

TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI
BASIN YAYIN DAĞITIM LOKAL VE İKTİSADİ İŞLETMESİ
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI
ARASINDA BAĞITLANAN
01.07.2020 – 30.06.2022 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 – TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin İşveren tarafı, TMMOB Maden Mühendisleri Odası Basın Yayın Dağıtım Lokal ve İktisadi İşletmesi (Kocatepe Mah. Selanik Caddesi No:19/6 Çankaya/ANKARA), İşçi tarafı, üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziya Gökalp Caddesi Gonca Apt. No:36/16 Kızılay-ANKARA)

MADDE 2 – TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

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

MADDE 3 – AMAÇ:

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

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

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

A - KAPSAM:

a) Yer itibariyle; Bu toplu iş sözleşmesi, TMMOB Maden Mühendisleri Odası işletmesi kapsamındaki işyerlerini kapsar.

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

Genel Sekreter Yardımcısı ve Danışman unvanlı görevlerde çalışanlar işbu sözleşmenin kapsamı dışındadırlar.

B – SÖZLEŞME DEN YARARLANMA:

a) Sendika Üyelerinin Yararlanmaları:

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

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

b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanmaları:

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

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

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

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

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

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

b) 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.

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

d) Sözleşmede belirtilmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

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

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

MADDE 8 – SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI:

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

MADDE 9 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:

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

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 10 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:

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

MADDE 11 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU:

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

MADDE 12 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

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

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

MADDE 13 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ:

a) Sendika, işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından;

İşyerinde işçi sayısı 50'ye kadar ise 1,

İşyerinde işçi sayısı 51-100 arasında ise 2,

İşyerinde işçi sayısı 101-500 arasında ise 3,

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

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

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

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

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

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

MADDE 14 - SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE DUYURU PANOSU:

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

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

MADDE 15 - SENDİKAL İZİNLER:

a) **Temsilci İzinleri:** İşyeri sendika temsilcilerine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için; **haftada 2 saat ücretli izin verilir.** Temsilciler sendikal izin sürelerini işyerinde geçirirler. Sendikal izin saatlerinin kullanım zamanları işverence görüşülerek, karşılıklı mutabakatla belirlenir. Sendika yöneticilerinin işverene yapacağı yazılı çağrısı üzerine ve işverenin de uygun görmesi halinde bu izinleri işyeri dışında da kullanması mümkündür.

b) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri:

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

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

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

3) Sendika Denetleme Kurulları'nda görev alan üyelerden genel merkez denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir. Şube denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

c) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri:

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

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

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

3) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği konferans, seminer ve eğitimlere katılmak üzere, sendikanın bildirmesi, işverenin de onayı ile üyelere yılda toplam 5 gün eğitim süresi kadar ücretli izin verilir. Bu izinlerin kullanımında işyerindeki işin aksamamasına özen gösterilirken, bir seferde çalışan sayısının %10'u geçmeyecek şekilde kullanılır.

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

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

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

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

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

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

MADDE 17 – SENDİKAL ÖDENTİLER, ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:

a) İşveren, Sendika Anatazüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden talep ettiğı aidatı yürürlük süresi itibariyle, dayanışma aidatını ise toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce olmamak üzere talep tarihi itibariyle keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiğı günü izleyen en geç 10 iş günü içerisinde sendika hesabına yatırır. Kesinti listesinin gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğı işverene aittir.

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

c) İşveren, mevcut işçilerden ölen, emekli olan veya kendi isteğı ile işten ayrılanlar ile işe yeni giren işçilerin isimlerini aidat kesinti listesinde her ay sendikaya bildirir.

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

MADDE 18 - ŞİKÂYET VE UYUŞMAZLIK:

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

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

MADDE 19 - İŞYERİ KURULU:

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

A) Kuruluşu:

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

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

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

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

c) İş akitlerinin tazminatlı ve tazminatsız sona erdirilmesini görüşür.

C) Çalışma Yöntemi:

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

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

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

d) İş kanununun 26. Maddesindeki 6(altı) iş günlük süre kurulun kararının işverene tebliği tarihinden itibaren başlar.

MADDE 20 - İŞ GÜVENCESİ:

A) Bireysel İştten Çıkarma:

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

b)Tazminatlı veya tazminatsız işten çıkarma kararlarının gerekçesinin kararda açık ve somut olarak gösterilmesi şarttır. İşveren, işten çıkarma istemlerini, toplu iş sözleşmesinin 19. Maddesindeki usule uygun olarak İşyeri Kurulu'na getirmekle ve Kurulda görüşülmesini sağlamakla yükümlüdür.

