

TMMOB
PEYZAJ MİMARLARI ODASI GENEL MERKEZİ
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN
01.07.2011-31.12.2013 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
2. DÖNEM İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR :

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı TMMOB Peyzaj Mimarları Odası,(Konur 2 Sokak No:34/8 Kızılay/Ankara) işçi tarafı üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziyagökalp Cad. No:36/16 Kızılay - ANKARA) dır.

MADDE 2 - TANIMLAR :

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; TMMOB Peyzaj Mimarları Odası'nı ,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞYERİ; İşyeri kapsamında olan işyerlerini ve eklentilerini,
- ç) İŞLETME; TMMOB Peyzaj Mimarları Odası Genel Merkezi ve bağlı şubeleri, ile eklentilerini
- d) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- e) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,
- f) SÖZLEŞME; Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- g) 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, TMOBB Peyzaj Mimarları Odası kapsamındaki işyeri ve eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar.

B) Sendika üyelerinin yararlanmaları

1) Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirilme tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanırlar.

2) Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte hizmet akdi sona eren üye işçilerle, ölen üye işçilerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlarından, diğer işçiler gibi yararlanırlar.

C) Sendika üyesi olmayanların yararlanmaları :

Sendika üyesi olmayan işçiler (üyelikleri herhangi bir nedenle sona erenler dahil) sözleşmeden ancak dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilirler.

Bu yararlanma imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden itibaren geçerlidir. Ancak toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler geçersizdir.

A, B ve C fıkraları hükümleri dışında kalan işçilere bu toplu iş sözleşmesi kısmen veya tamamen uygulanamaz. Uygulanması durumunda uygulanan tüm parasal haklar sendika üyelerine ilave olarak uygulanır.

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ :

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

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ :

a) Bu toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini, bu toplu iş 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 bu toplu iş sözleşmesinde değiştirici yada yok edici hüküm bulunmayan işçi lehine hak ve menfaatler kazanılmış hak olarak aynen devam eder.

c) Bu 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 sözleşmenin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.

e) Sözleşmede belirtilmeyen koşullarda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 7 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK :

Sözleşmeye taraf olan sendikanın kendini feshi, infisahi, çalışmadan yasaklı olması vs. 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 biçimde 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 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, işyerleri için yasanın öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği işyeri sendika temsilcilerine sendikal çalışmalarını yürütebilmeleri için haftada 2 (iki) saat ücretli izin verilir.

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

a) İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması yada sendika üyeliğini koruması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz.

b) İşveren bu sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydıyla sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde ve diğer hususlara ilişkin uygulamada herhangi bir ayırım yapamaz.

c) İşveren, işyerinde çalışan sendika yada sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği yaptıkları çalışmalardan ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini bozamaz. 2821 sayılı yasanın ilgili hükümleri saklıdır. Sendika işyeri temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işyerleri ve işleri sendikanın yazılı onayı olmaksızın değiştirilemez. Ancak, işyerinin kapanması veya bir bölümünün kapanması halinde o işyerinde veya kapanan bölümünde çalışan temsilciler ve yöneticiler başka işyerlerine nakledilebilirler.

d) Sendikanın yönetici ve işyeri temsilcileri hakkında 2821 sayılı yasanın 29. ve 30. maddeleri ile diğer mevzuat hükümleri bu sözleşmede belirtilen güvencelere ek olarak uygulanır.

MADDE 13 - 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 yayınlacağı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını en geç bir hafta içinde sendikaya gönderir ve bir nüshasını işyeri Baştemsilcisine verir.

