

TMMOB İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI
ARASINDA BAĞITLANAN
01.07.2020 – 30.06.2022 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 – TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin İşveren tarafı, İnşaat Mühendisleri Odası (Necatibey Caddesi No:57 Çankaya/ANKARA) ; İşçi tarafı, üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziya Gökalp Caddesi Gonca Apt. No:36/16 Kızılay-ANKARA'dır.)

MADDE 2 – TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; İnşaat Mühendisleri Odası Genel Merkezi'ni,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞLETME; İnşaat Mühendisleri Odası Genel Merkezi, şube, temsilcilikler ve bağlı işyerlerinin bütünü,
- d) İŞYERİ; İşletme kapsamında olan işyerlerini ve eklentilerini,
- e) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- f) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,
- g) SÖZLEŞME; ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- h) MEVZUAT; yasa, tüzük, yönetmelik, v.s.'yi ifade eder.

MADDE 3 – AMAÇ:

Sözleşmenin amacı; işçilerin ekonomik, sosyal ve kültürel düzeylerini yükseltmek, onların insan onuruna yaraşır ve çağın gereklerine uygun bir yaşam düzeyine ulaşmalarını sağlamak, işyerinde verimliliği artırmak, işçilerin kendi yaptıkları işle ilgili karar alma sürecine katılmalarını sağlamak ve yönetme yeteneklerini geliştirmek, işçi-işveren arasında doğabilecek uyuşmazlıkları karşılıklı iyi niyet ve güven ortamı içinde ve bu sözleşmede belirlenen yollarla çözümleyerek iş barışını egemen kılmaktır.

Taraflar; işçinin, üretimin temeli olduğunun bilinci içinde; uluslararası antlaşmalar ve sözleşmeler ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kararlarına dayalı "Sendika Hakkı", "Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı"nı sahiplenerek, bu temel hak ve özgürlükleri çağdaş ve demokratik dünyadaki uygulamalarının öz ve düzeyine kavuşturmayı amaçlar.

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

A - KAPSAM:

a) Yer itibariyle; Bu toplu iş sözleşmesi, İnşaat Mühendisleri Odası Genel Merkezi işletmesi kapsamındaki işyerlerini (Şube, temsilcilikler dâhil) kapsar.

b) Şahıs İtibariyle; Bu sözleşme, İnşaat Mühendisleri Odası Genel Merkezi işletmesinde çalışan ve Sosyal-İş Sendikasına üye bulunan işçileri kapsar.

Genel Sekreter, Genel Sekreter Yardımcısı, Hukuk Müşaviri, Mali Müşavir, Merkez Basın Danışmanı, Şube Sekreteri ve Şube Sekreter Yardımcısı unvanlı görevlerde çalışanlar işbu sözleşmenin kapsamı dışındadırlar.

Ancak kapsam dışı personel olmayıp Oda üyesi olarak çalışan mühendisler, işbu toplu iş sözleşmesinin 18 ve 19'uncu madde hükümlerinin dışındadır. Bu çalışanlarla ilgili üyesi buldukları İMO genel ilke ve yerleşik uygulamaları geçerlidir.

B – SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA:

a) Sendika Üyelerinin Yararlanmaları:

Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar, yürürlük tarihinden itibaren; imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar.

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte hizmet akdi kıdem tazminatına hak kazandıracak bir neden ile sona eren üye işçiler ile ölen üye işçilerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlardan çalıştıkları süre oranında yararlanırlar.

b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanmaları:

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.

Bu sözleşmeyle belirlenen aynı ve parasal haklar, bu bendin (a ve b) fıkraları dışında kalan işçilere uygulanmaz. Uygulandığı takdirde durum sendikanın yazılı uyarısı üzerine bir ay içinde düzeltilemez ise, aynı miktar sendikalı tüm işçilere de ek olarak uygulanır.

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikayı, Genel Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler ile sendika şubesi; İşvereni, Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler temsil eder.

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

a) Bu toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, hizmet akitleri ve yönetmelikler toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin ve yönetmeliklerin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini, bu toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Hizmet akdinde ya da yönetmeliklerde belirtilmeyen konularda bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uygulanır.

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

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

d) Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür. Sendikanın yetki belgesi alması koşuluyla, sona eren toplu iş sözleşmesinin taraf ilişkileri ve kolektif hakları düzenleyen hükümleri yeni sözleşme imzalanıncaya kadar uygulanmaya devam eder.

e) Sözleşmede belirtilmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 7- AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ, EŞİTLİK VE DEMOKRATİK HAKLARIN DESTEKLENMESİ:

Taraflar, işyerinde sürdürülen faaliyetlerin ve çalışma ilişkilerinin demokratik ve katılımcı anlayışı esas alarak sürdürülmesini temel ilke olarak benimserler. Bu anlayışın işyerinden başlayarak yaygınlaşan bir kültür olarak geliştirilmesi için her türlü sosyal ve kültürel çalışmaları desteklerler.

MADDE 8 – SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI:

Sözleşmenin hükümleri, amaca aykırı yorumlanamaz. Sözleşme, gerek maddelerinin açık anlamları ve gerekse özü ile bir bütündür; bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamlarını tamamlar.