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

Mahkemece, işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanması durumunda işveren, işçiyi işten çıkartılmamış gibi tüm haklarını ödeyerek bir ay içinde eski görev ve işyerine başlatır. İşveren, işçiyi mahkeme kararına rağmen işe başlatmazsa, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi esasları doğrultusunda mahkemece verilecek İş Güvencesi Tazminatını ödemeyi kabul eder.

B) Zorunlu Toplu Çıkarma:

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

Kapasitesi daraltılan veya kapatılan işyeri veya bölümündeki asıl ve sürekli işlerde geçici işçi

çalıştırılmaz. Taşeron eliyle iş gördürülemez.

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

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

Kurul sorunu görüşür, başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır.

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

Bu halde sırası ile aşağıdaki şekilde işleme tabi tutulurlar;

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

Emekliliğine 2 yıldan az kalmış olan işçiler, kendi isteği ile ayrılmak isteyenler bendi hariç tutulmak kaydıyla zorunlu toplu çıkarma kapsamında değerlendirilmezler. Toplu çıkarmadan sonra 12 ay içinde yeniden işçi alma durumu doğarsa işten çıkarılanlara taahhütlü olarak davetiye gönderilir. Bildirim gününden başlayarak 30 gün içinde başvuran işçiye, işe alınacak işçi sayısı ile sınırlı olmak üzere, vafına uygun bir iş verilir.

MADDE 21 - YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:

Gerek işçinin gerekse işverenin bildirimli olarak hizmet akdini feshettiği durumlarda, işveren işçiye bildirim önelleri sırasında ve çalışma saatleri içinde, günde 2 saat yeni iş arama izni verir. İşçi isterse, işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak kaydıyla, iş arama iznini topluca kullanabilir.

3.BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI VE İŞ AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 22 - İŞE ALMA:

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

- a) Daha önce 4857 sayılı İş Yasasının 29. maddesine göre topluca işten çıkarılanlara,
- b) İşyerinde herhangi bir iş kazası sonucu ölen veya malul kalıp işten ayrılan işçinin ailesine bakmak zorunda kalanlara talepleri halinde işe almada öncelik tanınır,
- c) Hastalık nedeniyle işinden ayrılmış olup da, iyileşmesini izleyen 3 ay içinde başvuranlara,

d) 4857 sayılı Yasanın 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde, evvelce işyerinde çalışmış olanlara,

e) Evvelce çalışmış olan işçilerden, geçerli özürlerini belgeleyerek bu nedenle işyerinden ayrılmış olanlara, öncelik tanınır.

MADDE 23 - DENEME SÜRESİ:

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 3 aylık deneme süresine tabi tutulurlar.

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

MADDE 24 – İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

a) İşçinin kendi işinde ve asıl işyerinde çalıştırılması esastır. Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri işyerinde daha önce yaptığı iş ve kadrosuna uygun olmak koşuluyla işveren tarafından belirlenir.

b) İşçinin görev yeri, işinin niteliği benzer olmak koşuluyla ve ücretinde bir düşürme yapılmaksızın işverenlikçe geçici olarak değiştirilebilir. Geçici süreli iş değişiklikleri yılda toplam bir ayı geçemez. Bir ayı aşan geçici süreli iş değişikliklerinde konu İşyeri Kurulu’nda görüşülerek karara bağlanır. Aksi uygulama için işçinin rızası şarttır. Daimi süreli iş değişikliklerinde işçinin yazılı rızasının olması şarttır. Şu kadar ki; işyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işleri ve işyerleri hiçbir surette değiştirilemez.

c) İş ve işyeri değişikliği nedeniyle işçi ücretlerinde herhangi bir indirim yapılamayacağı gibi, geçici görevdeki işin niteliğine göre sağlanan ek haklarda işçiye ödenir.

MADDE 25 - HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:

İşyerinde normal çalışma süresi haftalık 45 saattir. Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında 1 saat yemek molası ve yeteri kadar ara dinlenmeleri verilir.

MADDE 26 - GECE ÇALIŞMASI:

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

a) İşçilerin gece çalışmaları günlük 7,5 saati geçemez.

b) Gece çalışmalarında ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin %20 fazlasıdır.

