

**TMMOB**  
**HARİTA VE KADASTRO MÜHENDİSLERİ ODASI GENEL MERKEZİ**  
**İLE**  
**SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN**  
**01.01.2011 – 31.12.2012 YÜRÜRLÜK SÜRELİ**  
**4. DÖNEM**  
**İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**1. BÖLÜM**  
**GENEL HÜKÜMLER**

**MADDE 1- TARAFLAR :**

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası Genel Merkezi (Sümer 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 (Ziyagökalp 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;**

Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası Genel Merkez ile Şubeleri ve Temsilcilikleri bunların eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar.

##### **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 yada 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. Ancak toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler geçersizdir.

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 yada 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.

## **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 şikayetlerini ilgili mevzuat çerçevesinde işverenle görüşerek çözmeye çalışır.

### **MADDE 10 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR :**

Sendikanın genel yönetim kurulu üyeleri yada görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri işveren veya yetkili kıldığı kişilerle önceden randevulararak 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 şikayetleri o işyerindeki yetkili işveren temsilcisi ile görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve mevzuattan doğan diğer görevleri yapmak üzere; sendikanın, işyeri için yasada öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği işyeri sendika temsilcilerinin sendikal çalışmaları yürütebilmeleri için haftada **5** saat ücretli izin hakları vardır.

Temsilciler, bu izinlerini işverene 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 yada 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, işyerinde çalışan sendika yada sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği yaptıkları çalışmalardan dolayı ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini bozamaz. 2821 sayılı yasanın ilgili hükümleri saklıdır.

c) Sendikanın yönetici veya işyeri sendika temsilcileri hakkında 2821 sayılı yasanın 29. ve 30. 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 yayımlayacağı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını en geç bir hafta içinde sendikaya gönderir ve bir nüshasını işyeri sendika temsilcisine verir.

### **MADDE 15 - SENDİKAL İZİNLER :**

Sendika temsilcileri ve görevlileri ile ilgili genel kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için sendikanın en geç 5 gün önceden bildirmesi halinde, genel kurul çalışmaları ve gidiş-geliş için gerekli yol süresince ücretli izin verilir.

Sendikanın işçilerle ilgili düzenleyeceği eğitim, konferans ve benzeri etkinlikler için sendikaca 3 gün önceden bildirilmesi koşulu ile şehir dışına çıkacak işçilere her işçi için yılda 7'şer , şehir içi eğitimlerde ise her işçi için yılda 5'er gün hesabıyla ücretli izin verilir. Sendikaca bildirilen isimlerden görevi gereği o tarihler için işyerinden ayrılamayacakların sendikaya bildirilmeleri durumunda yerlerine başka işçiler çağrılır.

Sendikanın Yönetim Kurullarında görev alan üyelere genel yönetim kuruluna seçilenlere, şehir dışından katılımlarda her toplantı için 2 (iki ) tam gün, şehir içinden katılımlarda her toplantı için 1 (bir) tam gün; şube yönetim kuruluna seçilenlere, şehir dışından katılımlarda her toplantı için 2 (iki) tam gün, şehir içinden katılımlarda her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

Sendika Disiplin Kurulları'nda görev alan üyelere, şehir dışından katılımlarda her toplantı için 2 (iki) tam gün, şehir içinden katılımlarda her toplantı için bir (1) tam gün ücretli izin verilir.

Sendika denetim kurullarında görev alan üyelere genel merkez denetim kurulu üyelerine, yılda iki kez şehir dışından katılımlarda her toplantı için 2 (iki) tam gün, şehir içinden katılımlarda her toplantı için bir (1) tam gün ücretli izin verilir

## **MADDE 16 - SENDİKAL ÖDENTİLER :**

İşveren, sendika ana tüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden talep ettiği aidatı yürürlük süresi itibariyle, dayanışma aidatını ise 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 - ŞİKAYET VE UYUŞMAZLIK :**

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

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

Çözülmemeyen 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 dahil görüşür.

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

c) İşçilerin tazminatlı ve tazminatsız işten çıkarılmasını görüşür.

d) Gerektiğinde 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 yada 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 boşa 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 - HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRELERİ :**

- a) İşyerinde normal çalışma süresi günde 9, haftada 45 saat olup, Cumartesi-pazar günleri tatildir. Tarafların karşılıklı mutabakat sağlamaları halinde sözleşmedeki haftalık çalışma süreleri değiştirilebilir.
- 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 23 - 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 24 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR :**

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

- a) İşyerinde yada 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 25 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR :**

Aşağıda belirtilen süreler, yıllık ücretli izin hesabında ve işyerindeki kıdem tazminatı süresi bakımından çalışılmış gibi sayılır.

