

TMMOB HARİTA VE KADASTRO MÜHENDİSLERİ ODASI
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI
ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2019 – 31.12.2021 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
7. DÖNEM
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası (Sümer 1 Sok. No: 12/4 Kızılay-Çankaya - ANKARA), işçi tarafı üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziya Gökalp Cad. Gonca Apartmanı No: 36/16 Kızılay-ANKARA) dır.

MADDE 2 - TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası Genel Merkezi'ni
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- d) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,
- e) SÖZLEŞME; Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- f) MEVZUAT; Yasa, Tüzük, Yönetmelik v.s.'yi ifade eder.

MADDE 3 - AMAÇ:

Bu toplu iş sözleşmesi; çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmeyi, üyelerinin insanca yaşaması için gerekli ve yeterli koşullara sahip olmalarını, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerçekleştirilerek güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasıyla ilgili tüm önlemlerin alınmasını ve çalışma hakkının sağlanarak sosyal güvenceye kavuşturulmalarının sağlanmasını; işyerinde üretkenliği azami düzeye çıkartmayı, emeğin niteliklerini geliştirmeyi ve katılımcılığın işyerinden başlatılarak demokratikleşmeye katkıda bulunmayı, tarafların hak ve yükümlülükleri ile çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA:

A) Kapsam;

a) Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası Genel Merkez ile Şubeleri ve Temsilcilikleri bunların eklentilerini,

b) Şahıs itibariyle; Bu sözleşme, TMMOB Harita Mühendisleri Odası Genel Merkezi işletmesi ve eklentilerinde çalışan ve Sosyal-İş Sendikasına üye bulunan işçileri kapsar.

Avukat ve Danışman ünvanlı görevlerde çalışanlar işbu sözleşmenin kapsamı dışındadırlar.

B) Sözleşmeden Yararlanma:

a) Sendika Üyelerinin Yararlanması:

Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirilme tarihinden itibaren sözleşmenin sağladığı haklardan yararlanabilirler.

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte askerlik, emeklilik ve diğer nedenlerle hizmet akdi sona eren üye işçiler ile ölen üyelerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlarından diğer işçiler gibi yararlanırlar.

b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanması:

Sendika üyesi olmayan ya da sendika üyeliğinden ayrılan veya çıkarılanlar ancak dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilirler. Bu yararlanma, imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden itibaren geçerlidir.

c) Sendika üyeleri ile sendika üyesi olmadan dayanışma aidatı ödeyerek bu toplu iş sözleşmesinden yararlananlar dışında kalan işçilere bu toplu iş sözleşmesi kısmen veya tamamen uygulanamaz. Uygulanması durumunda uygulanan tüm parasal haklar sendika üyelerine ilave olarak uygulanır. Ayrıca, işveren sözleşmeyi uyguladığı her işçi için üyelik aidatı tutarı kadar tazminatı sendikaya ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikayı Genel Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler ile sendika şubesi; işvereni, TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası Genel Merkezi Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler temsil eder.

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

a) Bu sözleşmede aksi belirtilmedikçe, hizmet akitleri bu sözleşmeye aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin sözleşmeye aykırı hükümlerinin yerini, bu sözleşmedeki hükümler alır. Hizmet akdinde belirtilmeyen konularda bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uygulanır.

b) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten önce işçilere sağlanan ve sözleşmede değiştirici ya da yok edici hüküm bulunmayan işçi lehine hak ve menfaatler kazanılmış hak olarak aynen devam eder.

c) Bu sözleşme, mevzuat ile işçi yararına tanınmış ve tanınacak hakların uygulanmasına engel olamaz. Bu sözleşmeden daha fazla hak sağlayan yasalar çıkarsa, bu sözleşme hükümlerinin yerini alır.

d) Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren sözleşmenin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.

MADDE 7 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:

Sözleşmeye taraf olan sendikanın kendini feshi, infisahi, çalışmadan yasaklı olması v.s. gibi durumlar ile sözleşmenin uygulandığı işyerleri ve eklentilerinde işverenin değişmesi, bu sözleşmenin uygulanmasını engellemez. Yasal değişiklikler nedeniyle Oda tüzel kişiliklerinin değişmesi bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını engellemez.

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 8 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:

İşveren, bu sözleşme hükümlerini zamanında ve eksiksiz olarak uygulamak, işyerlerinde iş güvenliği ve işçi sağlığı bakımından gereken önlemleri almak, işçi hak ve alacaklarının zamanında ve noksansız olarak ellerine geçmesini sağlamak, sendika ve işçilere karşı gerek mevzuat, gerekse bu sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmekle görevlidir.

MADDE 9 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU:

Sendika, işçilerin temsilcisi olarak bu sözleşme ile kendisine yüklenen görevleri en iyi şekilde yapar ve işçilerin haklı gördüğü şikâyetlerini ilgili mevzuat çerçevesinde işverenle görüşerek çözmeye çalışır.

MADDE 10 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

Sendikanın genel yönetim kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri işveren veya yetkili kıldığı kişilerle önceden randevulaşarak her zaman görüşebilirler. Yine bu kişiler, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile işverenin göstereceği yerde işçilerle toplu görüşme yapabilirler.

