

**TAPU VE KADASTRO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
VE  
BAĞLI İŞYERLERİNE İLİŞKİN OLARAK**

**TÜRK AĞIR SANAYİİ VE HİZMET SEKTÖRÜ KAMU  
İŞVERENLERİ SENDİKASI**

**(T Ü H İ S )**

**İ L E**

**TÜRKİYE KOOPERATİF TİCARET EĞİTİM VE BÜRO  
İŞÇİLERİ SENDİKASI**

**(KOOP-İŞ)**

**ARASINDA AKDEDİLEN**

**9. DÖNEM**

**İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**Y Ü R Ü R L Ü K  
01.09.2019 – 31.08.2021**

**İMZA TARİHİ: 29.11.2019**

## **MADDE 1 – TARAFLAR VE TANIMLAR:**

### **A) TARAFLAR:**

Bu işletme toplu iş sözleşmesinin tarafları, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri (KOOP-İŞ) Sendikasıdır.

### **B) TANIMLAR:**

Bu toplu iş sözleşmesi metninde;

- a) Bu sözleşmede taraf olan Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile KOOP-İŞ "TARAFLAR",
- b) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü "İŞVEREN",
- c) Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işyerlerini işveren adına sevk ve idare edenler "İŞVEREN VEKİLİ",
- d) Türkiye Kooperatif Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ) "SENDİKA",
- e) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinin her biri eklentileri ile beraber "İŞYERİ", bunların bütünü "İŞLETME",
- f) İşyerinde çalışan KOOP-İŞ üyesi işçiler "ÜYE",
- g) Bu işletme toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME",
- h) 4857 sayılı İş Kanununa göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler "İŞÇİ",

diye adlandırılmıştır.

## **MADDE 2- SÖZLEŞMENİN AMACI:**

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği, yürütümü ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak üretimi artırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

## **MADDE 3- YARARLANMA:**

- a) Bu toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi işçiler yararlanırlar.
- b) Sendika üyesi olmayanların yararlanmaları hakkında Kanun hükümleri uygulanır.
- c) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

## **MADDE 4- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ:**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uygulanır.

## **MADDE 5- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ÇALIŞMALARI:**

İşyeri sendika temsilcileri, yürürlükteki mevzuat ve toplu iş sözleşmesinin diğer maddelerinde kendilerine verilen vazifelerden ayrı işyerindeki sendika üyesi işçilerin yasal temsilcisi ve sözcüsü olup, görev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir.

- a) İşyerinde, üyeler ve işveren arasında işbirliği ve çalışma barışını sağlamak,
- b) Üyeler tarafından yapılan talep ve şikâyetleri tetkik ederek, makul olmayan talep ve şikâyetlerde üyeyi ikna ederek, kendi takdirine makul bulduğu talep ve şikâyetleri işverene intikal ettirmek,

AS TO Dül 1 m. S. J. A. W

- c) Üyeler ve işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların dostça çözümlenmesine çalışmak,  
d) Sözleşmenin uygulanması ile ilgili konularda çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını bulmak yasaya aykırı teşebbüs ve davranışlarda bulunmamak,  
e) Kanuna aykırı teşebbüs ve davranışları kendi yetkileri dâhilinde önlemeye çalışmak ve yasaya aykırı teşebbüs ve davranışlarda bulunmamak,  
f) Sözleşmenin eksiksiz ve aksaksız uygulanmasını sağlamak, işyeri sendika temsilcilerinin görevleridir.

İşyeri sendika temsilcileri lüzum gördükleri zamanda veya belli zamanlarda işyeri ile ilgili konuları görüşüp karara varmak üzere işyerinde yetkili olan işveren temsilcileri ile toplantı yaparlar. Bu toplantı tarafların gerek gördüğü gün ve saatte yapılır. Görüşmelerin gündemi ve alınan kararlar üç nüsha tutanakla tespit edilir. Tutanağın bir nüshası işveren vekiline, bir nüshası sendika Şube Başkanlığına, bir nüshası da işyeri sendika baş temsilcisine verilir.

### **MADDE 6-SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI:**

Sendika yönetici ve temsilcilerinin teminatı konusunda 6356 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

### **MADDE 7-SENDİKAL İZİNLER:**

Sendika baş temsilcisi ve işyeri sendika temsilcilerine asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için işverenin izni ile aşağıda yazılı sürelerde izin verilir.

