halinde EK-3' teki kabin personeli için 25. (süt izni) grup, kokpit personeli için 27. (süt izni) grupta belirlenen skalada ayda maksimum kırk saat limitli uçuş verilir.
- h) Emzirme izni süresince Kabin ekibi için yerel saat ile gece 22:00 ve sabah 08:00 saatleri arasında uçuş veya başka bir görev planlanamaz. Yatı görevi yaptırılamaz.
- i) Kokpit ekibi için sırası ile şu aşamalar izlenerek maksimum kırk saat uçuş planlanır. Yerel saat ile sabah 08:00 ve gece 22:00 saatleri arasında yeterli miktarda uçuş yok ise, git - gel uçuş planlanır, yeterli git gel uçuş yok ise yatı görevi planlanır."
- j) Sendika üyesi kadın uçucu ekip üyelerine yazılı talepleri halinde, doğumdan sonraki üçüncü yılda yarı zamanlı çalışma imkânı verilir. Yarı zamanlı çalışma ilgili planlama ayının ilk 15 günü veya geri kalan kısmı için planlanır, yarı zamanlı çalışma bu periyot içerisinde planlama yapılmasına engel bir durum oluşması halinde ilgili planlama ayı içerisinde birbirini takip eden 15 günlük kısım içinde planlanır, bu süreçte yatı kesintisi uygulanmaz, ayda en fazla 50 uçuş saati planlanabilir. Hangi ayın hangi kısmı için planlama yapılacağı işverenin takdirindedir.
- k) Personelin ücreti kısmi süreli çalışma periyoduna uygun olarak devam günü ile orantılı şekilde tahakkuk ettirilecektir.
- l) THY ve HAVA-İŞ, kısmi süreli çalışmaya ilişkin j) ve k) bentlerinde düzenlenmeyen hususlarda Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik hükümlerinin kıyasen uygulanacağını kabul etmiş olup, bu durum uçucu çalışanların adı geçen yönetmeliğe tabi oldukları şeklinde yorumlanmayacaktır.

Madde 96 : UÇUCU PERSONEL İLE İLGİLİ HÜKÜMLER

Bu Toplu İş Sözleşmesi ile kokpit ve kabin personeline sağlanmış bulunan haklar, Ortaklık Yönetmelikleri ve Yönetim Kurulu Kararları ile mükerrer hak ve menfaat teşkil etmemek üzere uygulanır.

33

ONUNCU BÖLÜM
Çeşitli ve Geçici Hükümler

Madde 97 : HİZMET ROZETİ VERİLMESİ

Bu konuda Ortaklık yönetmelikleri uygulanır.

Madde 98 : TÜKETİM KOOPERATİFLERİ VE KANTİNLER

Bu konuda yasa hükümleri uygulanır.

Madde 99 : SPOR ÇALIŞMALARI VE TESİSLERİ

Spor çalışmaları konusunda yasa hükümleri uygulanır.

Madde 100 : EĞİTİM

Eğitim çalışmaları konusunda Ortaklık yönetmelik hükümleri uygulanır. Ancak, yıllık eğitim programı sendikaya da gönderilir.

Madde 101 : ÖDÜLLENDİRME

İşveren, işinde başarı gösterenleri yazılı teşekkür, açık teşekkür ve takdirname ile ödüllendirir.

Madde 102 : TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİ VE YÜRÜRLÜĞÜ

Bu Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2026 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2027 tarihinde sona erer.

Madde 103 : ENGELLİ ÇALIŞANLAR

A- Engelli personele mesai başlangıç ve bitiş saatlerinde diğer personele göre 10 dakika tolerans tanınır.

B- Yemek hizmetinden faydalanmak istemeyen engelli personele talebi halinde (değişiklik talebi yılda bir defa yapılmak üzere) çalışılan her gün için 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23/8 maddesinde belirtilen tutardan az olmamak üzere bir öğün yemek bedeli ödenir.

C- Valiliklerin illerdeki kamu personelinin hava koşulları nedeniyle izinli sayılacağını ilan ettiği hallerde açıklamanın yapıldığı ilde çalışan engelli personel de ilgili valilikçe açıklanan süre boyunca ücretli izinli sayılır.

Madde 104 : TAZMİNATLAR VE PRİMLER

A- Sabit Şeflik Tazminatı:

Şef unvanlı personele aylık ücreti ile birlikte aşağıda belirtilen tutarda brüt şeflik tazminatı ödenir.

