

TMMOB ŞEHİR PLANCILARI ODASI
İLE
SOSYAL-İŐ SENDİKASI ARASINDA BAĐITLANAN
01.01.2012 – 31.12.2013 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
5. DÖNEM
İŞLETME TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı TMMOB Şehir Plancıları Odası Genel Merkezi (Hatay Sokak No:24/17 Kocatepe/ANKARA), işçi 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; TMMOB Şehir Plancıları Odası Genel Merkezi'ni,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞLETME; TMMOB Şehir Plancıları Odası Genel Merkezi ve bağlı Şubeleri ile eklentilerini,
- d) İŞYERİ; İşletme kapsamında bulunan 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:

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.

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 - KAPSAM VE YARARLANMA:

A) Kapsam;

Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, TMMOB Şehir Plancıları Odası Genel Merkezi ile Şubeleri ve 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 üye işçilerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlarından çalıştığı süre oranınca diğer işçiler gibi yararlanırlar.

b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanması:

Sendika üyesi olmayan ya da sendika üyeliğinden ayrılan veya çıkarılanlar ancak dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilirler. Bu yararlanma, imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden itibaren geçerlidir. 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, işverence sözleşme uygulanan her işçi için üyelik aidatı tutarı kadar tazminatın ödenmesi talebi ile sendikanın açacağı dava sonucunda mahkemenin tazminata karar vermesi halinde işveren bu tazminatı bir ay içinde 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 Şehir Plancıları Odası Genel Merkezi Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler temsil eder.

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

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

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

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

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

MADDE 7 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:

Sözleşmeye taraf olan sendikanın kendini feshi, infisahı, 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 ya da 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.

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

b) İşveren, işyerinde çalışan sendika ya da 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:

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 bağlanması tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaya gönderir.
- b) İşveren, mevcut işçilerden ölen, emekli olan veya kendi isteği ile işten ayrılanlar ile işe yeni giren işçilerin isimlerini aidat kesinti listesinde her ay sendikaya bildirir.
- c) İşveren, işçilerle ilgili yayınlayacağı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını en geç bir hafta içinde sendikaya gönderir ve bir nüshasını işyeri sendika temsilcisine verir.

MADDE 15 - SENDİKAL İZİNLER:

a) Sendikanın zorunlu organlarına seçilen üyeler, kurul toplantıları için sendika tarafından yazılı bildirim yapıldığı koşuluyla toplantı süresince ücretli izinli sayılırlar.

b) Sendika temsilcileri ve görevlileri ile ilgili genel kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için sendikanın en geç 10 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 7 gün önceden bildirilmesi koşulu ile işçilere yılda 5'er gün ücretli izin verilir. Sendikaca bildirilen isimlerden görevi gereği o tarihler için işyerinden ayrılamayacakların sendikaya bildirilmeleri durumunda yerlerine başka işçiler çağrılır.

Bir seferde işyeri işçi sayısının %15'inden fazla sayıda üyenin topluca izin kullanması, işverenin onayına bağlıdır. Genel kurullar için bu oran aranmaz.

İşyeri sendika temsilcilerine bu etkinliklere katılmaları için ayrıca yılda birer 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 işçinin ücretinden keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 5 gün içerisinde sendika hesabına yatırır. Kesinti listesinin gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğu işverene aittir.

MADDE 17 – ŞİKAYET, UYUŞMAZLIK VE İŞYERİ KURULU:

İşçiler bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikayetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisine yaparlar.

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

Çözülemeyen konular, temsilci tarafından yazılı olarak sendikaya intikal ettirilir. Temsilci tarafından sendikaya intikal ettirilen ve/veya taraflarca yazılı olarak bildirilen uyuşmazlık konularını görüşmek üzere taraflar işyeri temsilcileri ile bildirim tarihinden itibaren zorunlu haller dışında 5 işgünü içinde toplanırlar. Çağrılı tarafın toplantıya katılmaması, diğer tarafın görüşünün kabul edildiği anlamına gelir. Bu durumda yasal haklar saklıdır.

Toplantının başkanlığını işveren tarafından birisi yapar. Taraflar toplantılarda kendilerini temsil edecek asıl ve yedek üyelerini sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde karşılıklı olarak bildirirler. Taraflar bu toplantılarda;

- a) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini ve işlenen suça karşılık verilecek disiplin hükümlerini,
- b) Sözleşmenin yorumundan doğan ve sendika ya da işverence toplantıya getirilen uyuşmazlık konularını,
- c) İş akitlerinin tazminatlı ya da tazminatsız sona erdirilmesini, görüşürler.