İşçiler, mevzuat hükümlerine uygun şekilde yapmış oldukları sendikal faaliyetlerinden ötürü hiçbir ceza ve farklı uygulamaya tabi tutulamazlar.

MADDE 11 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ:

Bu sözleşmenin uygulanmasını izlemek, işçilerle işveren arasındaki uygar ilişki ve iletişimi koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikâyetleri o işyerindeki yetkili işveren temsilcisi ile

görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve mevzuattan doğan diğer görevleri yapmak üzere; sendikanın, işyeri için yasanın 6356 sayılı yasasında öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği işyeri sendika temsilcilerinin sendikal çalışmaları yürütebilmeleri için haftada 8 saat ücretli izin hakları vardır.

Temsilciler, bu izinlerini işverene veya birim amirine haber vermek koşuluyla kullanırlar.

MADDE 12 - SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:

a) İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması ya da sendika üyeliğini koruması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz. İşveren bu sözleşme hükümleri ile bağlı kalmak kaydı ile sendikaya üye olan işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde ve diğer hususlara ilişkin uygulamada herhangi bir ayırım yapamaz.

b) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin ve işyerinde çalışmaya devam eden sendika yöneticilerinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

c) İşveren, işyerinde çalışan sendika ya da sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği yaptıkları çalışmalardan dolayı haklı bir neden olmadıkça ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini bozamaz. Fesih halinde temsilci ya da yönetici işe iade davası açabilir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

d) Sendikanın yönetici veya işyeri sendika temsilcileri hakkında 6356 sayılı yasanın 23., 24. ve 25. maddeleri ile diğer mevzuat hükümleri bu sözleşmede belirtilen güvencelere ek olarak uygulanır.

MADDE 13 - SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI VE TEMSİLCİLİK ODASI:

İşveren, işyerlerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri yerlere sendikanın yazı, duyuru, bülten, genelge ve çağrı gibi yazılarının asılması için panolar koyar. Bu panoların anahtarı işyeri sendika temsilcisinde bulunur. Sendikanın imza ve mührünü taşıyan her türlü belgenin ve sendika yayınlarının sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 14 - ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:

- a) İşveren, işyerinde çalışan tüm işçilerin isimlerini mevcut belgelere dayanarak işveren veya vekilince onaylanmış olarak, sözleşmenin bağtlanması tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaya gönderir.
- b) İşveren, mevcut işçilerden ölen, emekli olan veya kendi isteği ile işten ayrılanlar ile işe yeni giren işçilerin isimlerini aidat kesinti listesinde her ay sendikaya bildirir.
- c) İşveren, işçilerle ilgili yayınlayacağı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını yayınlamadan makul bir süre içerisinde sendikaya gönderir ve bir nüshasını işyeri sendika temsilcisine verir.

MADDE 15 - SENDİKAL İZİNLER:

a) **Temsilci İzinleri:** İşyeri sendika temsilcilerine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için haftada 8 (sekiz) saat ücretli izin verilir.

b) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri:

1) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelere genel yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 2 (iki) tam gün; bu toplantı işyerine göre Genel Merkeze daha uzak bir yörede yapılacaksa 4 (dört) tam gün; şube yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 1 (bir) tam gün izin verilir.

2) Sendika Disiplin Kurulları'nda görev alan üyelere Genel Merkez Disiplin Kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Şube Disiplin Kurulu üyeleri için de 1 (bir) tam gün izin verilir.

3) Sendika Denetleme Kurulları'nda görev alan üyelere genel merkez denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 4 (Dört) tam gün ücretli izin verilir. Şube denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir.

c) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri:

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

1) Sendika merkez genel kurulu delegelerine ve genel merkez üst kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için genel kurul tatil günlerine rastlıyorsa 2 (iki) tam gün; hafta içinde yapılıyorsa 4 (dört) tam gün izin verilir.

2) Sendika şube genel kurul delegelerine genel kurula katılmaları için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir.

3) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği konferans, seminer ve eğitimlere katılmak üzere her üye için yılda toplam 15 gün ücretli eğitim izni verilir. Bu toplantılara bir seferinde işyerindeki çalışan sayısının % 20'sinden fazlası katılamaz.

MADDE 16 - SENDİKAL ÖDENTİLER:

İşveren, sendika ana tüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden talep ettiği aidatı yürürlük süresi itibariyle, dayanışma aidatını ise toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce olmamak üzere talep tarihi itibariyle keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 5 gün içerisinde sendika hesabına yatırır.

MADDE 17 - ŞİKÂYET VE UYUŞMAZLIK:

İşçiler bu sözleşmeden doğan şikâyetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisine bildirirler.

İşyeri sendika temsilcisi duruma göre işçinin ilk amir ya da işveren vekili ile görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Genellik gösteren ve bu sözleşmenin uygulanmasından doğan aksaklıkların çözümünde de aynı yol izlenir.

Çözümlemeyen konular, temsilci tarafından sendikaya ve işyeri kuruluna bildirilir.

MADDE 18 - İŞYERİ KURULU:

A) Kuruluşu:

Kurul, işverenin saptayacağı 2 temsilci ile sendikanın birisi işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından olmak üzere saptayacağı 2 temsilciden oluşur. Taraflar yukarıdaki usulle 2'şer de yedek üye belirlerler. Asıl ve yedek üyeler, sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde bildirilir. Kurulun başkanlığını işverenin belirleyeceği işveren temsilcilerinden birisi yapar.