#### **A- BAŞTEMSİLCİ İZNİ:**

##### **İşyeri İşçi Mevcudu**

##### **Haftalık Ücretli İzin Süresi**

01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
51 – 200 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde	6 saat
501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	8 saat

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, Sendika Merkezi veya Şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazıyla doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

#### **B- TEMSİLCİ İZNİ:**

##### **İşyeri İşçi Mevcudu**

##### **Haftalık Ücretli İzin Süresi**

01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde	1 saat
51 – 200 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde	3 saat
501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	4 saat

### C- DİĞER İZİNLER:

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, seminer, Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

#### İşyeri İşçi Mevcudu

#### Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde	12 gün
51 – 100 işçi çalıştıran işyerinde	15 gün
101 – 200 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
501 – 1000 işçi çalıştırılan işyerinde	40 gün
1000'den fazla işçi çalıştırılan	İşçi sayısının %10'u kadar gün.

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden bu izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak, Genel Kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

### MADDE 8- SENDİKA AİDATLARI:

İşçi ücretlerini yapan birim, Kanun gereğince kesmek durumunda olduğu aidatları her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden on gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez. Bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir bir listeyi işveren, sendikaya gönderir.

### MADDE 9- SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞME İSTEKLERİ:

Sendika yöneticileri; işveren veya vekillerinden önceden izin almak şartı ile üyeleriyle öğle paydosunda görüşme yapabilirler.

### MADDE 10- SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI:

İşyeri sendika temsilcilerinin toplantı ve çalışmalarını temin amacı ile işveren tarafından imkânlar ölçüsünde sendika temsilcilik odası verilebilir.

### MADDE 11- SENDİKA İLAN TAHTASI:

İşverenin, uygun göreceği yerde ve uygun ebatla; işçi sendikası, üyelerinin bilgilerine sunulması gereken bildiri ve ilanların asılması için üyelerin kolaylıkla görüp okuyabilecekleri yerlere, kilitli ve cam vitrinli ilan tahtası konulmasını temin edecektir.

Sendika ilan tahtasının anahtarı (camlı vitrinin anahtarı) işyeri sendika baştemsilcisinde bulunacaktır.

Sendika ilan tahtasında mevzuata aykırı olmamak üzere;

- Sendika bildirimleri,
- Sendika seçimleri, sonuçları ve sendika haberleri,
- Sendika Yönetim Kurulu toplantılarına ait bildirimler, ilan edilir.

İlan tahtasına sendikaca asılacak her türlü yazının altı, sendika yetkililerince mühürlü ve imzalı olacaktır. İlan tahtasına asılacak her türlü yazı önceden işveren yetkilisinin bilgisine sunulacaktır. Asılan tüm ilanların sorumluluğu sendikaya aittir.



## **MADDE 12- KIDEM TAZMİNATI:**

Kıdem tazminatı konusunda Kanun hükümleri uygulanır.

## **MADDE 13- İHBAR ÖNELLERİ:**

İhbar öneli konusunda Kanun hükümleri uygulanır.

## **MADDE 14- ÇALIŞMA SAATLERİ VE HAFTA TATİLİ:**

Genel bakımdan çalışma süresi haftada 45 saattir. Bu süre haftanın çalışılan günlerine, işverence eşit veya farklı dağıtılabilir. Cumartesi akdi tatil, Pazar günü ise hafta tatilidir.

Çalışma saatlerinin başlama ve bitme zamanları işyerinin niteliği göz önünde tutularak işveren veya vekillerince tespit olunur ve işyerinde ilan edilir. Üyelere çalışma süresinin ortalama bir zamanında, bir saat ara dinlenmesi verilir. Bu süre çalışma saatlerinden sayılmaz.

## **MADDE 15- FEVKALADE HALLER:**

Su veya elektrik cereyanının kesilmesi, yangın ve bunlara benzer sebeplerle çalışmadan geçen saatler için, üyenin ücretinden kesinti yapılamaz.

## **MADDE 16- ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:**

Bu konuda Kanun hükümleri uygulanır.

## **MADDE 17- FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:**

Fazla çalışma, 4857 sayılı Kanundaki yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Fazla çalışma ve fazla çalışma ücreti konusunda 4857 sayılı Kanununun 41.maddesi hükümleri uygulanır. Fazla çalışma hesabına esas bir saatlik ücret, günlük ücretin 7.5 (yedibuçuk) saate bölünmesi suretiyle bulunan ücrettir.

Bu madde hükümlerine göre yapılan fazla çalışmalar işçinin yazılı isteği üzerine izin olarak kullanılabilir.