MADDE 14 – SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI :

İşveren, İşyeri Sendika Temsilcilerince kullanılmak üzere, bir evrak dolabı temin eder. Ayrıca işveren işyerlerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri yerlere sendika duyuru tahtalarının asılmasını kabul eder. Sendika Yönetimi her türlü yazı, duyuru, bülten, genelge ve çağrı gibi yazılarını duyuru tahtasına asar. Asılacak her türlü yazışma imzalı olup, sendikanın mührünü taşıyacaktır. İmzalı, mühürlü her türlü yazışmanın sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 15 - SENDİKAL İZİNLER :

Sendika temsilcileri ve görevlileri ile genel kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için sendikanın en geç 7 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 sendikanın en az 7 gün önceden işverene yazılı bildirim üzerine işçilere Oda'nın çalışma takvimi aksatmamak esas olmak üzere, yılda bir kereye mahsus ve 7 günü aşmamak koşulu ile yol hariç ücretli eğitim izni verilir. Sendika bir kerede işçi sayısının 1/3 ünden fazlası için izin talep edemez. Sendikaca bildirilen isimlerden, görev gereği o tarihler için işyerinden ayrılamayacakların ve Oda tarafından gönderilemeyeceği bildirilenlerin sendikaya bildirmeleri durumunda yerlerine başka işçiler çağrılır. (Bu paragraftaki kısıtlamalar Sendika Genel Kurulları için geçerli değildir).

MADDE 16 - SENDİKAL ÖDENTİLER :

İşveren, sendika anatüzüğü 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 bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikayetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisine yaparlar.

Temsilci duruma göre işçinin ilk amir yada işveren vekiliyle görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Genellik gösteren ve bu sözleşmenin uygulanmasından doğan aksaklıkların çözümünde de aynı yol izlenir.

Çözümlemeyen konular, temsilci tarafından yazılı olarak İŞYERİ KURULU'na ve sendikaya intikal ettirilir.

MADDE 18 - İŞYERİ KURULU :

İşyerinde işin verimliliği için gerekli düzenlemeleri yapmak ve TİS'in uygulama ve yorumundan doğacak uyuşmazlıkları görüşüp çözüm istişarelerinde bulunmak üzere aşağıdaki koşullarda işyerinde bir İşyeri Kurulu oluşturulur.

A) Kuruluşu :

Kurul, Oda Yönetim Kurulundan 2 temsilci ile sendikanın 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 :

Kurul;

a) İş değerlendirmesi, işyerinin verimli çalışması, iş ve işyerlerinin planlaması, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işgücünün eğitimi ve niteliklerinin geliştirilmesi için taraflarca kendisine getirilecek konularda görüş ve önerileri belirler.

b) Sözleşmenin uygulanmasından doğan ve sendika yada işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını çözmeye çalışır. Bu konuda tarafların mutabakatı şarttır.

c) Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili "işini yapamaz" raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yerinin belirlenmesi konusunda görüş verir.

d) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek işçiye uygun bulduğu disiplin hükümlerini uygular.

C) Çalışma Yöntemi :

a) Kurul, tarafların talebi ile toplanır. Toplantı istemi, toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazı ile yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren 3 işgünü içinde kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. 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. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır.

MADDE 19 – İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ :

a) İşyerinin ekonomik yada teknolojik durumu; işin, işyerinin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça işçi çıkartılamaz.

b) İşçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde, işçi çıkarma nedenleri ve çıkarılacak işçi sayısını, taraf işçi sendikasına yazılı bildirir. Taraflar durumu görüşür, çözüm önerileri belirleyerek çözmeye çalışır.

c) İşveren bu maddenin (a) ve (b) bentlerinde sayılan kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda (d) ve (e) bentlerinde 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.

Bu maddeye göre işten çıkarılanların yerine 6 ay içerisinde yeni işçi ihtiyacı duyulur ise, işten çıkarılan işçiler tekrar işe çağrılırlar.

İşletmenin bütününde bir defada 3 veya daha fazla sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur. 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.

d) Tazminatlı veya tazminatsız işten çıkarma kararlarının gerekçesinin kararda açık ve somut olarak gösterilmesi şarttır. İşveren, işyerinde çalışan işçi sayısına bakmaksızın işten çıkarma istemini (b) bendi öncesi 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 madde hükümleri çerçevesinde uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

e) 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. 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 20 - İŞE ALMA :

İşveren, işe almada aşağıdaki hükümlere uyar;

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

b) 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,.

c) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, işin niteliğine uygun olduğu takdirde işçinin işe girmeye durumu elverişli çocuklarından biri veya eşine,

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

işe almada öncelik tanınır.