B) Görev ve Yetkileri:

a) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan tutumları sonucunda kendisine intikal ettirilen konularda uygulanacak disipline ilişkin yaptırımları işten çıkarma cezasına ilişkin İş Yasasındaki hükümleri dâhil görüşür.

b) Sözleşmenin uygulanmasından doğan, sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını çözmeye çalışır.

c) İşçilerin tazminatlı ve tazminatsız işten çıkarılmasını görüşür.

d) Gerekliğinde İzin Kurulu görevini de yapar.

C) Çalışma Yöntemi:

a) Kurul, taraflardan birinin görüşme istemi durumunda toplanır. Toplantı istemi toplantı isteyen tarafça Kurul Başkanına yazılı yapılır. Kurul Başkanı, istemden itibaren en geç üç işgünü içerisinde kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. Kurul üyeleri çağrıya uymak zorunluluğundadır. Kurul, çağrıdan sonra katılan üyelerin sayısı ne olursa olsun toplanır ve kararını alır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

b) Kurul, kararlarını oy çokluğu ile alır. Her üyenin bir oy hakkı vardır. Oyların eşit olması halinde karar verilmemiş olur.

c) Bu maddenin B bendinin (c) fıkrasında belirtilen tazminatlı ya da tazminatsız işten çıkarma kararlarının gerekçesinin kararda açık ve somut olarak gösterilmesi şarttır. İşveren, işyerinde

çalışan işçi sayısına bakmaksızın işten çıkarma istemini kurula getirmeden önce 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı sözleşmesinde öngörülen danışma ve diğer mekanizmaları işletir. Sözleşmede öngörülen işten çıkarma nedenleri dışında bir neden, çıkarma için gerekçe olarak ileri sürülemez. Emekliliğine 2 yıldan az kalmış olan işçiler için işten çıkarma kararı disiplin suçları hariç yukarıdaki gerekçelerle de olsa uygulanamaz.

İşveren ayrıca 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan 158 sayılı sözleşmenin öngördüğü yargı ve tazminat yollarını kabul eder. İşveren 4857 sayılı yasanın işgüvencesi ile ilgili hükümlerini, işçi sayısı ile bağlı olmaksızın ve (d) fıkrasındaki esaslar ve bu madde hükümleri çerçevesinde uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

d) Bu bölümün (b) ve (c) fıkralarına uygun olmaksızın işe son verme işlemlerine karşı üyenin işten çıkarılma işleminin kendisine tebliğinden itibaren çıkarılma işleminin bu sözleşme hükümlerine aykırı olduğunun saptanması gerekçesi ile ilgili mahkemeye başvurarak durumunun ve işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanmasını isteyebilir.

Mahkemece, işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanması durumunda işveren, işçiyi işten çıkartılmamış gibi tüm haklarını ödeyerek bir ay içinde eski görev ve işyerine başlatır. İşveren, işçiyi mahkeme kararına rağmen işe başlatmazsa, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi esasları doğrultusunda mahkemece verilecek İş Güvencesi Tazminatını ödemeyi kabul eder. Mahkeme kararının 3 ay içinde sonuçlanması durumunda bu süreye ilişkin boşta geçen tüm özlük haklarını da öder.

3. BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 19 - İŞE ALMA:

İşveren, işe almada aşağıdaki hükümlere uyar;

a) Malullük hali nedeniyle veya zorunlu bir sebepten dolayı işyerinden çıkan veya çıkarılan işçilere, 6 aylık süre içinde işten ayrılmalarını gerektiren sebeplerin ortadan kalkması ve işverenin de ihtiyaç duyması halinde,

b) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, işçinin işe girmeye durumu elverişli çocuklarından biri veya eşine,

c) 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere,

işe almada öncelik tanınır.

MADDE 20 - DENEME SÜRESİ:

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 2 aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda hizmet akdi ihbar önellerine uyulmaksızın sona erdirilebilir. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 21 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ESASLARI:

- a) Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri, İşyeri Kurulu tarafından belirlenir.
- b) İşveren, üye işçilere İşyeri Kurulu dışında, disiplin cezası veremez.
- c) İşçinin işi ve işyeri ve bölümü, işçinin rızası alınmadan değiştirilemez. İşyeri Kurulu kararı ile yapılan değişiklikler bunun dışındadır.
- d) İşe geldiği halde, elektrik kesilmesi, malzeme yokluğu ve benzeri sebeplerle işçiye iş verilmez ise bundan dolayı ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

MADDE 22 – İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

- a) İşçinin kendi işlerinde ve asıl işyerlerinde çalıştırılmaları esastır. Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri işyeri kurulu tarafından belirlenir.
- b) İşçinin görev yeri, işinin niteliği benzer olmak koşuluyla ve ücretinde bir düşürme yapılmaksızın işverenlikçe geçici olarak değiştirilebilir. Geçici süreli iş değişiklikleri yılda toplam bir ayı geçemez. Aksi uygulama için işçinin rızası ve işyeri kurulu onayı şarttır. Daimi süreli iş değişikliklerinde işçinin yazılı rızasının olması şarttır. Şu kadar ki; işyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işleri ve işyerleri hiçbir surette değiştirilemez.
- c) İş ve işyeri değişikliği nedeniyle işçi ücretlerinde herhangi bir indirim yapılamayacağı gibi, geçici görevdeki işin niteliğine göre sağlanan ek haklarda işçiye ödenir.