MADDE 9 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:

Sözleşmeye taraf olan sendikanın kendini feshi, infisahı, çalışmadan yasaklı olması v.s. gibi durumlar ile sözleşmenin uygulandığı işletme, işyerleri ve eklentilerinde işverenin değişmesi, bu sözleşmenin uygulanmasını engellemez.

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 10 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:

İşveren, bu sözleşme hükümlerini zamanında ve eksiksiz olarak uygulamak, işyerinde 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 11 - 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 12 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

Sendikanın genel yönetim kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri, işveren veya yetkili kıldığı kişilerle önceden randevulararak her zaman görüşebilirler. Yine bu kişiler, işyerinde çalışan sendika üyeleri ile her zaman görüşebilirler. Bu görüşme, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile iş düzenini aksatmayacak şekilde işverenin göstereceği yerde toplu olarak da yapılabilir.

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

MADDE 13 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ:

a) Sendika, işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından;

İşyerinde işçi sayısı 50'ye kadar ise	1,
İşyerinde işçi sayısı 51-100 arasında ise	2,
İşyerinde işçi sayısı 101-500 arasında ise	3,

kişi işyeri sendika temsilcisi seçer, bunlardan birisi baştemsilci olarak belirlenir ve isim listeleri işverene bildirilir. Baştemsilcinin görevlerini, kendisinin bulunmadığı zamanlarda işyeri sendika temsilcilerinden biri yerine getirir.

İlgili yasa maddesi ve yargı kararları gereğince; işletme söz konusu olduğunda, yukarıdaki kural işletmeye bağlı her işyeri için ayrı ayrı uygulanır.

İşyerlerinin birleştirilmesi veya isimlerinin değiştirilmesi mevcut temsilci sayısını değiştirmez; ancak, işyerlerinin bölünmesi veya ayrılması halinde, temsilci sayısı yeni duruma göre yeniden belirlenir.

b) İşyeri sendika temsilcileri, işyerinde çalışan üyelerin yasa ve bu sözleşmeden doğan haklarının tam ve eksiksiz uygulanıp uygulanmadığını takip etmek, bu konuyla ilgili üyelerden gelecek dilek ve şikâyetleri dinlemek, işveren veya vekiliyle görüşerek bir çözüme bağlamak, çözemediği sorunları sendikaya bildirmekle görevlidir. Temsilciler, işçileri ve sendikayı ilgilendiren konularda işveren veya vekilleri ile her zaman görüşebilirler.

c) İşyeri sendika temsilcileri işyerinde çalışan üyelerle işi aksatmamaya özen göstererek iş saatleri içerisinde her zaman görüşebilirler. İşyeri sendika temsilcilerinin, işyerinde iş saatleri dışında olmak üzere üyelerle yapacakları toplu görüşmelerde işveren uygun bir yer tahsisi sağlayarak gerekli kolaylığı gösterir.

d) Sendika temsilcilerinin, temsilcilik görevlerini yapmalarından dolayı herhangi bir cezai yaptırım ya da ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

MADDE 14 - SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE DUYURU PANOSU:

A) Sendika Temsilcilik Odası: İşveren; fiziksel imkânların uygun olması koşuluyla işyerinde sendika temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir oda verir. Temsilcilik için gerekli masa, sandalye, büro malzemesi, telefon vb. ihtiyaçlar işverence sağlanır.

B) Sendika Duyuru Panosu: İşveren sendikal çalışmaların duyurulması ve sendikanın üyelere iletmek gereğini duyduğu haberler ile her türlü sendikal yazıların asılmasını sağlayacak duyuru panoları yaptırır ve işyerinde Sendikanın göstereceği yerlere asılmasını sağlar. Asılan tüm ilanların sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 15 - SENDİKAL İZİNLER:

a) Temsilci İzinleri: İşyeri sendika temsilcilerine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için;

- İşyerinde çalışan sayısı 2 kişiye kadar haftada 1 saat,
- İşyerinde çalışan sayısı 3-6 arasındaysa haftada 2,5 saat,
- İşyerinde çalışan sayısı 7-15 arasındaysa haftada 5 saat,
- İşyerinde çalışan sayısı 16 ve üzeriyse haftada 8 saat,

ücretli izin verilir. Temsilcilerin izin sürelerini işyerinde geçirmeleri asıldır. Ancak sendika yöneticilerinin işverene yapacağı yazılı çağrısı üzerine ve işverenin de uygun görmesi halinde bu izinleri işyeri dışında da kullanması mümkündür.

b) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri:

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

1) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelerden 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 üyelerden, 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 üyelerden genel merkez denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Şube denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 1 (Bir) 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 1 (Bir) tam gün; hafta içinde yapılıyorsa 2 (iki) tam gün izin verilir. Genel Kurulun hafta sonuna denk gelmesi durumunda delegelere genel kurul sonu sendikanın yazılı bildirimini ile 1 gün yol izni verilir.

2) Sendika şube genel kurul delegelerine genel kurula katılmaları için 1 (Bir) tam gün ücretli izin verilir.

3) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği konferans, seminer ve eğitimlere katılmak üzere her üye için yılda toplam 5 gün ücretli eğitim izni verilir. Bu izinlerin kullanımında işyerindeki işin aksamamasına özen gösterilir.