- a) İşçinin uğradığı kaza yada 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 hakkının hesabında dikkate alınmaz.),
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra yada 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 26 - 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 27 - ÖZÜRLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI :**

Özürlü 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.

## **MADDE 28 - 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 dahil her türlü kolaylığı işveren sağlar.

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

## **MADDE 29 - 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 30 - 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 muvafakatı alınır.

d) Fazla çalışma ücretleri, her ay düzenli olarak tutulacak çizelgeler ile belgelendirilerek o ayın ücreti ile beraber ödenir.

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 31 - HAFTA TATİLİ :**

Hafta tatili Cumartesi ve Pazar günleridir. Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin ücreti 2.5 günlük ücreti tutarında ücret ödenir.

## **MADDE 32 - 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 dahil) işçiye izin hakkının doğmasından önce işveren tarafından yıllık izin kullanılabilir.

Hizmet süresi	1-5 yıl (dahil) olanlara	16 işgünü
	6-10 “ “	22 işgünü
	11-15 “ “	26 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 kullanılabilir.

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 yasal izin süresi,

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

5) İşçinin oturduğu yada 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.

6) İşçinin talebi halinde işverence saatlik ve günlük izin verilebilir. Bu izinlerin ayda 8 saati aşmaması gerekir, aşması halinde aşan kısım ücretsiz olarak değerlendirilir.

7) 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, doğum tarihinden 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 :**

İşveren, işçinin talebi üzerine işyeri kurulunun uygun görmesi halinde yılda 2 ay ücretsiz izin verir.

## **MADDE 33 - 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 işçi sınıfının birlik, mücadele, dayanışma günüdür.

1 Mayıs günü işe gelmeyen işçi, ücretli izinli sayılır.

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.

## **MADDE 34 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA :**

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

2) İşçi, herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı ve tutukluluğu devam ettiği sürece 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 başvurmaları ve işyerinde durumuna uygun kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işe alınırlar.

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

### **MADDE 35 - 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 5 hafta sonra,

c) İş 1,5 yıl ile 3 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 7 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 önellere ilişkin ücreti tutarında ihbar tazminatı öder.

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

### **MADDE 36 - 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 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

### **MADDE 37 - 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 38 - HASTALIK, İŞ KAZALARI VE İSTİRAHATLARI :**

Üyenin hastalığı nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu'nun anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarından istirahat alınması halinde kurumca ödenmeyen ilk iki günlük ücretleri ile noksan ödenen ücretleri tama iblağ edilerek işverence ödenir.

## 4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

### **MADDE 39 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ :**

İşçilerin ücreti her ayın son işgünü ödenir. Ücretler banka hesaplarına yatırılmak üzere ödenir. Her iki halde de işveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir. Ücret ödeme günü tatil gününe geliyorsa ödeme tatilden önceki son işgünü yapılır.

İşçilere istekleri halinde her ayın 15'inde aylık ücretlerinin 1/2'si oranında ücret avansı verilir.

### **MADDE 40 - AYLIK NET TABAN ÜCRETLERİ :**

**A-** Sendika üyesi işçilerin 31.12.2010 tarihlerinde almakta oldukları çıplak net ücretleri 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere aşağıdaki grup taban ücretlere yükseltilir.

**B-** İşe girişte ücret yasal asgari ücrettir.

**C-** Sendikaya üye olan işçilerin çıplak net ücretleri sendikaya üye olması halinde aşağıda belirtilen taban ücretlere yükseltilecektir. Taban ücret, ücrete gelen zam oranında artırılır.

Hizmetli	720,00 TL/net
Büro Elemanı	740,00 TL/net
Bilgi İşlem Veri Yöneticisi, Mali İşler Görevlisi, Yönetici Asistanı,	800,00 TL/net
İdari İşler Müdür Yrd. ve Şube Md. - Mali İşler Müdür Yrd. Ve Şube. Md.	840,00 TL/net
Oda Danışmanı	960,00 TL/net
Şube Müdürü (JFM), Teknik Görevli (JFM)	960,00 TL/net

### **MADDE 41 – İKİNCİ YIL ÜCRET ZAMMI :**

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2010 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere Türkiye İstatistik Kurumu 2003=100 Temel Yıllık Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2011 indeks sayısının Aralık 2010 indeks sayısına oranı uygulandıktan sonra oluşan ücretlere %2.5 oranında zam yapılır.

### **MADDE 42 - KIDEM ZAMMI :**

Sözleşmenin başlangıç tarihi esas olmak üzere işçinin işyerinde geçirdiği her hizmet yılı için 12.00.-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 yıl bu tutar, maaşlara gelen zam oranında artırılır.