07.2.,07.3., 09.2.,10.1., 10.2.,10.3.,13.1.,14.1.,14.2. iş gruplarında görev yapan şef ünvanlı personele 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 50.000.- (elli bin) TL brüt şeflik tazminatı ödenir.

Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) arttırılarak ödenecektir.

Şeflik Tazminatı bu ünvanda kalındığı sürece personelin devam durumuna göre kıstelyevm yapılarak ödenecek olup, ikramiye, fazla mesai ve Hafta Tatili Çalışma Primi (Ek Vardiya Primi) hesaplamalarına dahil edilir. Lisan tazminatı hesabına dahil edilmez.

Şefliğe vekalet edilmesi durumunda personele üç aydan sonra belirlenen brüt şeflik tazminatı tutarı vekalet ücreti olarak ödenir.

B- Primler:

1. İş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olup, fiilen bu unvanda görev yapan personele bu görevde kaldığı sürece Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 6.151.- (altı bin yüz elli bir) TL/Ay brüt İş Güvenliği Uzmanı Primi ödenir.
2. SHGM' den dispeçer lisansına sahip olup fiilen lisanslı olduğu konuda görev yapan personele bu görevde kaldığı sürece Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 18.369.- (on sekiz bin üç yüz altmış dokuz) TL/Ay brüt Dispeçer Primi ödenir.

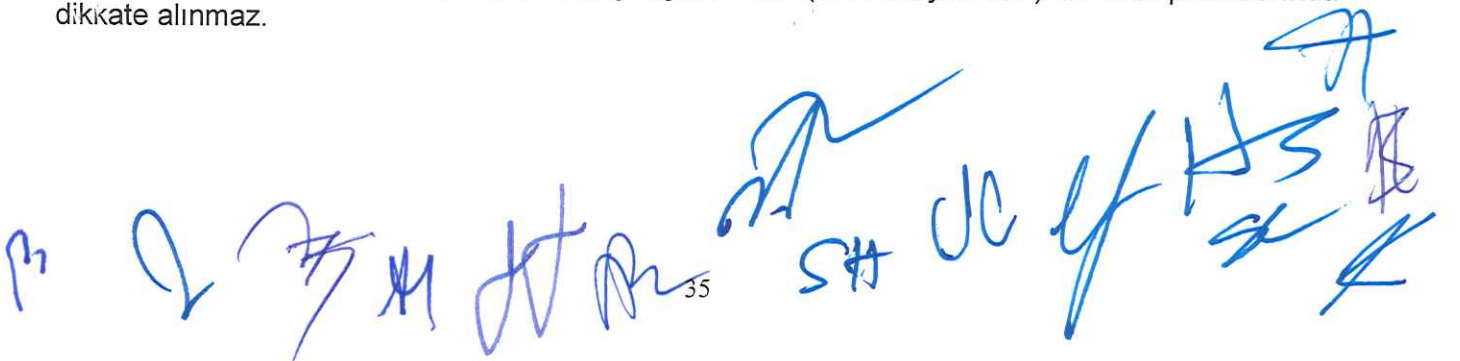
İlgili personele 94. maddede belirtilen uçuş ekibine dahil edilen personel kapsamında uçuş ücreti ödemesi yapılmaz.

3. SHGM' den onaylı Uçuşa Elverişlilik Gözden Geçirme belgesine sahip olan ve Teknik Başkanlıkta bu belge karşılığı fiilen görev yapan personele bu görevde kaldığı sürece Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 11.522.- (on bir bin beş yüz yirmi iki) TL/Ay brüt Uçuşa Elverişlilik Gözden Geçirme Personeli Primi ödenir.
4. Kabin Amiri unvanı ile fiilen görev yapan personele bu görevde kaldığı sürece Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 15.000.- (on beş bin) TL/Ay brüt Amirlik Primi ödenir.
5. Başkontrolör unvanı ile görev yapan personele bu görevde kaldığı sürece Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 18.369.- (on sekiz bin üç yüz altmış dokuz) TL/Ay brüt Başkontrolörlük Primi ödenir.
6. Load Master unvanı ile görev yapan personele bu görevde kaldığı sürece Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 10.633.- (on bin altı yüz otuz üç) TL/Ay brüt Load Master Primi ödenir.
7. Load Master Öğretmen unvanı ile görev yapan personele bu görevde kaldığı sürece Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 10.633.- (on bin altı yüz otuz üç) TL/Ay brüt Load Master Öğretmenlik Primi ödenir.

Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) arttırılarak ödenecektir.

Yukarıda belirtilen tüm prim ödemeleri ikramiye, fazla mesai, performans primi, vb. gibi ilave ödemeler ile Lisan Tazminatı, Hafta Tatili Çalışma Primi (Ek Vardiya Primi) vb. hesaplamalarında dikkate alınmaz.

35



Geçici Madde 1 : YARARLANMA

Yürürlük (Başlangıç) tarihi ile bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihi arasında taraf işçi sendikası üyesi olup da iş sözleşmesi sona erenlere, greve katılmayan personele, ölenlerin kanuni mirasçılarına yürürlük tarihi ile işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için münhasıran kıdem ücretleri ve iş tazminatları farkları ödenir. Kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer ödemelerle ilgili herhangi bir fark ödenmez.

ON BİRİNCİ BÖLÜM
YURTDIŞI MERKEZ TAYİNLİ SENDİKALI
PERSONELE AİT HÜKÜMLER

Bu Toplu İş Sözleşmesinin merkezden tayin edilen yurtdışında görevli Sendika üyesi personele aynen uygulanacak, değişik uygulanacak ve uygulanmayacak maddeleri aşağıdaki bölümlerde gösterilmiş olup, bu Toplu İş Sözleşmesi mahallinden tayin edilen T.C. uyruklu ve yabancı personele uygulanmayacaktır.

A- Bu Toplu İş Sözleşmesinin aşağıdaki madde hükümleri THY A.O. yurtdışı teşkilatında çalışan merkez tayinli sendikalı personele aynen uygulanır.

1, 2, 3, 4, 5, 6, 8/A, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 25, 26, 27, 28, 36, 42, 43, 46, 47, 53, 54, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 77, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 94, 97, 101, 102, Geçici 1. Madde.

B- Bu Toplu İş Sözleşmesinin THY A.O. yurtdışı teşkilatında çalışan merkez tayinli sendikalı personele değişik olarak uygulanacak maddeleri aşağıda belirtilmiştir.

Madde 7 : SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİSİ VE YÖNETİCİLERİNİN GÜVENCESİ

İşveren, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi yasasına göre Sendikaca kurulmuş Genel Merkez ve Şubelerin Yönetim Kurul, Disiplin Kurulu ve Denetleme kurullarında görev yapan yönetici üyeler ile sendika işyeri temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez ve sendika işyeri temsilcisinin yazılı rızası olmadıkça işyerini değiştiremez.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23. ve 24. maddeleri saklıdır. Yasaya göre tazminat ödenmesi gerektiğinde bu tazminat Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

Madde 29-30-31

Bu madde hükümleri Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir. Şu kadar ki, bu ödemelerde yurtdışına tayin edilmeden önce THY A.O.'nda almakta olduğu son maaşa (kıdem ücreti + iş tazminatı) yurtdışında geçirdiği sürelerle taalluk eden kıdem terfileri de katılmak suretiyle alması lazım gelen maaş üzerinden yurtiçinde ödenir.

Madde 34 : İKRAMIYE (EK AYLIK ÜCRET)

İşveren, sendika üyesi personele, her yıl Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarını takip eden ayın 5'inde ödenmek şartı ile her biri, bu toplu iş sözleşmesinin, EK-1'deki Kıdem Ücret cetvelindeki aylık ücret ile, EK-2'deki İş Tazminat Cetvelindeki veya EK-3'deki Uçuş Tazminat Cetvelindeki aylık ücretlerinin toplamı üzerinden, dört adet ikramiye (ek aylık ücret) ödemeyi kabul eder.

Şu kadar ki, bu ücretler Türkiye'deki kadrosu üzerinden hesaplanarak ödenir.

36

Madde 35 : YILLIK KIDEM VE İŞ TAZMİNATI KADEME TERFİ

Bu madde merkez tayinli personele Türkiye'deki kadrosu için uygulanır.

Madde 41 : FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN ÖDENMESİ

Bütün fazla çalışma ücretleri, çalışmanın yapıldığı ayı izleyen ayın en geç 30. gününe kadar ödenir. Şu kadar ki, son ödeme gününün tatile rastlaması halinde önceki işgününde ödeme yapılır.