MADDE 16 - SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:

a) İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması 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 sırf bu nedenle, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesine 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 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 verirse 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 temsilcilige 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 17 – SENDİKAL ÖDENTİLER, ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:

a) İşveren, Sendika Anütüzüğü 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 10 iş günü içerisinde sendika hesabına yatırır. Kesinti listesinin gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğu işverene aittir.

b) İşveren, işyerinde çalışan tüm işçilerin isimlerini mevcut belgelere dayanarak işveren veya vekilince onaylanmış olarak, sözleşmenin bağtlanması tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaya gönderir.

c) 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.

d) İşveren, işçilerle ilgili yayınlacağı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını en geç bir hafta içinde sendikaya gönderir ve bir nüshasını sendika temsilcisine verir.

MADDE 18 - ŞİKÂYET VE UYUŞMAZLIK:

İşçiler bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikâyetlerini işyeri sendika temsilcisine yaparlar.

İşyeri sendika temsilcisi duruma göre işçinin ilk amiri ya da işveren vekili ile görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Çözülemez konular, temsilci tarafından sendikaya bildirilir.

MADDE 19 - İŞYERİ KURULU:

İşyerinde işçilerin disiplin uygulamaları ile iş akitlerinin sona erdirilmesini görüşmek, işin verimliliği için gerekli düzenlemeleri yapmak, Disiplin Kurulu, İzin Kurulu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu olarak görev yapmak ve toplu iş sözleşmesinin uygulama ve yorumundan kaynaklanan uyuşmazlıkları görüşüp kotarmak üzere aşağıdaki koşullarla işyerinde bir İşyeri Kurulu oluşturulur. İşyeri Kurulu işletme merkezi bünyesinde oluşturulur. Kurul kararı olmadan işçiye disiplin cezası verilemez.

A) Kuruluđu:

Kurul, tarafların belirleyeceği 2 asıl 2 yedek üyeden oluşur. Asıl ve yedek üyeler, sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde bildirilir. Kurul başkanı işveren tarafıdır.

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

a) İşçilerin, iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek, bu suça uygun bulacağı cezayı verir.

b) Sözleşmenin uygulamasından doğan ve sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını görüşür.

c) İş akitlerinin tazminatlı ve tazminatsız sona erdirilmesini görüşür.

C) Çalışma Yöntemi:

a) Toplantı istemi toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazılı olarak yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren en geç 10 işgünü içerisinde gerekli çağrıyla toplantı yapar. Tarafların mazeret bildirmeleri halinde kurul toplantı tarihi mutabık kalınan başka bir günde yapılır. Kurul her durumda en az salt çoğunlukla toplanır. Kurulun sekretaryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

b) Kurul kararlarını ilke olarak oybirliği ile alır. İlk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 7 işgünü içerisinde yapılır. Yapılan bu ikinci toplantıda da oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Şu kadar ki işten çıkarma gündemli kurul toplantılarında başkanın oyu tek oy sayılır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir. Oyların eşitliği sonucu başkanın iki oyu ile alınan kararlarda tarafların görüşleri tutanak haline getirilerek tüm kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir.

c) Kurulun, (B) bendinin (b) fıkrası uyarınca alacağı kararlarda tarafların mutabakatı şarttır. Mutabakat sağlanmış konularda sorun çözümlenmiş sayılır. Mutabakat sağlanamayan konularda tarafların yargı yoluna başvurma hakları saklıdır.

MADDE 20 - İŞ GÜVENCESİ:

A) Bireysel İşten Çıkarma:

a) İşveren bu toplu iş sözleşmesindeki hüküm ve kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda belirtilen yazılı kural ve yaptırımları kabul ve taahhüt eder. Bu kabul ve taahhüt, tazminatsız işçi çıkarmalarda da Mahkemece çıkarmanın tazminatlı yapılmasına karar verilmesi hallerini de kapsar.

b) Tazminatlı veya 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.

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 madde hükümleri çerçevesinde uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

c) Bu madde hükümlerine 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.

d) Şube ve Temsilciliklerde küçülme, daralma veya temsilciliğin kapanması vb. hallerde işçi çıkarılan birime yeniden işçi alma durumu doğarsa, işe almada yukarıdaki nedenlerle işten çıkarılan işçiye öncelik tanınır.

B) Zorunlu Toplu Çıkarma:

İşletmenin birimlerinde (“Şube+Temsilcilik” ve “Genel Merkez”) bir defada 3, işletmenin bütününde bir defada 10 veya daha fazla sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur. Sendikanın zorunlu organlarında görev yapan yöneticileri ile işyeri sendika temsilcileri toplu işten çıkarılmaya tabi tutulamaz. Toplu işten çıkarmalarda ceza durumları göz önüne alınmaz. Toplu işçi çıkarma işlemi yapıldıktan sonra 3 ay geçmedikçe yeni toplu işçi çıkarma yapılamaz.

Kapasitesi daraltılan veya kapatılan işyeri veya bölümündeki asıl ve sürekli işlerde geçici işçi çalıştırılmaz. Taşeron eliyle iş gördürülemez.