MADDE 23 - HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRELERİ:

- a) İşyerinde normal çalışma süresi günde 8,5 haftada 42,5 saat olup, Cumartesi-Pazar günleri tatildir.
- b) Gündüz çalışılan işlerde yemek paydosu bir saat olup, mesaiden sayılmaz ve işçi tarafından serbestçe kullanılır.
- c) Ücretli ve ücretsiz izinlerin bitişi işyerinin tatil olduğu güne rastlaması halinde, işbaşı yapma zamanı müteakip ilk çalışma günüdür ve bu suretle işçiye bu ücreti kesintisiz olarak ödenir.

MADDE 24 - GECE ÇALIŞMASI:

İş hayatında gece saat 20.00’de başlayarak sabah 06.00’ya kadar geçen ve her halde 11 saat süren gün dönemi, gece süresidir.

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.

Kadın işçilere gece çalışması yaptırılamaz. Ancak, posta sebebi ile çalışmasının bir kısmı geceye rastlayan kadın işçiler için bu hüküm uygulanamaz.

MADDE 25 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR:

Aşağıda belirtilen süreler, fiilen çalışılmamış dahi olsa, çalışılmış gibi iş süresinden sayılır.

- a) İşyerinde ya da dışında işverenden iş beklemekle geçen süreler,
- b) İşçinin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- c) İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşa geçirdiği süreler,
- d) Hastalanan işçinin muayene ve tedavi için gidip gelmelerinde veya vizitede geçirdikleri zamana ilişkin süreler,
- e) Doğum yapmış işçiye, çocuğunu emzirmesi için verilen yasal izin süreleri,
- f) Üyelere Sosyal Güvenlik Kurumu'nun anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşları tarafından verilecek 2 günden fazla istirahat hallerinde, istirahata başladıkları hafta ile istirahatlarının sonunda işe başladıkları takdirde Cumartesi ve Pazar yevmiyeleri bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.
- g) 4857 Sayılı Yasanın 66. maddesinde yer alan diğer durumlar.

MADDE 26 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:

- a) İşçinin uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler,
- b) Kadın işçilerin bu sözleşmeye göre belirlenmiş doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler,
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da herhangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu işine gidemediği günler,
- d) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,
- e) 4857 Sayılı Yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

MADDE 27 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:

- a) Muvazzaf askerlik hizmeti dışında, talim, manevra ve sivil savunma eğitimlerine ilgili makamlarca çağrılan işçilerin, bu görevlerde geçen süreleri kıdemden sayılır. Bu görevlere çağrılan işçilere, dönüşünde işbaşı yaptırılır.
- b) Süresi belirsiz hizmet akdi ile çalışan işçilerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçi, terhis izleyen bir ay içinde işyerine başvurması ve ihtiyaç duyulması halinde, emsallerine ve kıdemine uygun bir ücretle eski işine veya eski işine uygun bir işe alınır. Bu durumda kararın tebliğinden itibaren 15 (onbeş) gün içinde işe başlamayan işçi bu hakkını kullanamaz.

MADDE 28 - ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

Ancak, işyerinde çalışmakta iken iş kazası sebebiyle çalışmakta olduğu işini fiilen yapamayacak durumda olan işçiyi, işveren durumuna uygun yeni bir işte çalıştırır.

İşyerinde çalışan engelli işçiler Engelliler Haftası'nın ilk günü olan 10 Mayıs ve 3 Aralık Dünya Engelliler günü tarihlerinde idari izinli sayılırlar.

Olumsuz hava şartları sebebiyle iş gelişinde ve çıkışında zorluk yaşaması muhtemel olan engelli personele gerekli kolaylık sağlanır. İşyerinde çalışan engelli işçiler, kamu çalışanı engellilere verilen tüm idari izinlerden aynı şekilde yararlanır.

MADDE 29 - ANALIK DURUMU:

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 12 hafta olmak üzere 20 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık 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.

Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra, gerekirse hekim raporuna göre artırılabilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Ağır ve tehlikeli işler tüzüğü'nün 4. maddesi çerçevesinde kadın işçilerin beyanı halinde ücretli izin dâhil her türlü kolaylığı işveren sağlar.

İsteği halinde kadın işçiye, yirmi haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde yirmi iki haftalık süreden sonra bir yıla kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

MADDE 30 - ÖZÜRÜ BİLDİRME:

a) Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel geçerli bir özrü çıkan işçi bizzat kendisi, buna olanak olmadığı takdirde telefonla veya başka bir araçla durumu amirine bildirmek zorundadır.

b) İş başında çalışırken acil bir özrü çıkanlar, izin almak suretiyle işyerinden ayrılabilirler.