Bu konularda belirlenen görüş ve öneriler gerekçeli olarak yazılarak taraflarca imza altına alınır, sendika ve işverene tebliğ edilir.

İşbu toplu iş sözleşmesinin “İşten Çıkarma ve İş Güvencesi” (Madde 18) maddesindeki işçi çıkarma hükümleri, bu maddedeki görüşme tutanağı düzenlenmesinden önce uygulanamaz. İşverence bu tutanak alındıktan sonra yapılacak işlemler hakkında tarafların yasal hakları saklıdır.

MADDE 18 – İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

Sendika üyesi işçilerin iş sözleşmesinin feshinde, işveren, işyerinde çalışan işçi sayısına, işçinin kıdemine ve iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın aşağıdaki kurallara uymayı kabul ve taahhüt eder.

A) İşveren, iş sözleşmesini işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak suretiyle feshedilebilir. Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz.

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin yazılı rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 4857 sayılı İş Yasasının 74’üncü maddesinde öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 4857 sayılı İş Yasasının 25’inci maddesinin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

B) İşveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

C) İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

D) İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilmesi halinde; işveren, işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olmaksızın İş Kanunu’nun 21. maddesi hükümlerine aynen uymayı kabul ve taahhüt eder.

3. BÖLÜM

ÇALIŞMA ESASLARI

HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 19 - İŞE ALMA:

- a) İşveren işe alacağı işçilerin, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmadıklarını kendi usul, esas ve mevzuatına göre tespit eder.
- b) İşveren, yeni işe almada varsa, kişinin kendi kusurundan kaynaklanmayan zorlayıcı sebeplerden dolayı, işyerinden son 6 ay içerisinde işten çıkarılmış olan işçilerin, (yüz kızzartıcı suç işleyerek işten ayrılmış olanlar hariç) alınacak kadro için gereken nitelikleri taşıyanlara, noter aracılığı ile çağrı yapar. Çağrı adresi, işçinin çalışırken işverene bildirdiği en son adrestir. Çağrının tebellüğ tarihinden itibaren 15 gün içinde başvuran işçiler işe alınırlar. Bu yolla doldurulamayan işçi alımlarında işveren istediği işçiyi işe alır.
- c) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, durumu, işe girmeye 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 20 - DENEME SÜRESİ:

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 1 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, işverence belirlenir.
- b) İşçinin işi ve işyeri, işçinin rızası alınarak değiştirilebilir.
- c) 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 haftada 45 saattir. İşveren bu sözleşmeye aykırı olmamak kaydıyla, işe başlama, işi bırakma, öğlen dinlenmesi saatlerini tespit eder. İşveren, üç gün önceden işyerinde ilan etmek suretiyle, işe başlama ve bitirme zamanlarını değiştirebilir. İşveren bu değişiklikleri yapmadan önce, sendika temsilcilerine bilgi verir.
- 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.

a) İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.

b) Gece süresinde normal çalışma saatleri dışında yapılan fazla çalışmalarda, fazla çalışma saat ücreti, normal fazla çalışma saat ücretinin % 10 fazlasıdır. Fazla çalışma işçinin rızası olmadan izinle takas edilemez.

Kadın işçilere gece çalışması yaptırılmaz. 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 ya da dışında işveren 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 Kuruluşunun anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşları tarafından verilecek 2 günden fazla istirahat hallerinde, istirahata başladıkları hafta ile istirahatlarının sonunda işe başladıkları takdirde 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 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 hakkının hesabında dikkate alınmaz.),

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da herhangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu işine gidemediği günler,

d) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,

e) 4857 Sayılı Yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

MADDE 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 1 ay 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.

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

İşçinin talep etmesi halinde 12 aya kadar ücretsiz izin verilir.

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

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.

c) Özrü nedeniyle işe gelmeme ya da çalışırken acil bir özrü nedeniyle işyerinden ayrılma yarım saati aştığı takdirde, bu süreye ilişkin ücret kesintisi yapılır.

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 (veya işin gerektirmesi halinde işyeri dışında) 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 yapılır.