İşyerinin ekonomik ya da teknolojik durumu; işin, işyerinin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu işçi çıkartılamaz. Kanun ve yönetmeliklere göre kurulmuş birim ve servislerin yasal değişiklikler nedeniyle kapanması durumunda da toplu işçi çıkarma hükümleri uygulanır.

İşçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren, işçi çıkarma nedenleri ve çıkarılacak işçi sayısını, İşyeri Kuruluna intikal ettirir ve taraf işçi sendikasına bildirir.

Kurul sorunu görüşür, başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır.

Sorunu çözmeye elverişli ve işletme gereklerine uygun bir yol bulunamaz ise, işten çıkarma esaslarını, çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ile ünitelere dağılımını karara bağlarlar.

Bu halde sırası ile aşağıdaki şekilde işleme tabi tutulurlar

- 1) Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
- 2) Deneme süresi içinde olanlar,
- 3) Sendika üyesi bulunmayanlar,
- 4) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- 5) Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
- 6) İşe son giren işçiler,
- 7) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,
- 8) Eşlerden ikisi de aynı işyerinde çalışıyorsa yalnız birisi işten çıkarılır. Bu durumda kadın işçinin talebi esas alınır.

Emekliliğine 2 yıldan az kalmış olan işçiler için işten çıkarma kararı disiplin suçları hariç yukarıdaki gerekçelerle de olsa uygulanamaz. Yukarıda yazılı sırayla toplu işten çıkarılanların yeniden işe alınmalarında son işten çıkarılan önce işe alınır kuralına uyulur. Toplu çıkarmadan sonra 12 ay içinde yeniden işçi alma durumu doğarsa işten çıkarılanlara taahhütlü olarak davetiye gönderilir. Bildirim gününden başlayarak 30 gün içinde başvuran işçiye vafına uygun bir iş verilir.

MADDE 21 - YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:

Gerek işçinin gerekse işverenin bildirimli olarak hizmet akdini feshettiği durumlarda, işveren işçiye bildirim öneleri sırasında ve çalışma saatleri içinde, günde 3 saat yeni iş arama izni verir. İşçi isterse, işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak kaydıyla, iş arama iznini topluca kullanabilir.

3. BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI VE İŞ AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 22 - İŞE ALMA:

İşveren işe alacağı işçilerin, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmadıklarını kendi mevzuatına göre tespit eder.

- a) Daha önce 4857 sayılı İş Yasasının 29. maddesine göre topluca işten çıkarılanlara,
- b) İşyerinde herhangi bir iş kazası sonucu ölen veya malul kalıp işten ayrılan işçinin ailesine bakmak zorunda kalanlara talepleri halinde işe almada öncelik tanınır,
- c) Hastalık nedeniyle işinden ayrılmış olup da, iyileşmesini izleyen 3 ay içinde başvurulara,
- d) 4857 sayılı Yasanın 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde, evvelce işyerinde çalışmış olanlara,
- e) Evvelce belirli süreli hizmet akdi ile çalışmış olup, belirli süresinin dolması nedeniyle işi sona erenlere,
- f) Evvelce çalışmış olan işçilerden, geçerli özürleri nedeniyle işyerinden ayrılmış olanlara, öncelik tanınır.

MADDE 23 - DENEME SÜRESİ:

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren iki aylık deneme süresine tabi tutulurlar.

Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında, yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 24 – İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

- a) İşçinin kendi işinde ve asıl işyerinde çalıştırılması esastır. Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri işveren 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 üç ayı geçemez. Aksi uygulama için işçinin rızası 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 25 - HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:

İşyerinde normal çalışma süresi günlük 8,5 haftalık 42,5 saattir (Hali hazırda bu sürenin altında çalışan işyerlerinde mevcut uygulamaya devam edilir). Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında 1 saat yemek molası ve yeteri kadar ara dinlenmeleri verilir.

MADDE 26 - GECE ÇALIŞMASI:

Gece çalışması saat 20.00'de başlayarak sabah saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde 10 saat süren gün dönemidir.

- a) İşçilerin gece çalışmaları günlük 7,5 saati geçemez.
- b) Gece çalışmalarında ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin %20 fazlasıdır.

MADDE 27 - 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) İşçilerin işveren tarafından, işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- c) İşçinin, işinde ve her an iş görmeye 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 iş süresinden sayılır. Bu konuda suiistimal olduğunda konu İşyeri Kurulu'nda görüşülür.
- e) Kadın işçilerin çocuklarını emzirmek için toplu sözleşme ile belirlenen süt izni süreleri.

MADDE 28 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:

Aşağıda belirtilen süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında ve işyerindeki kıdem tazminatına esas bakımından çalışılmış gibi sayılır.

- 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 (Ancak doğumdan sonraki ücretli izin süresini izleyen 6 aya kadar verilecek ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı hakkının hesabında dikkate alınmaz.),
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da her hangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu yılda 90 günden fazlasını aşmayacak şekilde işine gidemediği günler,
- d) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri ve yıllık ücretli izin süreleri,
- e) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,
- f) 4857 sayılı yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

MADDE 29 - 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, terhisi 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 30 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:

1) Gözetim altına alınan işçiler gözetim süresince ücretli izinli sayılırlar.

2) İşçi, herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı takdirde 6 ay süre ile iş akdi feshedilemez ve bu süre içerisinde işçi ücretsiz izinli sayılır.