MADDE 27 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR:

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

a) İşyerinde ya da dışında işverenden iş beklemekle geçen süreler,

b) İşçilerin işveren tarafından, işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

c) İşçinin, işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşa geçirdiği süreler,

d) Hastalanan işçinin muayene ve tedavi için gidip gelmelerinde veya vizitede geçirdikleri zamana ilişkin süreler iş süresinden sayılır.

e) Kadın işçilerin çocuklarını emzirmek için toplu sözleşme ile belirlenen süt izni süreleri.

MADDE 28 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:

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

a) İşçinin uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler,

b) Kadın işçilerin bu sözleşmeye göre belirlenmiş doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler (Ancak doğumdan sonraki ücretli izin süresini izleyen 6 aya kadar verilecek ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı hakkının hesabında dikkate alınmaz.),

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da her hangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu yılda 90 günden fazlasını aşmayacak şekilde işine gidemediği günler,

d) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri ve yıllık ücretli izin süreleri,

e) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,

f) 4857 sayılı yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

MADDE 29 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:

a) Muvazzaf askerlik hizmeti dışında, talim, manevra ve sivil savunma eğitimlerine ilgili makamlarca çağrılan işçilerin, bu görevlerde geçen süreleri kıdemden sayılır. Bu görevlere çağrılan işçilere, dönüşünde işbaşı yaptırılır.

b) Süresi belirsiz hizmet akdi ile çalışan işçilerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçi, 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 30 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:

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

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

3) Tutukluluğun;

a) Kovuşturmaya yer olmadığı,

b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

e) Tutuksuz yargılanmaya karar verilmesi,

f) 6 aydan az bir ceza ile hüküm verilmesi,

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

4) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden, 6 aydan fazla ceza alıp cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 6 aydan fazla ceza aldığı halde tahliye edilenler, 2 hafta içinde başvurmaları halinde işe alınırlar.

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

6) Yüz kızartıcı suçlardan ve kadına yönelik şiddet suçundan hüküm giyenler, cezalarının ertelenmesi ya da affa uğraması halinde dahi bu madde hükmünden yararlanamazlar.

MADDE 31 - ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

Ancak, işyerinde çalışmakta iken iş kazası sebebi ile çalışmakta olduğu işini fiilen yapamayacak durumda olan işçiyi, işveren, İşyeri Kurulu tarafından belirlenen durumuna uygun yeni bir işte çalıştırır.

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

MADDE 32 - ANALIK DURUMU:

Kadın işçilere doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta yasal doğum izin sürelerine ilaveten doğumdan sonra 1 hafta ücretli doğum izni verilir.

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.

İşçinin talep etmesi halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

Analık haline ilişkin diğer konularda 4857 sayılı İş Yasası'nın 74'üncü maddesi ve ilgili mevzuat hükümleri geçerlidir.

MADDE 33 - ÖZÜR BİLDİRME:

a) Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel, geçerli bir özrü çıkan işçi uygun yollarla (telefon veya başka bir araçla) işe başlama saatinden önce işveren veya işveren vekiline özrünü bildirerek izin alır.

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

MADDE 34 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

- a) Bu sözleşmede günlük ve haftalık çalışma sürelerinin dışında yaptırılan tüm çalışmalara fazla çalışma denir.
- b) İş günlerinde 3, diğer günlerde 7,5 saatten fazla çalışma yaptırılamaz ve fazla çalışmanın toplamı yılda 270 saati geçemez.
- c) Bir gün önceden işçiye haber verilerek fazla çalışma yaptırılabilir.
- d) Yarım saatten az çalışmalar yarım saate, yarım saatten fazla, bir saatten az çalışmalar bir saate tamamlanır.
- e) Fazla çalışma yaptırılan süreler yasal süreleri ve bu maddede belirtilen süreleri aşması halinde ücreti ödenecektir.
- f) Fazla çalışmaları ücreti %50 zamlı ödenir.
- g) İşçinin 1 saatlik ücreti aylık ücretinin 1/225'idir.

MADDE 35 – İZİNLER:

A) Yıllık Ücretli İzin:

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

İşyerinde;

Hizmet süresi 1 yıldan 5 yıla kadar olanlar yılda 18 işgünü,

Hizmet süresi 5 yıldan fazla 10 yıldan az olanlar yılda 23 işgünü,

Hizmet süresi 10 ve daha fazla olanlar yılda 27 işgünü

yıllık ücretli izin verilir.