MADDE 21 - DENEME SÜRESİ :

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 1 aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda ilişkileri ihbar önellerine uyulmaksızın kesilebilir. Deneme süresi sonunda işçilerin ilişkisi kesilmemişse hizmet akdi devam eder. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 22 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ESASLARI :

a) Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili "işini yapamaz" raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri, İşyeri Kurulu'nda kararlaştırılır.

b) İşe geldiği halde, elektrik kesilmesi, malzeme yokluğu ve benzeri sebeplerle işçiye iş verilmez ise bundan dolayı ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

c) İşçinin işi ve işyeri ve bölümü işçinin rızası alınmadan değiştirilemez. İşyeri Kurulu kararı ile yapılan değişiklikler bunun dışındadır.

MADDE 23 – HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ :

A) İşyerinde normal çalışma süresi günde 8 haftada 45 saattir.

B) Tamgün çalışma süresinin arasında en az 1 saat yemek ve dinlenme izni verilir.

MADDE 24 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR :

4857 Sayılı Yasanın 66. Maddesinde belirtilen haller, iş süresinden sayılır.

MADDE 25 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR :

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

a) İşçinin uğradığı kaza yada yakalandığı hastalıktan ötürü Sosyal Güvenlik Kurumunun anlaşmalı olduğu kurumlardan alınan rapor ile belgelenmesi koşulu ile işine gelemediği ve evinde istirahatlı geçirdiği 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 yada herhangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu işine gidemediği günler,

d) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,

MADDE 26 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI :

a) Muvazzaflık 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 akdiyle 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.

MADDE 27- ENGELLİ (ÖZÜRLÜ) İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI :

Özürlü işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

Ancak, işyerinde çalışmakta iken iş kazası sebebi ile 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 10 hafta olmak üzere 18 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır.

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

İşçinin talep etmesi halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

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 işe başlama saatinden önce amirine özrünü bildirerek izin almak 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 fazla saatlerdeki çalışmadır.

b) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.

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

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

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

f) Günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda saat ücreti işçinin normal saat ücretinin % 50 zamlı tutarıdır. Hafta tatilinde de çalışarak fazla çalışma yapan işçiye ücreti yasal ücret ödenir.

g) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde fazla çalışma yaptırılan işçilere o günün bir saatine düşen ücretinin % 100 fazlası ödenir.

MADDE 31 - İZİNLER :

A) YILLIK ÜCRETLİ İZİN :

İşyerine girdiği günden başlayarak deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı vardır. Bir yıldan az çalışmış işçilere bu hakkın kullandırılmasına işveren tarafından karar verilebilir.

Yıllık izin, hizmet süresi 5 yıla kadar olanlar için 16 işgünü, 5 ila 10 yıl arasında hizmeti olan işçiler için 23 işgünü ve daha fazla hizmeti olan işçiler için 30 işgünüdür.

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

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri genel adete aykırı olmamak üzere işveren 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) İşveren, yıllık izinlerin bir bölümünü 12 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullandırabilir.

f) Aylık ücreti, üyelere izne çıkmadan önce ödenir.

B) DİĞER ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER :

1) İşçinin evlenmesi halinde 5 işgünü,

2) İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarının ölümü halinde 5 işgünü, akrabalarının ölümü halinde 3 işgünü,

3) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 3 işgünü,

4) İşçinin kendisinin doğum yapması halinde, doğum öncesi yasal izin süresi verilir.