3) Tutukluluğun;

a) Kovuşturmaya yer olmadığı,

b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

e) Tutuksuz yargılanmaya karar verilmesi,

f) 6 aydan az bir ceza ile hüküm verilmesi,

nedenlerinden biri ile 6 ay içinde son bulması halinde işçi işe başlatılır.

4) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden, 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 başvurmaları halinde işe alınırlar.

5) İşçinin yapmakla yükümlü olduğu görevini yerine getirirken ya da işveren tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmesinden dolayı ortaya çıkmış gözaltı ve tutukluluk hallerinde işçinin ücreti bu süre zarfında tam olarak ödenmeye devam eder.

6) Yüz kızartıcı suçlar ile kadına, çocuğa ve hayvanlara karşı şiddet, taciz, tecavüz ve istismar suçlarından tutuklanan, hüküm giyen, ceza alan veya cezaları ertelenen ya da affa uğrayanlar bu madde hükmünden yararlanamazlar.

MADDE 31 - ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

Ancak, işyerinde çalışmakta iken iş kazası sebebi ile çalışmakta olduğu işini fiilen yapamayacak durumda olan işçiyi, işveren, İşyeri Kurulu tarafından belirlenen 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 32 - ANALIK DURUMU:

Kadın işçilere doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta yasal doğum izin sürelerine ilaveten doğumdan sonra 5 hafta ücretli doğum izni verilir.

Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası süreler eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası süreler eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta analık hâli izni kullanılır.

Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler 30'ar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, 20 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 22 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Bu maddede öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

MADDE 33 - ÖZÜR BİLDİRME:

- a)** Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel, geçerli bir özrü çıkan işçi uygun yollarla (telefon veya başka bir araçla) işe başlama saatinden önce işveren veya işveren vekiline özrünü bildirerek izin alır.
- b)** İş başında çalışırken acil bir özrü çıkanlar, işveren veya işveren vekilinden izin almak suretiyle işyerinden ayrılabilirler.

MADDE 34 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

- a)** Günlük ve haftalık iş süresinin üstünde yaptırılan her türlü çalışma fazla çalışmadır.
- b)** İşçiye rızası alınmak koşuluyla günlük 3 saatte kadar fazla çalışma yaptırılabilir.
- c)** Hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerinde ihtiyaç duyulan hallerde, işverenin talebi üzerine fazla çalışma yapılabilir.
- d)** Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi yarım saatten fazla olursa, ücreti 1 saate tamamlanarak ödenir. Yarım saatten az olan kısımlar için çalışılan süre kadar ödeme yapılır.
- e)** Fazla çalışmalarda saat ücreti, işçinin o günkü saat ücretinin %50 zamlı tutarıdır. Fazla çalışmalar ücret ya da işçinin yazılı beyanı halinde serbest zaman olarak karşılanır.
- f)** Belirli ve planlı işlerde (seminer, kongre, toplantı vb.) fazla mesai planları en geç 1 hafta öncesinden çalışanlara duyurulur. Arızı ve acil durumlar bu hükmün istisnasıdır.

MADDE 35 – İZİNLER:

A) Yıllık Ücretli İzin:

İşyerine girdiği günde başlayarak deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı vardır.

İşyerinde;

Hizmet Süresi	1–5 yıl (dâhil) olanlara,	16 işgünü,
Hizmet Süresi	6–14 yıl (dâhil) olanlara,	22 işgünü,
Hizmet Süresi	15 yıldan fazla olanlara,	28 işgünü,

yıllık ücretli izin verilir. 50 yaş üzeri çalışanlara asgari 22 gün ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkını hak etmemiş işçilere, işçinin talebi halinde yıllık izin hakkına mahsuben 10 güne kadar ücretli izin avans olarak verilir.

- a)** Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan, bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve sosyal güvenlik kurumunca yetkilendirilmiş sağlık kuruluşu raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.
- b)** Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri İşyeri Kurulu'na 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 izninden mahsup edilemez.

e) Yıllık ücretli izinleri düzenleyen kurul, işçilerin izinlerinin bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanabilir.

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

B) Diğer Sosyal İzinler:

1. İşçinin evlenmesi halinde 7 gün,

2. İşçinin eşinin ve çocuğunun ölümünde 10 gün; işçinin veya eşinin ana, baba, kardeşinin ölümünde 5 gün; işçinin amca-hala-dayı-teyze-büyükanne-büyükbabasının ölümü halinde 1 gün, cenazenin il dışında olması durumunda ayrıca 2 gün,

3. İşçinin 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinmesi veya işçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün, kendisinin doğum yapması halinde doğum öncesi ve sonrası toplu sözleşme ile belirlenen izin süresi,

4. İşçinin çocuğunu evlendirmesi halinde 3 gün,

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

6. Yılda bir kez olmak üzere işçinin evini taşıması halinde 3 gün,

7. İşçinin eşinin veya 1. derece yakınlarının hastanede yatarak tedavi görmesi halinde belgelemek koşuluyla işyerinde çalışan üyeye 7 işgününe kadar ücretli refakatçi izni verilir.