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 çalışılan her saat için normal saat ücretinin %50 fazlası ile ödenir.

g) 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 Pazar günüdür. Haftalık çalışma süresinden arta kalan Cumartesi günleri yarım günlük süreler için işçiler 15 günde bir dönüşümlü olarak idari izinlidirler. Zorunluluk nedeniyle kendi idari izninde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içi izin kullandırılır. Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin ücreti 2,5 günlük ücreti tutarındadır.

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) üyeye izin hakkının doğmasından önce işveren tarafından yıllık izin kullandırılabilir.

Hizmet süresi 1-5 yıl (dahil) olanlara	17 gün
5-10 yıl olanlara	22 gün
10-15 yıl olanlara	28 gün
15 yıldan fazla olanlara	30 gün

yıllık ücretli izin verilir.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve Sosyal Güvenlik Kuruluşunun anlaşmalı olduğu kurumlardan alınan raporla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, 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) Yıllık ücretli izinler işçinin rızası ile bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullandırılabilir.

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

B) Diğer Sosyal İzinler:

1) İşçinin evlenmesi halinde 5 iş günü,

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

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

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

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

6) 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 sabahtan, 1 saatini akşam erken gitmek kaydıyla kullanabilir veya toplu olarak çalışma saatinin bitiminden önce kullanabilir.

D) Ücretsiz Mazeret İzni:

İşveren, işçinin talebi üzerine işverenin 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 günü tatildir.

5) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günüdür. 8 Mart günü sendikal etkinliklere katılmak amacıyla işe gelmeyen kadın işçiler ücretli izinli sayılırlar.

C) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçinin ücreti, 2,5 günlük ücreti tutarındadır.

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 münfesihtir 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 ya da affa uğraması halinde dahi bu madde hükmünden yararlanamazlar.

MADDE 35 - BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:

1) İş akitlerinin bildirimli feshinde işveren veya işçinin karşı tarafa yazılı olarak bildirmesi koşuluyla;

a) İş 6 aydan az sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,

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

c) İş 1,5 yıl ile 3 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 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 önelerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde, bildirim öneleri içerisinde tüm haklarından yararlanır.

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

4) İşçinin bildirim önelerine 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 - İŐ 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, İŐ KAZALARI VE ANALIK İSTİRAHATLERİ:

Üyenin hastalığı nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumunun anlaşmalı olduğu kurumlardan istirahat alınması halinde kurumca ödenmeyen ilk iki günlük ücretleri ile 2 günü aşan günler için 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 mutemet tarafından veya 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 1/3'ü oranında ücret avansı verilir.

MADDE 40 - AYLIK NET TABAN ÜCRETLERİ:

A) İşe girişte en düşük ücret, yasal asgari ücrettir.

B) Sendikaya üye olan işçinin minimum ücreti 750,00 TL'nin altında ise 750,00 TL'ye yükseltilecektir. Bu ücret işçinin taban ücreti olacaktır. Toplu sözleşmenin imzasından sonra işe yeni alınan ve ücreti bu tabanın üzerinde olan işçilerin sendikaya üye olması durumunda aylık ücretlerine bir günlük ücret ilave edilir.

C- Ücreti taban ücretten daha yüksek olan sendika üyesi işçilerin mevcut ücretleri kendi taban ücreti olarak kabul edilir.

MADDE 41 - ÜCRET ZAMMI:

a) Birinci Yıl Zammı:

Sendika üyesi işçilerin 01.01.2012 tarihinden geçerli olmak üzere taban ücretlerine % 12,5 oranında ücret zammı yapılır.

b) İkinci Yıl Zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2012 tarihindeki net ücretlerine 01.01.2013 tarihinden geçerli olmak üzere son 1 (bir) yıllık TÜFE oranında zam uygulanır. Bu uygulama sonucu oluşan aylık ücretlere bu ücretin % 2'si tutarında iyileştirme zammı yapılır.

MADDE 42 - İKRAMİYE:

Üyelere her yıl, Şubat, Haziran, Ekim ayı ücretleri ile birlikte, bir aylık çıplak ücretlerinin yarısı kadar olmak üzere ikramiye ödenir.

MADDE 43 – GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ:

İşin gereği olarak görevli bulunduğu ilin dışında geçici olarak görevlendirilen işçilere işverenin belirttiği yerde konaklama yapması halinde masrafları (yemek, ulaşım ve konaklama) belgesi karşılığı ödenir. İşçinin muhtelif giderleri için günlük net 50,00 TL yolluk ödenir.