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

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

b) İşçiler kendi aralarında anlaşarak ve işverenin onayını alarak izin sıralarını belirlerler. İşçiler 1 Nisan tarihine kadar yazılı olarak izne çıkmak istedikleri tarihleri işverene bildirirler. İşveren, izin kullanma sırasını 15 Nisan tarihine kadar ilan eder.

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

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

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

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

B) Diğer Sosyal İzinler:

1. İşçinin evlenmesi halinde 6 gün,
2. İşçinin eşinin veya çocuğunun ölümünde; işçinin veya eşinin ana, baba, kardeşinin ölümünde 6 gün, işçinin çocuğunun ölümünde 10 gün,
3. İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün, kendisinin doğum yapması halinde doğum öncesi ve sonrası toplu sözleşme ile belirlenen izin süresi,
4. İşçinin çocuğunu evlendirmesi halinde 3 gün,
5. Üyenin evlat edinmesi halinde 3 gün,
6. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir.
7. Yılda bir kez olmak üzere işçinin evini taşıması halinde 1 gün,
8. Üyenin ikamet ettiği veya kendisinin veya eşinin anne ve babasının mülkiyetinde olan gayrimenkullerin, yangın, sel, deprem ve diğer doğal afetlere uğraması nedeniyle belgelemek koşuluyla 10 gün ücretli izin verilir. Olayın gerektiği hallerde bu süre 20 güne kadar uzatılabilir.

C) Emzirme İzni:

İşveren doğum yapmış işçiye ücretli doğum izninin bitiminden itibaren 1 yıl süreyle günde üç saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznini sabah geç gelmek, akşam paydos saatinden önce çıkmak suretiyle veya günlük ya da haftalık olarak topluca da kullanabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

D) Öğrenim İzni:

Çalışarak okuyan öğrencilere işveren gerekli kolaylığı sağlar. Sınav süresince, sınav saati ve yol süresi için üyelere ücretli izin verilir.

Bu izinler yıllık ücretli izne mahsup edilemez ve mazeret izni sayılmaz.

E) Mazeret İzni:

Oda yönetiminin uygun görmesi halinde mazereti olan işçiye ay içinde 1 işgünü ücretli izin verilir. Bu izinler, işçinin istemine göre 1 işgünü olabileceği gibi 2 yarım gün olarak da kullanılabilir.

F) Ücretsiz İzin:

a) İşçinin yıllık izinlerinin dışında ve yazılı istemleri halinde 60 güne kadar ücretsiz izin verilebilir. Bu süre işçinin kıdeminden sayılmaz. Yıllık ücretli izin uygulamasında ücretsiz izin süresi hizmet süresinden düşülür.

b) İşçinin bakmakla yükümlü olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hallerinde, bu hallerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, bu maddenin "B" fıkrasının 6'ncı bendindeki ücretli izin süresinin bitiminden sonra işçinin ücret, diğer mali hakları ile özlük hakları korunarak 5 aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre 1 katına kadar uzatılır.

MADDE 36 - HAFTA TATİLİ:

İşyerinde Pazar günü hafta tatili günüdür.

İşveren iş ve ihtiyaç durumuna göre çalışanları Cumartesi günü kısmen veya tamamen dinlendirebilir.

MADDE 37 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

A- Ulusal Bayram:

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

B- Genel Tatil Günleri:

Aşağıda sayılan günler tatil günleridir.

1. Resmi Bayram Günleri

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

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

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

C- Tatil Ücretleri:

Sendika üyesi işçiler Ulusal bayram ve genel tatil kabul edilen günlerde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

MADDE 38 - BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:

İş akitlerinin bildirimli feshinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek 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 sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (6) hafta sonra,
- c)** İş 1,5 yıl ile 3 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (8) hafta sonra,
- d)** İş 3 yıl ve daha fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (10) hafta sonra feshedilmiş olur.

İşveren dilerse işçinin bildirim önellerine ilişkin ücretini peşin ödeyerek bildirim süresince işe gelmemesini isteyebilir. Ancak ihbar önelinin peşin olarak verilmesi halinde işçinin önel süresi içine rastlayan hak ve menfaatleri saklıdır. İşçinin sendikaya üye olması, işverenin üye olmaya zorladığı sendikaya karşı olması, şikayette bulunması gibi nedenlerle işinden çıkartılması durumunda ve genel olarak iş sözleşmesinin fesih hakkını yersiz ve kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda yukarıda yazılı bildirim önellerine ilişkin ücretlerin 3 katı tutarı kötü niyet tazminatı olarak ödenir. İşçinin ayrıca yasa ve sözleşmeden doğan tazminat isteme hakkı saklıdır.