8. Üyenin ikamet ettiği veya kendisinin veya eşinin anne ve babasının mülkiyetinde olan gayrimenkullerin, yangın, sel, deprem ve diğer doğal afetlere uğraması nedeniyle 7 gün ücretli izin verilir. İhtiyaç duyulan sürenin 7 günü aşması halinde bu süre yeniden işverenin onayı ile arttırılarak, ücretli izin verilir.

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 1 yıl süreyle günde iki saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznini sabah geç gelmek, akşam paydos saatinden önce çıkmak suretiyle veya günlük ya da haftalık olarak topluca da kullanabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

D) Öğrenim İzni:

Çalışarak okuyan öğrencilere işveren gerekli kolaylığı sağlar. Aynı şehirde olmak kaydı ile sınav süresince, sınav saati ve yol süresi için üyelere ücretli izin verilir.

Yüksek lisans – Doktora yapan üyelere (Yüksek lisans için 2 yıl, doktora için 4 yıl) ders saatlerini belgelemeleri koşulu ile haftada 6 saati geçmemek ve en fazla iki parça halinde olmak üzere ders saatlerinde ücretli izin verilir. Bu izinler yıllık ücretli izne mahsup edilemez ve mazeret izni sayılmaz.

E) Mazeret İzni:

Sendika üyesi işçilere, resmi kuruluşlardaki işlerini izleyebilmeleri amacıyla ve hayatın olağan akışı içerisinde ortaya çıkabilecek mazeretleri sebebiyle ayda bir tam gün (8 saat) ya da bu iznin parçalı saat dilimleri halinde kullanılması durumunda ayda toplam 10 saat ücretli mazeret izni verilir.

Mazeret izninin tam 1 gün olarak kullanıldığı durumlarda gitmiş olduğu kurum veya kuruluşlardan belge getirmesi şartı aranır.

Kontrol veya tedavi amaçlı hastaneye giden işçiler, hastaneden aldıkları işbaşı yazısını Odaya getirdikleri durumlarda hastanede geçen saatler mazeret izninden düşülmez.

F) Ücretsiz İzin:

İhtiyaç duyan sendika üyesi işçilere yazılı istemleri ve işverenin uygun bulması halinde, yılda 60 güne kadar ücretsiz izin verilir.

Bu izin, ücretli doğum izninin sonunda istenmişse veya özrün ciddiyeti işverence kabul edilirse, süre 6 aya kadar çıkar.

Mesleki eğitim nedeniyle de Yönetim Kurulu kararıyla olağanüstü izin verilebilir. Bu durumda, eğitimin Odaya sağlayacağı yararlar göz önünde bulundurularak izin süresince ücretin ödenmemesi ya da tam olarak veya belli bir oranda azaltılarak ödenmesi hususu, Yönetim Kurulunca karara bağlanır.

MADDE 36 - HAFTA TATİLİ:

Cumartesi ve Pazar günü hafta tatili olmak üzere iki gündür. Şu kadar ki; yıllık ücretli izin hesabında Cumartesi ve Pazar günleri hafta tatili olarak değerlendirilir.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin günlük ücreti, 2 günlük yevmiyesi tutarındadır. İşçinin fazla çalışmaya ilişkin hakları saklıdır.

MADDE 37 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

A- Ulusal Bayram:

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

B- Genel Tatil Günleri:

Aşağıda sayılan günler tatil günleridir.

1. Resmi Bayram Günleri

- a) 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- b) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı,
- c) 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü,
- d) 30 Ağustos Zafer Bayramı'dır.
- e) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü tatilidir.

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.

c) Resmi ve Dini bayramlardan önce veya sonra kamuya verilen ekstra izinler (arife gününün tam güne çıkarılması veya bayram öncesi/sonrası gelen günlerin idari izin sayılması gibi durumlar) personele de uygulanır.

3. 1 Ocak günü yılbaşı tatilidir. 31 Aralık günü saat 13.00'te başlar ve 1 Ocak gününü kapsar.

4. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günüdür. 8 Mart günü DİSK ve TMMOB'nin çağrı yaptığı etkinliklere katılmak amacıyla işe gelmeyen kadın işçiler etkinlikler süresince ücretli izinli sayılırlar.

5. 21 Mart günü Nevroz bayramıdır. 21 Mart günü etkinliklere katılmak amacıyla işe gelmeyen işçiler ücretli izinli sayılırlar.

C- Tatil Ücretleri:

Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçinin günlük ücreti 3 yevmiye tutarındadır. İşçinin fazla çalışmaya ilişkin hakları saklıdır.

MADDE 38 - 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 (2) hafta sonra,

b) İş 6 ay ile 1,5 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (4) hafta sonra,

c) İş 1,5 yıl ile 3 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (8) hafta sonra,

d) İş 3 yıl ve daha fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (10) hafta sonra,

feshedilmiş olur.

2) İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde, bildirim önelleri içerisinde tüm haklarından yararlanır.

3) Bildirim koşuluna uymayan taraf, yukarıda yazılı önelleri ilişkin ücreti tutarında ihbar tazminatı öder.

4) İşçinin bildirim önellerine ait ücreti peşin verilmek suretiyle de hizmet akdi feshedilebilir.

5) Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara yasal hükümler uygulanır.

MADDE 39 - 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 31 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 60 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 40 - 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 41 –TABAN ÜCRET:

Sendika üyesi işçilerin taban ücreti devletin açıkladığı asgari ücretin %5 fazlasıdır.