Madde 52 : NORMAL ÇALIŞMA DIŞINDA FAZLA ÇALIŞMA

Normal çalışma saatleri dışında, çalışma devamı olarak fazla çalışmaya kalan personel, yaptığı fazla çalışma saati kadar fazla çalışma ücretine hak kazanır. Evinden çağırılan personel (3) saatlik dondurulmuş fazla çalışma ücretine hak kazanır. Ancak, çalışma süresi daha fazla ise fiili çalışma kadar fazla çalışma ücreti alır.

İşveren, yukarıdaki fıkra gereğince işe çağırılan personeli 22.⁰⁰ - 07.⁰⁰ saatleri arasında evinden işyerine ve işyerinden evine getirip götürür.

Madde 67: HASTALIK İZİNLERİ

İşveren, personeline hastalıkları durumunda aşağıdaki esaslara uygun olarak ücretli hastalık izni verir:

A- Meslek hastalığı ve iş kazası dışındaki haller dolayısıyla personelin istirahatleri halinde yüz yirmi güne kadar ücretli izinli sayılırlar. Ancak, bir takvim yılı içinde toplam yüz yirmi günü geçen veya takvim yılı ile sınırlı olmadan süresi yüz yirmi günü geçen sürekli (devamlı) istirahat hallerinde personele herhangi bir ödeme yapılamaz.

B- Kanser, verem ve akıl hastalığı (işlediği fiilin anlam ve sonuçlarını idrak etme ve hareketlerini bağımsız olarak seçebilme yeteneğini ortadan kaldıran psikiyatrik hastalıklar), son dönem/ ileri evre kronik organ yetmezliği, organ transplantasyonu, ankilozan spondilit ve nöromusküler hastalıklara yakalanan personele 12 aya kadar ücretli hastalık izni verilir. 12 aylık sürenin sonunda hastalıklarının devam ettiği resmi sağlık kurulu raporu ile belgelenen personelin izinleri 24 aya kadar daha ücretli olarak uzatılır.

C- İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan personele, iyileşinceye, malullüğü resmi sağlık raporu ile kesinleşinceye veya ölüm tarihine kadar, raporlu bulunduğu süre içinde ücretli hastalık izni verilir. Ancak, bu süre hiçbir zaman yirmi dört ayı geçemez.

D- Yukarıda A, B ve C fıkralarında öngörülen ücretli hastalık izinlerinden yararlanan personelin Türk Hava Yollarındaki ücreti, işveren tarafından tam olarak ödenir. Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumunca işlem yapılan miktar personelce ilgili kurumdan tahsil edilir. Personel, tahsil ettiği bu meblağın Ortaklık hesabına yatırıldığını gösteren belge ile istirahatli olduğuna ilişkin belgeleri en geç iki ay içinde ilgili bölüme vermeye zorunludur. Bu işlemi yapmayan personelin (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre ücretinden hastalık sigortası primi kesilmeyen personel hariç) ücretinden rapor parası kesintisi yapılır. Ancak; Ortaklık ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında protokol yapılan işyerlerinde geçici iş göremezlik ödeneklerine ilişkin mahsuplaşma işlemi yapılacak olması nedeni ile Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından personele bu sürelerle ilişkin iş göremezlik ödemesi yapılmaz. Bu nedenle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş göremezlik ödemesi yapılmayan personelin ücretinden rapor parası kesintisi yapılmayacaktır.

Mahsuplaşma işlemi yapılan işyerlerinde A, B ve C fıkralarında yer alan ödemeye ilişkin süreler dikkate alınmaz.

37

Şu kadar ki, bu fıkra mahalli kanunlar uygulanır.

E- THY A.O. personelinin yukarıda belirtilen hastalık izinlerinden yararlanabilmesi için, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilmiş tabipler ve/veya kurumlar tarafından usulüne uygun olarak düzenlenmiş olan istirahat raporunu işverene vermesi zorunludur.

Şu kadar ki, bu fıkra mahalli kanunlar uygulanır.

Madde 70 : ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

01.08.2003 tarihinden geçerli olmak üzere, personel, çalıştığı ülkenin ulusal bayram ve genel tatillerine tabi olur.

Madde 72 : EVLENME YARDIMI

İşveren, evlenen personeline bir defaya mahsus olmak üzere 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 40.000.- (kırk bin) TL evlenme yardımı yapmayı kabul eder.

Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) arttırılarak ödenecektir.

Eşler THY A.O. personeli ise bu yardım ikisine de ayrı ayrı yapılır. Bu yardımdan yararlanmak için personelin evliliğini belgelemesi zorunludur.

Şu kadar ki, bu yardım Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

Madde 73 : SOSYAL YARDIM

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere sosyal yardım olarak her ay olmak üzere 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 18.000.- (on sekiz bin) TL/Ay ödenir.

Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) arttırılarak ödenecektir.

Bu yardımın ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer hastalık istirahati hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

Şu kadar ki, bu yardım Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

Madde 76 : DOĞUM YARDIMI

Doğum yapan kadın personel veya eşi doğum yapan erkek personele doğan çocuğun yaşadığını belgeleyen doğum raporuna dayanılarak bir defada ödenmek üzere her bir çocuk için 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 40.000.- (kırk bin) TL doğum yardımı yapılır.

Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) arttırılarak ödenecektir.

Şu kadar ki, bu ücretler Türkiye'deki kadrosu üzerinden hesaplanarak Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

Madde 78 : ÖLÜM YARDIMI

İşveren, sendikalı personelin eşinin, anne ve babasının veya bakmakla yükümlü bulunduğu çocuklarının ölümleri halinde 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında 40.000.- (kırk bin) TL ölüm yardımı yapar.

Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) artırılarak ödenecektir.

Bu yardımı alabilmek için personel ölümü işverene belgelemek zorundadır. THY A.O.'nda çalışan eşlerin çocuklarının ölümü halinde bu yardım eşlerden yalnız birine yapılır. Bu yardım, personelin isteği halinde bağlı bulunduğu müdürlük muhasebesinden avans olarak derhal yapılır.

Şu kadar ki, bu yardım Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

Madde 79 : İŞ KAZASI, MALULİYET VE ÖLÜM

1-İş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 13'te sayılan hal ve durumlardan birinde meydana gelen hemen veya sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olaydır. İlgili maddede sayılanlar dışında personelin, kendi imkânları ile makul ve trafikçe mutat güzergâhtan işyerine gidip dönmeleri sırasında meydana gelen kazalar da iş kazası sayılır.

2- Birinci bentteki hallerin doğumunda, işverence ödenecek tazminat tutarları aşağıdaki şekilde olacaktır;

a) İşveren, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında çalışanlarının iş kazası yaşaması halinde ilgili bulunduğu sosyal güvenlik kurumu mevzuatına göre malul sayılması ve çalışamaz durumunun raporla belgelenmesi koşuluyla kasıtlı veya ağır kusur halleri hariç kendisine net 1.000.000.- (bir milyon) TL öder. Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) artırılarak ödenecektir.

b) İşveren, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında çalışanlarının iş kazası sonucu ölümü halinde kasıt veya ağır kusur hali aranmaksızın yasal mirasçılarına net 1.000.000.- (bir milyon) TL öder. Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027 yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) artırılarak ödenecektir.

3- İşveren, kasıtlı veya ağır kusur halleri hariç personelin geçirdiği iş kazası, meslek hastalığı veya herhangi bir kaza sonucu asli görevini yapamaz hale gelmesi durumunda;

a) İki yıl asli görevindeki aylık ücretini (kıdem ücreti + iş tazminatı) aynen öder.

b) Yukarıdaki durumlara uyan personel (a) fıkrasında belirtilen süre içinde asli görevini yapabilecek biçimde iyileşmezse, durumuna uygun bir iş verilir. Bu durumda eski ücretinde bir değişiklik yapılmaz. Yeni işindeki yan ödemeler ayrıca verilir. Personel merkeze getirilerek Türkiye'deki ücreti üzerinden uygulanır.

4- İşveren, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ilk altı ayında personelin eceli ile ölümü halinde kasıt veya ağır kusur hali aranmaksızın yasal mirasçılarına net 1.000.000.- (bir milyon) TL öder. Bu ödeme 2026 yılının ikinci altı ayı ile 2027

39

yılının birinci ve ikinci altı aylarında Ücret ve Ücret Zamları maddesindeki (Madde 32) indeks sayısına göre hesaplanan değişim oranında (ilave hariç) artırılarak ödenecektir.