MADDE 31 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

a) Günlük iş süresinin üstünde yaptırılan her türlü çalışma fazla çalışmadır.

b) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.

c) İşyerinde fazla çalışma yapılabilir. Genel sebeplerle fazla çalışma gerektiği hallerde işçinin muvafakati alınır.

d) Fazla çalışma ücretleri, her ay düzenli olarak tutulacak çizelgeler ile belgelendirildikten sonra Merkez Yönetim Kurulu tarafından onaylandıktan sonra o ayın ücreti ile beraber ödenir. İşçinin

talebi halinde fazla mesailer serbest zaman olarak kullanılabilir. Ancak fazla çalışma karşılığı olarak hak edilmiş serbest zaman izinleri en geç takip eden ayın sonuna kadar kullandırılmak zorundadır.

e) Hafta tatili, genel tatil ve Ulusal bayram günlerinde ihtiyaç duyulan hallerde, işverenin talebi üzerine çalışma yapılabilir.

f) Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi yarım saatten fazla olursa, ücreti bir saat olarak verilir.

g) Günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda işçinin ücreti %50 zamlı ödenir.

h) Hafta tatili, Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçiye ayrıca fazla çalışma yaptırılırsa, fazla çalışılan her saat için o günün ücretinin %50 fazlası ödenir.

MADDE 32 - HAFTA TATİLİ:

Hafta tatili Cumartesi ve Pazar günleridir. Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin hak ettiği fazla mesai ücreti çalıştığı saatin 1,5 katı şeklinde hesaplanır.

MADDE 33 - İZİNLER:

A) Yıllık Ücretli İzin:

İşyerine girdiği günden başlayarak deneme süresi de içinde olmak üzere en az 1 yıl çalışmış olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı vardır. İşyerine girdiği günden başlayarak (deneme süresi dâhil) işçiye izin hakkının doğmasından önce işveren tarafından yıllık izin kullandırılabilir.

Yıllık ücretli izinlerin hak edildiği yıl içerisinde kullanılması esastır.

Hizmet süresi	1-5 yıl (dâhil) olanlara	18 işgünü
	6-10 “ “	24 işgünü
	11-15 “ “	28 işgünü
	15 yıldan fazla olanlara	30 işgünü

yıllık ücretli izin verilir.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve sağlık kuruluşu raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, İşyeri İzin Kurulu tarafından düzenlenir.

c) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılara hak edip de kullanmadığı izninin ücreti ödenir.

d) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme, hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez.

e) Yıllık ücretli izinler, işçilere bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullandırabilir.

f) Yıllık izine ayrılan işçiye, izin süresinin ücreti izine çıkmasından önce ödenir.

g) Yıllık iznini kullanan işçiye bir defaya mahsus ve yılı içinde kullanılmak üzere yıllık toplam 2 gün ücretli yol izni verilir.

B) Diğer Sosyal İzinler:

1) İşçinin evlenmesi halinde 5 iş günü,

2) İşçinin ana, baba, eş ve çocuğunun ölümünde 7 iş günü,

3) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 iş günü, kendisinin doğum yapması halinde doğum öncesi ve sonrası toplu sözleşmedeki izin süresi,

4) İşçinin çocuğunu evlendirmesi ve sünnet ettirmesi halinde 3 iş günü,

5) İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir.

6) Aile fertlerinden birinin (eş, çocuk, anne, baba) hastanede yatarak tedavi görmesi halinde işyerinde çalışan üyeye ihtiyaca göre 2 güne kadar ücretli refakatçi izni verilir.

7) İşçinin oturduğu ya da kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu ana ve babasının mülkiyetinde olan taşınmazların yangın, sel, deprem ve benzeri doğal afetlere uğraması durumunda, 6 iş günü ücretli izin verilir.

8) İşçinin talebi halinde işverence saatlik ve günlük izin verilebilir. Bu izinler ayda 8 saati aşamaz. Aşması halinde aşan kısım işçinin serbest zaman ya da yıllık ücretli izninden mahsup edilir.

9) İşyerinden bir işçinin ölümü durumunda, defin işleri için işverence yeterli sayıda işçi görevlendirilir.

Yukarıdaki izinler, izin sebebi olan olayı kapsayacak şekilde verilir. Bu izinler istendiğinde, olayın işçi tarafından belgelenmesi zorunludur. Belgelenmeyen olaylarda, işçi özürsüz olarak işe gelmemiş sayılır.

C) Emzirme İzni:

İşveren, doğum yapmış işçiye, ücretli doğum izninin bitiminden itibaren bir yıl süreyle günde 2 saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznin 1 saatini sabah, 1 saatini akşam erken gitmek kaydıyla kullanabilir veya toplu olarak çalışma saatinin bitiminden önce kullanabilir.

D) Ücretsiz Mazeret İzni:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin talebi ve işverenin uygun görmesi halinde yılda 2 aya kadar ücretsiz izin verilir.

MADDE 34 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

A) Ulusal Bayram Günleri

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat 13.00'den itibaren başlar ve 29 Ekim gününü kapsar.

B) Genel Tatil Günleri

Aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, tatil günleridir.

1) Resmi Bayram Günleri:

- a) 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- b) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,
- c) 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

2) Dini Bayram Günleri:

- a) Ramazan Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 3,5 gündür.
- b) Kurban Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 4,5 gündür.

3) Yılbaşı Tatili;

1 Ocak günü Yılbaşı tatilidir.

4) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü tatilidir.

5) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günüdür. 8 Mart'ta işe gelmeyen kadın işçiler ücretli izinli sayılır.

C) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçinin ücreti, 3 günlük ücreti tutarındadır.

D) Bakanlar Kurulu kararı ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri öncesi ya da sonrasındaki günlerin akdi tatil kararı alınması durumunda, bu sürelerde işçiler de ücretli izinli sayılır.

MADDE 35 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:

1) Gözetim altına alınan işçiler 30 gün süre ile ücretli izinden sayılırlar.

2) İşçinin, işveren tarafından Oda etkinlik ve çalışmaları ile ilgili kendisine verilen bir görevi yerine getirmesi sırasında tutuklanması ve tutukluluğunun devam ettiği süresinde hizmet akdi feshedilemez.

Cezası kesinleşenlerden;

a) 6 ay ve daha az ceza alanlar,

b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 6 aydan fazla ceza aldığı halde tahliye edilenler, 2 hafta içinde başvuruları ve işyerinde durumuna uygun kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işe alınırlar.

Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler, cezalarının ertelenmesi ya da affa uğraması halinde dahi bu madde hükmünden yararlanamazlar.

MADDE 36 - BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:

- 1) İş akitlerinin bildirimli feshinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek koşuluyla;
 - a) İş 6 aydan az sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 3 hafta sonra,
 - b) İş 6 ay ile 1,5 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,
 - c) İş 1,5 yıl ile 3 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 10 hafta sonra,
 - d) İş 3 yıl ve daha fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 12 hafta sonrafeshedilmiş olur.
- 2) İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde, bildirim önelleri içerisinde tüm haklarından yararlanır.
- 3) Bildirim koşuluna uymayan taraf, yukarıda yazılı önellere ilişkin ücreti tutarında ihbar tazminatı öder.
- 4) İşçinin bildirim önellerine ait ücreti peşin verilmek suretiyle de hizmet akdi feshedilebilir.

MADDE 37 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı yasanın geçici 6. maddesi gereğince, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı için 40 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 55 günlük yevmiye üzerinden hesaplanarak hak sahiplerine yapılır.

Kıdem tazminatı ödemesi her koşulda kıdem tazminatı tavanını aşamaz.

MADDE 38 - YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:

Gerek işçinin gerekse işverenin bildirimli olarak hizmet akdini feshettiği durumlarda, işveren işçiye bildirim önelleri sırasında ve çalışma saatleri içinde, günde 4 saat yeni iş arama izni verir. İşçi isterse, işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak kaydıyla, iş arama iznini topluca kullanabilir.

MADDE 39 - İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ:

- a) Kazaya uğrayan işçi, işveren tarafından en yakın sağlık kuruluşuna en seri araç ile gönderilir. Durum, amir tarafından o yerin zabıtasına ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na derhal bildirilir.
- b) İşyerinde meydana gelen iş kazası, zaman yitirilmeden en yakın amire ve sendika temsilcisine bildirilir.

MADDE 40 - HASTALIK, İŞ KAZALARI VE İSTİRAHATLERİ:

İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu sürelerle ait SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti yılda 6 defayı geçmemek üzere işveren tarafından ödenir.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 41 - ÜCRETİN TANIMI, ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:

Aylık ücret, işçinin her türlü tazminat, ikramiye, ödenek, yardım vb. ödemeler hariç fakat kıdem zammı dâhil esas işi karşılığında bir takvim ayı için almış olduğu ücrettir.

İşçilerin ücreti her ayın son işgünü, banka hesaplarına yatırılmak üzere ödenir. İşveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir.

İşçilere istemleri halinde her ayın 15-20'nci günü aylık net ücretlerinin 1/2'si oranında ücret avansı verilir.

MADDE 42 - AYLIK NET TABAN ÜCRETLERİ:

A- Sendika üyesi işçilerin 31.12.2018 tarihlerinde almakta oldukları taban ücretler 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere aşağıdaki grup taban ücretlere yükseltilir. Taban ücret, ücrete gelen zam oranında arttırılır.

B- İşe girişte ücret aşağıda belirlenmiş grup taban ücretlerinin % 80'idir. İşçinin sendikaya üye olması durumunda deneme süresinin sonunda ücreti aşağıda belirlenmiş olan grup taban ücretine yükseltilir. Her durumda sözleşme kapsamı içinde olan çalışanlardan, sendika üyesi olmayan ve dayanışma dilekçesi vererek sözleşmeden yararlanmayan işçilerin ücreti aşağıda belirlenmiş olan taban ücretlerin % 80'ini geçemez.

Hizmetli	1.874,45 TL/net
Büro Elemanı ve Büro Destek Görevlisi	1.930,58 TL/net
Büro ve Üye İşlemleri Görevlisi	1.973,28 TL/net
Kurumsal İletişim ve Tasarım Görevlisi	2.060,00 TL/net
Bilgi İşlem Veri Yöneticisi, Mali İşler Görevlisi	2.042,82 TL/net
Yönetici Asistanı	2.120,00 TL/net
İdari İşler Şube Md. - Mali İşler Şube. Md.	2.136,36 TL/net
Şube Müdürü (JFM), Teknik Görevli (JFM)	2.740,93 TL/net

MADDE 43 – ÜCRET ZAMMI:

a) İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2019 tarihinde almakta oldukları net ücretlerine 01.01.2020 tarihinden geçerli olmak üzere TÜİK tarafından açıklanan yıllık TÜFE oranında zam uygulanır.

b) İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları net ücretlerine 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere TÜİK tarafından açıklanan yıllık TÜFE oranında zam uygulanır.