Ücreti taban ücretten daha yüksek olan sendika üyesi işçilerin mevcut ücretleri kendi taban ücreti olarak kabul edilir. Sözleşmenin imza tarihinden sonra işe yeni giren işçilerin aylık net ücretleri, yukarıda belirlenen taban ücretten az emsal görevde ve unvanda olan işçinin ücretinden fazla olamaz.

İşçilerin mevcut ücretlerinin hesabında personel yönetmeliği esaslarına göre belirlenmiş olan katsayılar dâhil edilerek 30.06.2020 tarihi itibarıyla fiilen almış olduğu net ücret işçilerin mevcut ücretidir.

Kısmi süreli çalışanlara bu taban ücret, çalıştığı süre ile orantılı olarak hesaplanır.

MADDE 42 - ÜCRET ZAMMI:

a) Birinci yıl birinci altı ay ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 30.06.2020 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2020 tarihinden geçerli olmak üzere seyyanen net 350,00 TL ücret zammı yapılır.

b) Birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere tüfe oranında ücret zammı yapılır.

c) İkinci yıl birinci altı ay ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 30.06.2021 tarihinde almakta oldukları aylık çiplak ücretler toplamına 01.07.2021 tarihinden geçerli olmak üzere yapılacak tüfe oranında artışla oluşacak farkın, Sendika üyesi işçilere eşit olarak paylaştırılması şeklinde uygulanır.

d) İkinci yıl ikinci altı ay ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2021 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere tüfe oranında ücret zammı yapılır.

MADDE 43 – KIDEM ZAMMI:

Sözleşmenin başlangıç tarihi esas alınarak 2020 yılı Temmuz ayında bir yılını dolduran işçinin ücretine her yıl için 25,00 TL kıdem zammı ilave edilir.

İşyerinden herhangi bir nedenle ayrılan işçilerin, bir ay içinde tekrar işyerinde çalışmaya başlaması halinde kıdemleri kaldığı yerden devam eder.

MADDE 44 – İKRAMIYE:

Sendika üyesi işçilere, her yıl Ocak ve Temmuz aylarında sözleşmenin birinci yılında net 700,00 TL, sözleşmenin ikinci yılında net 800,00 TL, ikramiye ödemesi yapılır

MADDE 45 - KASA VE SORUMLULUK TAZMİNATI

a) İşveren, işyerinde muhasebe/kasa ve kadrosu, sorumluluğunu yürüten işçilere aylık çıplak net ücretlerinin %10'u oranında kasa tazminatı öder. Kasa tazminatı ödenecek birimlerde (şube/temsilcilik) birim gelirinin personel giderini karşılayacak yeterlilikte olması şartı aranır (Sözleşmenin yürürlük tarihinde daha yüksek oranda/miktarda kasa tazminatı alan işçilerin hakları saklıdır).

b) İşveren işyerinde birim sorumlusu sendika üyesi işçilere Genel Sekreterliğin teklifi ve işyeri kurulu kararı ile aylık çıplak net ücretlerinin %10'u oranında sorumluluk tazminatı öder. Tazminat ödenecek birimlerde, (şube/temsilcilik) birim gelirinin gideri karşılayacak yeterlilikte olması şartı aranır.

c) İşveren işyerine ait otomobil, minibüs benzeri araçları kullanmakla görevli sendika üyesi işçilere çıplak net ücretlerinin %10'u oranında ulaştırma sorumlusu tazminatı öder. Bu görevi yürüten işçilere mevcutta bu amaca yönelik olarak yapılan ödemeler, belirlenecek ödemenin üzerinde ise mevcut ödemede düşüş yapılmaz. Ancak mevcut ödemeler, belirlenecek ödemeyle eşitlenene kadar bu amaçla yapılan mevcut ödemelerde artış yapılmaz.

MADDE 46 - SOSYAL ÖDEMELER:

İşçilerin sosyal, kültürel, barınma ve beslenme gibi ihtiyaçlarına destek olunmak üzere aşağıda belirlenen esas ve miktarlarda sosyal ödemeler yapılır. Sosyal ödemeler, sözleşmenin ikinci yılında 01.07.2021 tarihinden geçerli olmak üzere 01.07.2020 – 30.06.2021 tarihleri arasında gerçekleşen yıllık enflasyon (TÜFE) oranında artırılır.

1) Yemek Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere günlük net bakanlığın belirlemiş olduğu yemek ücreti kdv dahil ödenir.

2) Ulaşım Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere işe geliş-gidişlerini sağlamak üzere günlük 2 bilet bedeli (ya da toplu taşıma ücreti) her ay toplu olarak net ulaşım ödemesi olarak verilir.

3) Bayram ve Yılbaşı Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere Yılbaşı, Ramazan ve Kurban bayramlarından bir hafta önce net 200,00'şer TL ödeme verilir.

4) Öğrenim Ödemesi:

Her yıl Eylül ayı başında sendika üyesi işçilere ve eğitim gören çocuklarına (kreş, anaokulu, ilkökul, ortaokul, lise, yüksek öğretim ve yüksek lisans) net 400,00 TL öğrenim ödemesi verilir. 3. Dönem Toplu İş Sözleşmesinden farklı olarak hem işçiye hem de çocuğuna öğrenim ödemesi verilir ama madde bu hali ile 2021 yılından uygulanır.