İhbar önelleri süresince işveren işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama süresini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan verir. Bu iş arama izni günde iki saatten az olamaz. İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek kullanabilir.

MADDE 39 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı yasanın Geçici 6. maddesi gereğince, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı için 35 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 45 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır. Her durumda kıdem tazminatı, kıdem tazminatı tavanını aşamaz.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 40 - ÜCRETİN TANIMI, ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:

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

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

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

Ödemelerin yapılacağı gün genel tatil ve ulusal bayram ile hafta tatiline rastlıyorsa ödemeler bir gün önceden yapılır.

MADDE 41 - ÜCRET ZAMMI:

a) Birinci yıl birinci altı ay ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 30.06.2020 tarihinde almakta oldukları brüt çıplak ücretlerine 01.07.2020 tarihinden geçerli olmak üzere % 7 ücret zammı yapılır.

b) Birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları brüt çıplak ücretlerine 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere % 7 ücret zammı yapılır.

c) İkinci yıl birinci altı ay ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 30.06.2021 tarihinde almakta oldukları brüt çıplak ücretlerine 01.07.2021 tarihinden geçerli olmak üzere % 7 ücret zammı yapılır.

d) İkinci yıl ikinci altı ay ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2021 tarihinde almakta oldukları brüt çıplak ücretlerine 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere % 7 ücret zammı yapılır.

MADDE 42 – İKRAMİYE:

a) Bu sözleşme kapsamına giren işçilere Ağustos ayında 15 günlük, Kasım ayında 15 günlük, Şubat ayında 15 günlük, Mayıs ayında 15 günlük olmak üzere sözleşme yürürlük süresi içerisinde her dönem için (her yıl) toplam 60 günlük çıplak ücretleri tutarında ikramiye verilir.

b) İkramiyelerin ödenmesinden sonra işe girip, sendikaya üye olan ve ikramiyeleri ödenmeden iş sözleşmesi feshedilen üye işçilere ikramiyeleri çalıştığı süre ile orantılı ödenir.

c) Cezalandırma, haciz, nafaka gibi amaçlarla ikramiyelerden hiçbir kesinti yapılamaz.

MADDE 43 – KASA TAZMİNATI:

İşveren, kasa sorumluluğu taşıyan sendika üyesi işçilerin 30.06.2020 tarihinde aldıkları ücretlerine sözleşmenin birinci altı ayında (01.07.2020 – 31.12.2020) % 7 zam yapar.

Bu tutar, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamladığı tarih itibarıyla arttırılarak ödenir.

İzin, rapor, geçici görev gibi işyerinde çalışılmayan hallerde, kasa sorumluluk tazminatı bu görevi geçici olarak üstlenmiş kişiye, sorumluluk süresince ödenir.

MADDE 44 - SOSYAL ÖDEMELER:

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

1) Yemek Ödemesi:

İşveren, sendika üyesi işçilerin 01.07.2020 tarihinde almakta oldukları yemek ödemesine % 7 oranında zam yapar. Bu tutar, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü altı aylarında ücrete gelen zam oranında artırılır.

2) Ulaşım Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere işe geliş gidişlerini sağlamak üzere, işçinin ikamet adresi ile işyeri arasındaki gerçek ulaşım durumu dikkate alınarak işçinin kabul etmesi şartı ile otobüs bileti veya bedeli her ay toplu olarak ulaşım ödemesi olarak verilir. Ulaşım ödemesi her ay işveren tarafından düzenlenen ücret bordrosuna yansıtılır.

3) Sosyal Yardım Ödemesi:

Sendika üyesi işçilerin 30.06.2020 tarihinde almakta oldukları Sosyal Yardım Ödemesine sözleşmenin birinci altı ayında (01.07.2020-31.12.2020) % 7 zam yapar.

Bu tutar, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü altı aylarında ücrete gelen zam oranında artırılır.

4) Çocuk Ödemesi:

İşveren sendika üyesi işçilere, 19 yaşını doldurmamış çocukları ile bu yaşını doldurmuş olsalar bile öğrenimlerini sürdüren çocukları ile engelli çocukları için 30.06.2020 tarihinde aldıkları Çocuk Ödemesine sözleşmenin birinci altı ayında % 7 zam yapar.