MADDE 44 – KIDEM ZAMMI:

Sözleşmenin yürürlük tarihi esas olmak üzere işçilerin ücretlerine her yıl için net 10,00 TL kıdem zammı ilave edilir.

MADDE 45 – KASA TAZMİNATI:

İşveren, sendika üyesi veznedar ve mutemet olarak çalışan işçilere her ay sözleşmenin birinci yılı net 65,00 TL, sözleşmenin ikinci yılı net 70,00 TL kasa tazminatı öder.

MADDE 46 - SOSYAL ÖDEMELER:

1) **Aile ve Çocuk Ödemesi:** 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında belirlenmiş usul ve esaslar çerçevesinde aile ve çocuk yardımı yapılır.

2) **Evlenme Ödemesi:** Üyelerin evlenmeleri halinde (belgelemek koşuluyla) 1 adet Cumhuriyet altını evlenme ödemesi yapılır. Evlenenler aynı işyerinde çalışıyorsa bu ödeme her ikisine de ayrı ayrı yapılır.

3) **Doğum Ödemesi:** Üyenin veya eşinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) 1 adet Cumhuriyet altını doğum yardımı yapılır.

4) **Ölüm Ödemesi:** Üyenin iş kazası sonucu ölümü halinde net 7.000,00 TL, normal ölüm halinde ise net 1.500,00 TL tutarında ölüm yardımı kanuni mirasçılarına ödenir.

5) **Yemek Ödemesi:** İşverence üyelere üç kaptan aşağı olmamak üzere bir öğün yemek verilir. Yemek verilmediği ya da işin gereği işyerinde verilen yemekten yararlanılamaması durumunda işçilere, sözleşmenin birinci yılı net 12,50 TL, sözleşmenin ikinci yılı net 14,00 TL yemek yardımı ödenir. (İkinci yıl için yemek yardımı vergi muafiyeti üst sınırı 14,00 TL'nin altında kalması durumunda vergi muafiyetine tabi üst sınırdaki günlük yemek tutarı ödenecektir.)

6) **Ulaşım Ödemesi:** Üyelerin işyerine gidiş – gelişlerinin sağlanması amacıyla çalışılan her gün için 3 adet EGO biletinin tutarında yol ödemesi yapılır.

7) **Sosyal Destek Paketi:** İşverence işçilere her yıl yılbaşı, Ramazan ve Kurban bayramları için verilen sosyal yardım ödemeleri sözleşmenin birinci yılı için toplam net 300,00 TL'den az olmamak üzere ödenmeye devam eder. Bu ödemeler, Şehir Plancıları Odası ekonomik durumu göz önünde bulundurularak işverence artırılabilir.

8) **Öğrenim Desteği:** İşveren her yıl Eylül ayı başında

	<u>Sözleşmenin 1. yılı</u>	<u>Sözleşmenin 2. yılı</u>
- Okul öncesi ve İlköğretimdeki çocuğu için	60,00 TL/net	65,00 TL/net
- Lisedeki çocuğu için	70,00 TL/net	75,00 TL/net
- Yüksek öğrenimdeki çocuğu için	80,00 TL/net	85,00 TL/net

öğrenim ödemesi yapar.

MADDE 47 – TAKSİTLİ AVANS:

Sendika üyesi işçilerin talebi, işverenin uygun görmesi halinde uygun taksitlerle kesilmek üzere işçinin 2 aylık brüt ücretinin tutarı kadar avans verilir.

MADDE 48 – ÖĞRENİM, MESLEKİ EĞİTİM, KURS VE KÜLTÜR HİZMETİ:

a) İşveren, 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.

MADDE 49 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 25.01.2012 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 24 ay sürelidir. Süresi sonunda

tarafarca ayrıca bildirim gerekliliğinin 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:

TMMOB Şehir Plancıları Odası'nın 27. Dönem Genel Kurulunda kadro cetveli oluşturulması halinde, bu cetvele göre yapılacak düzenlemeler tarafarca imzalanacak protokolle yürürlüğe girer.

İŞVEREN YETKİLİLERİ

Necati UYAR

Ümit ÖZCAN

Orhan SARIALTUN

SENDİKA YETKİLİLERİ

Celal UYAR

Engin SEZGİN

Murat BOZBEYOĞLU

Sabit AKKUŞ

Esmâ ŞAHİNÖZ

Erdal DÖNMEZ

Hasan AKSU