5) İşçinin çocuğunu evlendirmesi ve sünnet ettirmesi halinde 3 işgünü,

6) İşçinin ikamet ettiği yada kendisinin, veya eşinin veya ana ve babasının mülkiyetinde olan taşınmazların yangın, sel, deprem ve diğer doğal nedenlerle hasara uğraması durumunda, hasarın derecesine göre en çok 4 işgünü ücretli mazeret izni verilir.

7) İşyerinden bir işçinin ölümü durumunda, cenaze hazırlıkları ve bir takım işlerin yürütülmesi 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) EMZİRME İZİNİ :

İşveren, doğum yapmış işçiye, doğum tarihinden itibaren bir yıl süreyle günde 2 saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznin 60 dakikasını sabah, 60 dakikasını akşam erken gitmek kaydıyla kullanabilir veya toplu olarak çalışma saatinin bitiminden önce de kullanabilir.

D) MAZERET İZİNİ :

Yıllık izni hak edemeyen işçilerin mazereti belgelenmesi şartıyla, Yönetim Kurulu üyelerinden 2'sinin onayı ile yılda 5 güne kadar ücretli mazeret izni verilir.

E) ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ:

İşveren, işçinin talebi üzerine işverenin uygun görmesi halinde yılda en az 15 gün ücretsiz izin verir.

MADDE 32- HAFTA TATİLİ :

Hafta Tatili Cumartesi günleri yarım gün olmak üzere 1,5 gündür.

Cumartesi günleri yarım işgününde dönüşümlü olarak 1 personel çalıştırılır. Diğer personel ücretli idari izinli sayılır. İşverenin talebi halinde üç işçinin dışında çalıştırılan personel için hafta tatilinde çalıştırılan işçiye ödenecek ücreti işveren ödemeyi kabul eder.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçiye toplam 2,5 yevmiye tutarında ücret ödenir.

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 (1 Ocak) , genel tatil günleridir.

1) Resmi Bayram Günleri :

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

2) Dini Bayram Günleri :

- Ramazan Bayramı ; Arife günü saat 13.00'den itibaren 3,5 gündür.
- 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 günü tatil günüdür.

5) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günüdür.

8 Mart günü düzenlenen etkinliklere katılan kadın işçiler ücretli izinli sayılırlar.

C) Tatil Ücretleri

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçiye toplam, 2,5 yevmiyesi tutarında ücret ödenir.

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

1) Gözetim altına alınan işçiler gözetim süresince ücretli izinden sayılırlar. Bu süre 30 günü geçemez.

2) İşçi, işyeri ve işverenle ilgisi olmayan herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı ve tutukluluğu 6 ayı aştığı takdirde, hizmet akdi feshedilir (6 ay süreyle 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

nedenlerinden biri ile 6 ay içinde son bulması ve işçinin işe dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır.

4) Yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken, 6 ay içinde tahliye edilenlerin 2 hafta içinde başvurmaları ve işyerinde durumuna uygun boş kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde, tekrar işe alınırlar. Sonradan hüküm giyenlerin hizmet akitleri münfesiş sayılır.

5) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

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 2 hafta sonra,

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

c) İş 1,5 yıl ile 3 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 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, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı 40 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 50 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

MADDE 37 – İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ :

- a) İşyerinde meydana gelen iş kazası, zaman yitirilmeden en yakın amire ve sendika temsilcisine bildirilir.
- b) 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.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 38 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ :

İşçilerin ücreti her ayın son işgünü ödenir. Ücretler mutemet tarafından veya banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenir. Her iki halde de işveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir.

MADDE 39 - TABAN (BAŞLANGIÇ) ÜCRET VE UYGULAMASI :

- A) İşe girişte ücret yasal asgari ücrettir.
- B) İşe yeni alınan işçinin sendikaya üye olması halinde ücreti 700,00 TL'ye (net) (taban ücrete) yükseltilir.
- C) İmza tarihinde ücreti net taban ücretin altında olan işçilerin ücreti net taban ücrete yükseltilecektir. Ücreti taban ücretin üzerinde olan işçilerin ücreti taban ücret kabul edilecektir. Taban ücret ücrete gelen zam oranında arttırılır.