### **MADDE 43 - YOLLUK :**

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

İş bu sözleşmedeki 30 ve 31 inci maddedeki hükümler saklıdır.

### **MADDE 44 - İKRAMIYE :**

Üyelere çıplak ücretleri tutarında olmak üzere toplam 3 ikramiye tutarı 12 aya bölünerek ücretleri ile birlikte ödeme yapılır. İkinci yıl bu tutar, maaşlara gelen zam oranında artırılır.

### **MADDE 45 - TAZMİNATLAR :**

#### **1) Kasa Tazminatı :**

İşveren ,TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası Genel Merkezinde kasa görevlisi olarak çalışan sendika üyelerine aylık net çıplak ücretinin % 15'i oranında kasa tazminatı öder. Şube Yönetim Kurulunca ön muhasebe işlerinde yetkilendirilen sendika üyesi işçilere aylık net çıplak ücretinin %5'i oranında tazminat ödenir.

#### **2) Sorumluluk Tazminatı :**

İşveren TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası Genel Merkezinde idari işler sorumluluğunu yürüten sendika üyesi işçiye aylık net çıplak ücretinin %15'i oranında sorumluluk tazminatı öder.

#### **3) İş Güçlüğü Tazminatı :**

İşveren; Genel Merkezde görev yapan işçilere sözleşmenin birinci yılında aylık net 175,00 TL, üye sayısı toplamı 1000 ve üzerinde olan birimlerde görev yapan işçilere aylık net 100,00 TL tutarında, üye sayısı 1000'in altındaki birimlerde görev yapan işçilere aylık net 50.00.-TL tutarında iş güçlüğü tazminatı öder. İkinci yıl bu tutar, maaşlara gelen zam oranında artırılır.

#### **4) Öğrenim Tazminatı :**

İşveren; lisans bölümü mezunu işçilere aylık net 95.00.-TL herhangi bir önlisans bölümü mezunu işçilere aylık net 30.00.-TL tutarında öğrenim tazminatı öder. İkinci yıl bu tutar, maaşlara gelen zam oranında artırılır.

#### **5) Yabancı Dil Tazminatı :**

İşveren; Yabancı Dil yeterlilik belgelerinden TOFEL sınavının tam puanının %50'si ve üzerinde puan alan, KPDS sınavının tam puanının %55'i ve üzerinde puan alan, ÜDS ve YDS sınavının tam puanının %60'ı ve üzerinde puan alan sendika üyesi işçiye yıllık net çıplak ücretinin %15'i oranında Yabancı Dil tazminatı öder.

#### **6) Yüksek Lisans Tazminatı :**

İşveren; Yüksek Lisans Eğitimini tamamlayan sendika üyesi işçiye yıllık net çıplak ücretinin %15'i oranında Yüksek Lisans tazminatı öder.

## **MADDE 46 - SOSYAL YARDIM VE ÖDENEKLER :**

**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 :** Üyelerin evlenmeleri halinde (belgelemek koşuluyla) 350.00.-TL net evlenme yardımı yapılır. Evlenenler aynı işyerinde çalışıyorsa bu yardım her ikisine de ayrı ayrı yapılır. Bu yardım tutarı sözleşmenin ikinci yılının başında maaşa gelen zam oranında artırılır.

**3) Doğum Yardımı :** Üyenin veya eşinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) sözleşmenin birinci yılı 350.00.-TL doğum yardımı ödenir. Bu yardım tutarı sözleşmenin ikinci yılının başında maaşa gelen zam oranında artırılır.

**4) Ölüm Yardımı :** Sendika üyesi işçilere işveren tarafından, Ferdi Kaza Sigortası yaptırılır. (Ferdî Kaza Sigortasının kapsamı; ölüm halinde 25.000,00.-TL/Net, kaza halinde tedavi masrafları olarak 2.500,00.- TL/Net'dir. Bu miktarlar dönemler içinde HKMO'nun sigorta şirketi ile yapacağı yeni sözleşme bedelleri üzerinden arttırılır

Üyenin normal ölümü halinde 3.000,00.-TL/Net ölüm yardımı kanuni mirasçılara ödenir. Bu yardım tutarı sözleşmenin ikinci yılının başında maaşa gelen zam oranında artırılır.

Üyenin birinci derecede akrabalarının ölümü halinde 500.00.-TL tutarında ölüm yardımı kendisine ödenir. Bu yardım tutarı sözleşmenin ikinci yılının başında maaşa gelen zam oranında artırılır.