Sendika üyesi işçilerden yüksek öğrenimine açık öğretimden devam eden işçiler YÖK'ün belirlediği öğrenim süresi ile sınırlı olmak üzere bu ödemedен yararlanırlar.

5) Hastalık Yardımı:

Sendika üyesi işçileri hastalığı ve herhangi bir sağlık engeli halinde; hastalığın devamı süresince; işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz, işçinin ücreti tam olarak ödenir.

Ancak, işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alacağı geçici iş göremezlik ödeneği işçi tarafından alındı belgesiyle birlikte işverenin kasasına yatırılır. İş kazası durumunda; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilen geçici iş göremezlik ödeneğini de işçi alır.

İşçinin hizmet akdi, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun hastalık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

6) Diğer Sosyal Ödemeler:

a) Doğum Yardımı:

Üyenin eşinin veya kendisinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) net 2.500,00 TL tutarında doğum ödemesi yapılır. Bebeğin ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımlarının her ikisi de ödenir.

b) Evlilik Yardımı:

Sendika üyesi işçinin evlenmesi durumunda 3.000,00 TL evlilik yardımı yapılır

c) Ölüm Yardımı:

Üyenin ölümü halinde net 11.600,00 TL, iş kazası sonucu ölümü halinde net 46.300,00 TL ölüm yardımı kanuni mirasçılara ödenir. Bu miktarlar sonraki dönem toplu iş sözleşmesi ile yeniden belirlenir. Yıllık enflasyon zammı ile artmaz.

İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde net 2.500,00 TL tutarında ölüm yardımı işçiye ödenir. 01.07.2021 tarihinden geçerli olmak üzere 01.07.2020 – 30.06.2021 tarihleri arasında gerçekleşen yıllık enflasyon (TÜFE) oranında artırılır.

d) Afet Yardımı:

Yangın, sel, deprem vb. afetlerden dolayı zarara uğrayan sendika üyesi işçilere net 10.000,00 TL afet yardımı yapılır.

MADDE 47 – FERDİ KAZA SİGORTASI:

Sendika üyesi işçilere, işveren tarafından İMO'nun sigorta şirketi ile anlaşmaya vardığı tazminat bedelleri üzerinden Ferdi Kaza Sigortası yaptırılır.

MADDE 48 - GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ:

İşçinin geçici olarak il dışında görevlendirilmesi halinde, ulaşım ve konaklama giderleri ibraz edeceği faturalar karşılığı kendisine ödenir.

5. BÖLÜM İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

MADDE 49 - İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ:

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

İşveren, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatta öngörülen tedbirleri ve gerekli önlemleri alır ve eğitimleri verir. İşyerinin niteliği gereğince, "sağlıklı çalışma mekânı, ofis ergonomisi, iş hijyeni, aydınlatma, havalandırma, ekran başında çalışma ve çalışma

süreçlerinde ortaya çıkan çatışma ve psikolojik sorunlar" başta olmak üzere büro ve bilişim hizmetlerinde işçi sağlığı ve güvenliği bakımından temel konular öncelikle dikkate alınır. İş ve işyeri değişikliklerinde işçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri göz önünde bulundurulur.

İşyerinde İş Yasası'nın 81. maddesi uyarınca, işyerinde işveren, sendika ve işçi temsilcileri ile diğer ilgililerin katılımıyla İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi oluşturulur ve işyerinde "işçi sağlığı ve güvenliği" konusunda alınacak önlem ve yapılacak çalışmalar, İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi'nce belirlenerek, uygulanmak üzere işverene sunulur.

İşyerinde ilkyardım araç ve gereçleri bulundurulur.

6. BÖLÜM YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER

MADDE 50 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

50 esas ve 2 Geçici madde ile eklerden oluşan ve taraflarca 23.10.2020 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.07.2020 tarihinde yürürlüğe girer; 30.06.2022 tarihinde sona erer.

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

GEÇİCİ MADDE – 1:

Bu sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren meydana gelen tüm artış farkları ve birikmiş alacaklar sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işçilere ödenir.

GEÇİCİ MADDE – 2:

Sendika üyelerinin aidatları yürürlük süresi itibari ile kesilerek sendika hesabına yatırılır. İşveren, imza tarihi ile yürürlük süresi arasındaki aylara ilişkin sendika aidat farklarını, birikmiş toplu sözleşme farklarının toptan ödenmesi sırasında farklardan keserek kesinti listesi ile birlikte sendikaya gönderir.

TMMOB İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI YETKİLİLERİ

Taner YÜZGEÇ
Yönetim Kurulu Başkanı

Selim TULUMTAŞ
Yönetim Kurulu Sayman Üyesi

Levent DARI
Yönetim Kurulu Üyesi

Serap DEDEOĞLU
Genel Sekreter

DİSK SOSYAL-İŞ SENDİKASI YETKİLİLERİ

Mustafa AĞUŞ
Genel Başkan

Celal UYAR
Genel Sekreter

Aydın KAPLAN
Ankara Şube Yön. Kur. Üyesi