Şu kadar ki, bu madde kapsamında ödenecek paralar Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

Madde: 80-81-82

Bu madde hükümleri yurtdışı THY A.O. Personeline uygulanır. Şu kadar ki, Türk Parasının kıymetini koruma hakkındaki hükümler çerçevesinde uygulanacaktır.

C- Münhasıran yurtdışında çalışan merkez tayinli sendika üyesi personele uygulanacak hükümler:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin aşağıdaki madde hükümleri THY A.O. yurtdışı teşkilatında çalışan merkez tayinli sendika üyesi personele;

a) Yurtdışında çalışan merkez tayinli sendikalı personelin konut ihtiyacına karşılık (1.000 \$) Dolar avans verilir ve avans miktarı Maliye Bakanlığının belirttiği sürede eşit taksitlerle kesilir.

b) Yurtdışı teşkilatında çalışan merkez tayinli sendikalı personele ödenen aylık ücretler 202 sayılı yasa gereğince vergilendirilerek ödenir. Şu kadar ki, halen yapılan uygulamada izlenen usul personelin lehine bir durum yaratıyorsa, bu usul uygulanır.

c) Dış bürolarda görevli bulunan merkez tayinli sendikalı personel, görevlerini layıkıyla ifa ederek tayin edildikleri müddetin sonunda yurda döndüklerinde, THY A.O. teşkilatında yurtdışına tayin edilmeden önceki kıdem ücreti ve iş grubuyla ve bu müddet zarfında kıdem ücret ilerlemesi almış olan münasip görülecek herhangi bir vazifede görevlendirilirler.

d) İşveren, THY A.O. (D) kadrosuna dahil merkez tayinli personele ödemekte bulunan ücretlerin hesaplanmasında kullanılan katsayının ilgili memleketlerde Türk Dışişleri Memurlarına tatbik edilen katsayı seviyesine çıkartılması için yapılmakta olan çalışmalar, bu Toplu İş Sözleşmesi süresi içinde devam eder.

e) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan merkez tayinli sendika üyesi personele, bu günler için bir ilave yevmiye ödenir.

D- Bu Toplu İş Sözleşmesinin aşağıdaki madde hükümleri yurtdışı teşkilatında çalışan merkez tayinli sendika üyesi personele uygulanmayacaktır.

8/B, 10, 14, 21, 22, 23, 32, 33, 37, 38, 39, 40, 44, 45, 48, 49, 50, 51, 55, 56, 71, 74, 75, 92, 93, 95, 96, 98, 99, 100, 103, 104

ERKEN BAŞLAYAN GÖREV, GEÇ BİTEN GÖREV VE GECE GÖREVİ TANIM TABLOSU (EK-6)	
GÖREV TÜRÜ	ZAMAN PERİYODU
Erken Başlayan	05:00 - 06:59
Geç Biten	00:00 - 01:59
Gece (değen)	02:00 - 04:59

ERKEN BAŞLAYAN GÖREV										
21	22	23	24	01	02	03	04	05	06	07

GEÇ BİTEN GÖREV										
21	22	23	24	01	02	03	04	05	06	07

GECE GÖREVİ										
21	22	23	24	01	02	03	04	05	06	07

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

TAZELEME AMAÇLI UZATILMIŞ DİNLENME SÜRESİ (TAUD) TABLOSU (EK-7)	
TAUD Aşgari 2 yerel geceyi kapsayan 36 saattir.	
2017 Yılında İki TAUD arasındaki süre 144 saat olarak planlanır.	
2018 Yılı için THY ve HAVA - İş tarafından bir çalışma grubu kurulup İki TAUD arasındaki sürenin 144 saat veya 156 saat olarak uygulanması arasında ekip kaynağı olarak bir fark olmadığı konusunda mutabakata varılırsa İki TAUD arasındaki süre 144 saat olarak planlanır.	
Bu konuda mutabakat olmaması durumunda 2018 yılı için, Haziran, Temmuz, Ağustos, Eylül aylarında İki TAUD arasındaki süre 156 saat olarak planlanır.	

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

29. DÖNEM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

104 Asıl, (1) Geçici Madde ve (1) Ek ile “Yurtdışı Merkez Tayinli Personel” ile ilgili hükümleri ihtiva eden işbu İşletme Toplu İş Sözleşmesi **06/03/2026** günü taraflarca imzalanmıştır.

THY A.O. TEMSİLCİLERİ

HAVA-İŞ TEMSİLCİLERİ