MADDE 40 - ÜCRET ZAMMI :

1) 2012 yılı ücret zammı :

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2011 tarihindeki ücretlerine 01.01.2012 tarihinden geçerli olmak üzere % 3 zam uygulanır.

2) 2013 yılı ücret zammı :

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2012 tarihindeki ücretlerine 01.01.2013 tarihinden geçerli olmak üzere % 4 zam uygulanır.

MADDE 42 - İKRAMİYE :

İşçilere Mart ve Eylül ayı ücretleri ile birlikte 15'er günlük ücretleri tutarı karşılığı 2 ikramiye ödenir.

MADDE 41 – KIDEM ZAMMI :

Sözleşmenin başlangıç tarihi esas olmak üzere işçinin işyerinde geçirdiği her hizmet yılı için aylık net 5,00 TL kıdem zammı olarak ücrete ilave edilir.

MADDE 42 – YOLLUK :

İşçinin geçici olarak bulunduğu İl'in dışında görevlendirilmesi halinde ulaşım ve konaklama giderleri, ibraz edeceği faturalar karşılığı kendisine ödenir. Ayrıca görevde bulunduğu her gün için 45,00 TL net yolluk ödenir.

MADDE 43 - SOSYAL YARDIM VE ÖDENEKLER :

1) Yılbaşı ve Bayram Yardımı: İşverence üyelere Yılbaşı ve Dini Bayramlarda en geç bir gün öncesinden ödenmek üzere, 2011 ve 2012 yılı için 125,00 TL/net, 2013 yılı için 150,00 TL/net yılbaşı ve bayram yardımı ödenir.

2) Yemek Yardımı: İşveren, işçilere tam gün çalışılan günlerde bir öğün, 3 kap öğle yemeği karşılığı aylık, 1 Ocak 2012 tarihinden geçeri olmak üzere net 185,00 TL, 1 Ocak 2013 yılından geçerli olmak üzere net 200,00 TL yemek yardımı ödenir.

3) Ulaşım Yardımı: Üyelerin işyerine gidiş – gelişlerinin sağlanması amacıyla Belediye mücavir alanı içinde günlük 2 adet Belediye otobüs bileti bedeli net olarak ödenir.

6) Hastalık Yardımı: Hastalık sigortası uygulamasında Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen ilk iki günü dahil olmak üzere; işçinin hastalık, iş kazası, meslek hastalıkları ve analık nedeniyle geçici işgöremez durumunda bulunduğu sürede Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici işgöremezlik ödeneğinin işçi tarafından işverene ödenmesi koşulu ile bu sürenin ücreti işverence tam olarak ödenir.

MADDE 44 – AVANS :

İşveren, her ayın 15'inden itibaren işçilerin talebi halinde yarım maaşları tutarında ücret avansı vermeyi kabul eder.

MADDE 45 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE :

Bu toplu-iş sözleşmesi 01.07.2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 21.07.2011 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 30 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gerek olmaksızın son bulur. Yenisi yapılmıyca kadar eski sözleşme işçilerin ferdi iş akdi olarak devam eder.

GEÇİCİ MADDE – 1 :

Sendika üyelerinin aidatları yürürlük süresi itibari ile kesilerek sendika hesabına yatırılır. İşveren, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki aylara ilişkin sendika aidatını birikmiş toplu sözleşme farklarının toptan ödenmesinden keserek sendikaya gönderir.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

Oğuz YILMAZ
Yönetim Kurulu Başkanı

Redife KOLÇAK
Genel Sekreter

Birsen BALTACI
Yönetim Kurulu Üyesi

Av. Emre Baturay ALTINOK
Avukat

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Metin EBETÜRK
Genel Başkan

Engin SEZGİN
Toplu Sözleşme Daire Başkanı

Tahsin OSAN
Şube Başkanı

Murat BOZBEYOĞLU
Şube Sekreteri

Canan YAPICI
İşyeri Sendika Temsilcisi