Bu tutar, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü, altı aylarında ücret zammı oranında artırılır.

5) Bayram Ödemesi:

İşveren sendika üyesi işçilere Ramazan ve Kurban bayramlarından bir hafta önce ilk yıl 250,00 TL ödeme yapar.

Bu tutar, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü altı aylarında ücrete gelen zam oranında artırılır.

6) Öğrenim Ödemesi:

İşveren her yıl Eylül ayı başında sendika üyesi işçilerin eğitim gören çocuklarına belgelemek koşuluyla; İlköğretim, Orta Öğretim, Lise ve dengi okullar ile Yüksek Öğrenimde okuyan çocuklar için sözleşmenin birinci altı ayında (01.07.2020-31.12.2020) % 7 zam yapar.

Bu tutar, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü altı aylarında ücrete gelen zam oranında artırılır.

7) İzin Ödemesi:

İşveren sendika üyesi işçilere, her yıl Temmuz ayında ödenen İzin Ödemesine sözleşmenin birinci altı ayında (01.07.2020-31.12.2020) % 7 zam yapar.

Bu tutar, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü altı aylarında ücrete gelen zam oranında artırılır.

8) Yakacak Ödemesi:

İşveren sendika üyesi işçilere, her ay ödenen Yakacak Ödemesine sözleşmenin birinci altı ayında (01.07.2020-31.12.2020) % 7 zam yapar.

Bu tutar, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü altı aylarında ücrete gelen zam oranında artırılır.

9) Giyim Ödemesi:

İşveren sendika üyesi işçilere, her yıl Temmuz ayında ödenene Giyim Ödemesine sözleşmenin birinci altı ayında (01.07.2020-31.12.2020) % 7 zam yapar.

Bu tutar, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü altı aylarında ücrete gelen zam oranında artırılır.

10) Hastalık Yardımı:

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

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

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

11) Diğer Sosyal Ödemeler:

İşveren sendika üyesi işçilerin aldıkları;

a) Doğum Yardımı, b) Evlilik Yardımı, c) Ölüm Yardımı ödemelerine sözleşmenin birinci altı ayında % 7 zam yapar.

Bu tutar, sözleşmenin ikinci, üçüncü, dördüncü altı aylarında ücret zammı oranında artırılır.

d) Afet Yardımı:

Yangın, sel ve deprem gibi doğal afetlerden dolayı zarara uğrayan sendika üyesi işçilere, zararın belgelenmesi koşuluyla, işveren takdir ettiği miktarda yardım yapar.

MADDE 45 - YOLLUK:

Sendika üyesi işçilerin, Oda Yönetimi tarafından il dışında görevlendirilmesi durumunda görevli olduğu sürece masrafları Oda tarafından karşılanır.

5. BÖLÜM İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

MADDE 46 - İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ:

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

İşveren, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatta öngörülen tedbirleri ve gerekli önlemleri alır ve eğitimleri verir. İşyerinin niteliği gereğince, "sağlıklı çalışma mekânı, ofis ergonomisi, iş hijyeni, aydınlatma, havalandırma, ekran başında çalışma ve çalışma süreçlerinde ortaya çıkan çatışma ve psikolojik sorunlar" başta olmak üzere büro ve bilişim hizmetlerinde işçi sağlığı ve güvenliği bakımından temel konular öncelikle dikkate alınır. İş ve işyeri değişikliklerinde işçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri göz önünde bulundurulur.

İşyerindeki işçi sağlığı ve güvenliği konuları İşyeri Kurulu (Md. 19) tarafından görüşülür, alınacak önlem ve yapılacak çalışmalar bu Kurul'da belirlenerek uygulanmak üzere işverene bildirilir.

İşyerinde ilkyardım araç ve gereçleri bulundurulur.

6. BÖLÜM YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER

MADDE 47- YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

47 esas ve 2 Geçici madde ile eklerden oluşan ve taraflarca 20.01.2021 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.07.2020 tarihinde yürürlüğe girer; 30.06.2022 tarihinde sona erer.

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

GEÇİCİ MADDE – 1:

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

GEÇİCİ MADDE – 2:

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

TMMOB Maden Mühendisleri Odası

Basın Yayın Dağıtım Lokal ve İktisadi

İşletmesi Yetkilileri

Sosyal-İş Sendikası Yetkilileri

Ayhan YÜKSEL

Sabit AKKUŞ