**5) Yemek Yardımı :** İşverence üyelere sözleşmenin birinci yılı 150.00.-TL/Net yemek yardımı ödenir. Bu yardım tutarı sözleşmenin ikinci yılının başında maaşa gelen zam oranında artırılır.

**6) Ulaşım Yardımı :** Üyelerin 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) Giyim Yardımı :** İşveren, sendika üyesi işçilere sözleşmenin birinci yılında yıllık toplam 480.00.-TL/Net tutarında giyim yardımını 12 eşit taksitte işçinin aylık ücretine ek olarak öder. Bu yardım tutarı sözleşmenin ikinci yılının başında maaşa gelen zam oranında artırılır.

**8) Yakacak Yardımı :** İşveren, sendika üyesi işçilere sözleşmenin birinci yılında yıllık toplam 600,00.-TL/Net tutarında yakacak yardımını 12 eşit taksitte işçinin aylık ücretine ek olarak öder. Bu yardım tutarı sözleşmenin ikinci yılının başında maaşa gelen zam oranında artırılır.

**9) Yılbaşı Yardımı :** İşveren, sendika üyesi işçilere yılbaşında net 200,00.-TL yılbaşı yardımı öder.

**10) Bayram Yardımı :** İşveren, sendika üyesi işçilere Ramazan ve Kurban Bayramlarında net 200.00.-TL bayram yardımı öder.

**11) İş Sorumluluğu:** Genel Merkez ve Şubelerde çalışan müdür, müdür yardımcısı, şube müdürü ve harita mühendislerine net 100,00.-TL, diğer personellere net 45.00.-TL temsil ödeneği ödenir. Bu ödenek tutarı sözleşmenin ikinci yılının başında maaşa gelen zam oranında artırılır.

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

- Anaokulundaki her çocuğu için 100,00 TL/Net
- İlköğretimdeki her çocuğu için 125,00.- TL/Net
- Lisedeki her çocuğu için 185,00.-TL/Net
- Yüksek öğrenimdeki her çocuğu için 300.00.-TL/Net öğrenim yardımı yapar.

öğrenim yardımı yapar.

Bu yardım tutarı sözleşmenin ikinci yılının başında maaşa gelen zam oranında artırılır.

#### **MADDE 47 – KIDEMLİ İŞÇİLİĞİ TEŞVİK PRİMİ :**

Bu işyerinde 7 yılını dolduranlara, 2 çıplak maaş tutarında, 15 yılını dolduranlara 3 çıplak maaş tutarında, 20 yılını dolduranlara 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 48 – TAKSİTLİ AVANS :**

Sendika üyesi işçilerin talebi, işverenin uygun görmesi halinde 12 eşit taksitten az olmamak kaydıyla taksitlerle kesilmek üzere işçinin 5 aylık net ücret tutarına kadar avans verir.

#### **MADDE 49 – 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 imkanları işçiye sağlar.

#### **MADDE 50 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE :**

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ...../...../2011 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 24 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gerek olmaksızın son bulur. Yenisi yapılmaya kadar eski sözleşme işçilerin ferdi iş akdi olarak devam eder.

#### **GEÇİCİ MADDE - 1 :**

Sendika üyelerinin aidatları yürürlük süresi itibariyle 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

## **GEÇİCİ MADDE - 2 :**

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında bu sözleşme ile sağlanmış bulunan tüm parasal hak ve menfaatler sözleşmenin imzası tarihinden itibaren 1 ay içinde topluca ödenir.

## **GEÇİCİ MADDE - 3 :**

**Harita ve Kadastro Mühendislik Farkı :** Genel Merkez ve Şubelerde Çalışan Harita ve Kadastro Mühendislerinin işbu sözleşmenin ücret maddeleri 40, 42, 45/1,3,4,5 ve 6 ncı fıkraları, 46/1,5,6,7,8,11 inci fıkraları uygulandıktan sonra 2011 yılı toplam aylık net maaşları HKMO Yönetim Kurulunun 2011 yılı için tam gün çalışma koşulu ile belirlediği net ücret olan 2.200,00.- TL'ye Harita ve Kadastro Mühendislik farkı olarak tamamlanır. Bu tutar sözleşmenin ikinci yılının başında maaşa gelen zam oranında artırılır.

## **İŞVEREN YETKİLİLERİ**

Ertuğrul CANDAS

A. Ülkü KARAALIOĞLU

Özkan TALAY

## **SENDİKA YETKİLİLERİ**

Engin SEZGİN  
TİS Daire Başkanı

Tahsin OSAN  
Şube Başkanı

Murat BOZBEYOĞLU  
Şube Sekreteri

Şeyda IŞIK  
İşyeri Sendika Temsilcisi