MADDE 44 - KIDEM ZAMMI:

Sözleşmenin başlangıç tarihi esas olmak üzere işçinin işyerinde geçirdiği her hizmet yılı için net 28,00 TL kıdem zammı olarak ücrete ilave edilir. İşyerinden herhangi bir nedenle ayrılan işçilerin, bir ay içinde tekrar işyerinde çalışmaya başlamaları halinde kıdemleri kaldığı yerden devam eder. Bu sözleşmeden önce sözleşme maddeleri doğrultusunda giriş çıkış yapılan işçilerin kıdemleri kaldığı yerden devam eder ancak geriye dönük kıdem zammı ödemesi yapılmaz.(Yıl olarak işlem görür) . İkinci ve üçüncü yıl bu tutar, maaşlara gelen zam oranında artırılır.

MADDE 45 - YOLLUK:

İşin gereği olarak görevli olarak bulunduğu İl'in dışında geçici olarak görevlendirilen işçilerin masrafları (yol, yemek ve konaklama) belgesi karşılığında ödenir.

İş bu sözleşmedeki 30 ve 31'inci maddedeki hükümler saklıdır.

MADDE 46 - İKRAMIYE:

Üyelere çıplak ücretleri tutarında olmak üzere toplam 3 ikramiye tutarı 12 aya bölünerek ücretleri ile birlikte ödeme yapılır.

MADDE 47 - TAZMİNATLAR:

Aşağıda belirlenmiş olan bu ödemeler, sözleşmenin ikinci ve üçüncü yılında ücrete gelen zam oranında artırılır.

1) Kasa Tazminatı:

İşveren, TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası Genel Merkezinde kasa görevlisi olarak çalışan sendika üyesi işçiye aylık net 341,74 TL kasa tazminatı öder. Şube Yönetim Kurulunca ön muhasebe işlerinde yetkilendirilen sendika üyesi işçilere aylık net 92,73 TL kasa tazminatı öder.

2) Sorumluluk Tazminatı:

İşveren, TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası Genel Merkezinde idari işler sorumluluğunu yürüten sendika üyesi işçiye aylık net 290,91 TL sorumluluk tazminatı öder.

3) İş Güçlüğü Tazminatı:

İşveren, TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası Genel Merkezinde görev yapan sendika üyesi işçilere aylık net 363,33 TL, üye sayısı 1000 ve üzerinde olan şube ve merkeze bağlı temsilciliklerde görev yapan sendika üyesi işçilere aylık net 215,97 TL, üye sayısı 1000'in altında olan şube ve merkeze bağlı temsilciliklerde görev yapan sendika üyesi işçilere aylık net 112,43 TL iş güçlüğü tazminatı öder.

4) İş Sorumluluğu Tazminatı:

İşveren, TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası Genel Merkez ve Şubelerde çalışan müdür, müdür yardımcısı, şube müdürü ve harita mühendisi sendika üyesi işçilere aylık net 209,60 TL, bunların dışında görev yapan sendika üyesi işçilere aylık net 95,26 TL iş sorumluluğu tazminatı öder.

5) Öğrenim Tazminatı:

İşveren, üniversitelerin örgün eğitim lisans programlarından mezun olan sendika üyesi işçilere aylık net 204,53 TL, üniversitelerin örgün eğitim ön lisans programlarından mezun olan sendika üyesi işçilere aylık net 63,51 TL öğrenim tazminatı öder.

Sözleşme imza tarihinden önce bu madde kapsamında ödeme yapılan sendika üyesi işçilerin hakları saklıdır ve işveren öğrenim tazminatı ödemeye devam eder.

6) Yüksek Lisans Tazminatı:

İşveren yüksek lisans eğitimini tezli olarak tamamlayarak yeni belgelendiren sendika üyesi işçilere aylık net 190,51 TL yüksek lisans tazminatı öder.

Sözleşme imza tarihinden önce bu madde kapsamında ödeme yapılan sendika üyesi işçilerin 31.12.2018 tarihinde almakta oldukları yüksek lisans tazminatını aynen ödemeye devam eder.

MADDE 48 - SOSYAL YARDIM VE ÖDENEKLER:

İşçilerin sosyal, kültürel, barınma ve beslenme gibi ihtiyaçlarına destek olunmak üzere aşağıda belirlenen esas ve miktarlarda sosyal ödemeler yapılır.

Aşağıda belirlenmiş olan bu ödemeler sözleşmenin ikinci ve üçüncü yılında ücrete gelen zam oranında artırılır.

1) Aile ve Çocuk Yardımı: Sendika üyesi işçilere 19 yaşını doldurmamış erkek ve 25 yaşını doldurmamış kız çocukları ile bakmakla yükümlü oldukları sakat çocuklar için her ay Devlet Memurlarına uygulanan esas miktarlara göre çocuk yardımı ödenir.

2) Evlenme Yardımı: Sendika üyesi işçinin evlenmesi halinde (belgelemek koşuluyla) net 995,00 TL evlenme yardımı yapılır. Evlenenler aynı işyerinde çalışıyorsa bu yardım her ikisine de ayrı ayrı yapılır.

3) Doğum Yardımı: Sendika üyesi işçinin veya eşinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) net 995,00 TL doğum yardımı ödenir.

4) Ölüm Yardımı:

Sendika üyesi işçinin normal ölümü halinde net 8.538,00 TL ölüm yardımı kanuni mirasçılara ödenir. Üyenin birinci derecede akrabalarının ölümü halinde net 1.208,00 TL tutarında ölüm yardımı kendisine ödenir.

Ayrıca HKMO sendika üyesi işçilere her yıl üyelerine yaptırmış olduğu Ferdi Kaza Sigortası yaptırır.

5) Yemek Yardımı: İşverence, sendika üyesi işçilere aylık net 440,00 TL yemek yardımı ödenir.

6) Ulaşım Yardımı: Sendika üyesi işçilerin işyerine gidiş – gelişlerinin sağlanması amacıyla Belediye mücavir alanı içinde günlük 2 adet Belediye otobüs bileti bedeli net olarak ödenir. Bu yardım İstanbul için işçinin kullandığı toplu taşıma aracı sayısı kadar ödenir. Bu yardım, sözleşmeden ve kanundan gelen tüm ücretli izinlerde fiilen çalışma koşuluna bağlı olmaksızın ödenmeye devam eder.

7) Sosyal Yardım: İşveren, sendika üyesi işçilere giyim ve yakacak ihtiyaçları için aylık net 196,35 TL sosyal yardım öder.

8) Yılbaşı Yardımı: İşveren, sendika üyesi işçilere yılbaşında net 533,00 TL yılbaşı yardımı öder.

9) Bayram Yardımı: İşveren, sendika üyesi işçilere Ramazan ve Kurban Bayramlarında net 498,00 TL bayram yardımı öder.

10) Öğrenim Yardımı: İşveren her yıl Eylül ayı başında sendika üyesi işçilere,

- Kreş ve okul öncesi eğitime giden her çocuğu için 250,00 TL net
- İlköğretimdeki her çocuğu için 357,00 TL net
- Lisedeki her çocuğu için 498,00 TL net
- Yükseköğretimdeki her çocuğu için 853,00 TL net

MADDE 49 – KIDEMLİ İŞÇİLİĞİ TEŞVİK PRİMİ:

Bu işyerinde 7 yılını dolduranlara net 2 çıplak maaş tutarında, 15 yılını dolduranlara net 3 çıplak maaş tutarında, 20 yılını dolduranlara net 3,5 çıplak maaş tutarında kıdemli işçiliği teşvik primi ödenir. Herhangi bir nedenle ayrılan işçilerin, bir ay içinde tekrar işyerinde çalışmaya başlamaları halinde kıdemleri kaldığı yerden devam eder (Daha önce alanlara ikinci kez ödeme yapılmaz).

Ödemeler, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra en geç 15 gün içinde yapılır.

MADDE 50 – TAKSİTLİ AVANS:

Sendika üyesi işçilerin düğünü, kendisi veya birinci derece yakınının ağır hastalığı ya da ölümü durumlarında talep etmesi ve işverenin uygun görmesi halinde, 12 eşit taksiti geçmemek ve taksitler maaşından kesilmek kaydıyla, işçinin 5 aylık net ücret tutarına kadar avans verilir.

MADDE 51 – ÖĞRENİM, MESLEKİ EĞİTİM, KURS VE KÜLTÜR HİZMETİ:

a) İşveren, işyeri çalışmalarını, işini aksatmayacak şekilde öğrenimini sürdürmek isteyen sendika üyesi işçilere gereken kolaylığı gösterir.

b) İşveren, üyelerin meslek eğitimlerini geliştirmek, uyum ve becerilerini artırmak, sosyal kültürel alanlarda bilgilendirmek, uygun göreceği zamanlama ve planlama ile eğitim projeleri oluşturup uygulayabilir. Gerektiğinde eğitim programlarının tanıtılmasında, mesleki düzeylerini geliştirmek amacıyla fuar, kurs, seminerlere katılımın sağlanmasında yardımcı olmayı üstlenir. İşveren, işyeri çalışmalarında kullanılmak üzere işçi tarafından edinilmek istenen eğitim noktasında işveren uygun görmesi halinde (hizmet işyeri bünyesinde alınmayacak ise) zaman ve maddi imkânları işçiye sağlar.

MADDE 52 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

52 esas maddeden oluşan ve taraflarca 25.03.2019 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2019 tarihinde yürürlüğe girer; 31.12.2021 tarihinde sona erer.

Her ne suretle olursa olsun sona eren bu sözleşmenin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar devam eder.

HARİTA MÜHENDİSLERİ ODASI YETKİLİLERİ

Ali İPEK
Genel Sekreter

Yeliz KARAARSLAN
Genel SAYMAN

SOSYAL-İŞ YETKİLİLERİ

Murat BOZBEYOĞLU
Şube Başkanı

Arzu KOÇ
İşyeri Sendika Temsilcisi