## **MADDE 18- HARCIRAH:**

İşbu sözleşme kapsamında çalışan işçiler, 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 3. maddesinin "d" bendi ve 4. maddesinin 1. bendi hükümleri uyarınca ilgili Kanunda tespit edilip Bütçe Kanunu "H" cetvelinde belirtilen miktarlar üzerinden aşağıdaki harcırah kalemlerini alırlar:

**a) Geçici Görev Yolluğu:** Bir görevin yapılması amacıyla geçici olarak yurtiçinde veya dışında başka bir yere gönderilecek sendika üyesi işçilere en düşük dereceli devlet memuruna ödenen tutarda geçici görev yolluğu ödenir.

**b) Seyyar Görev Tazminatı:** Asli görevleri gereği memuriyet mahalli dışına ve belirli bir görev bölgesi içinde fiilen gezici olarak görev yapan sendika üyesi işçilere gündelik ve yol gideri yerine Maliye Bakanlığınca vize edilen cetvellere göre seyyar görev tazminatı verilecektir.

**c) Arazi Tazminatı:** Arazi üzerinde görevlendirilen sendika üyesi işçilere görevlerinin bulunduğu il (Bölge Kuruluşuna dâhil bulunanlarda bölge) sınırları içinde arazi üzerinde görevlendirildikleri günler için en düşük dereceli devlet memuruna ödenen tutarda arazi tazminatı ödenir.

4

**d) Kadastro Tazminatı:** Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü kadrolarında ve sözleşmeli personel pozisyonlarında bulunanlardan kadastro hizmetlerinde görevlendirilen ve arazide fiilen çalışanlara ödenen kadastro tazminatı aynı kapsam ve koşullarda ve aynı miktarda olmak üzere sendika üyesi işçilere de fiilen arazide çalıştıkları günler için kadastro tazminatı ödenir.

Yukarıda düzenlenmeyen hususlarda Bütçe ve Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

**MADDE 19- ULUSAL BAYRAM, HAFTA TATİLİ VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:**

Ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, önceden işçilere duyurulur. Bu günlerde tatil yapmayarak çalışan sendika üyesi işçilere (bir normal yevmiye + 1,5 yevmiye) toplam 2,5 yevmiye ödenir.

**MADDE 20- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:**

İş ve işyeri değişikliği konusunda 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır. İşçiler Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri dışındaki işyerlerinde rızaları alınmadan geçici dahi olsa görevlendirilemezler.

**MADDE 21- YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:**

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dâhil) olanlara 17 gün,
- b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 23 gün,
- c) 15 yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara 28 gün,

yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Yıllık ücretli izinler hak edildiği yıl içerisinde kullanılır. Hak edildiği yılda kullanılmayan yıllık ücretli izinler, müteakip yıllarda da kullanılabilir.

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

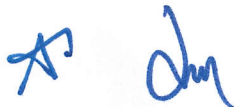
Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Cumartesi günü yıllık izin hesabında işgünü sayılır.

Yukarıda gösterilen izin süreleri tarafların rızaları ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

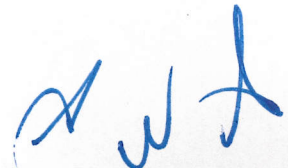
**MADDE 22- ASKERLİK İZİNİ:**

Askerlik ve Kanundan doğan çalışma konusunda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31.maddesi hükümleri uygulanır.









### **MADDE 23- DİĞER İZİNLER:**

A) Üyelere işverence yılda 4 güne kadar (bu izinlerin saatlik olarak kullanılması halinde 7,5 saat 1 gün olarak kabul edilir) ücretli mazeret izni verilir. Bu izin günlerine ait ücretlerle, bilumum nakdi ve aynı sosyal yardımlardan, üyeler çalışmışçasına faydalanır.

B) 1- Evlenen üyeye 3 gün,

2- Çocuğu olan erkek üyeye 5 gün, üyenin evlat edinmesi halinde 3 gün,

3- Doğal afette 5 gün,

4- Eş, çocuk, ana, baba, büyükanne, büyükbaba veya kardeşlerinden birinin ölümü halinde üyeye 3 gün ücretli izin verilir.

5- Kayınvalide ile kayınbabanın ölümü halinde 1 gün ücretli izin verilir. 1, 2, 3, 4, 5 bentlerindeki olaylar, işyerinin bulunduğu il sınırlarının dışında olması halinde yukarıdaki müddetlere işçinin talep etmesi halinde 7 güne kadar ücretsiz olmak kaydıyla gidiş-dönüş yol izni verilebilir.

Ancak, bu izinler olayın vukuu bulmasından itibaren bir hafta içinde kullanılır. İzinler kullanılmadan önce veya sonra belgelendirilmediği takdirde bu süreler ücretsiz kabul edilir.

C) Kadın işçilerin doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre içinde çalıştırılmamaları esastır. (İş Kanunu'nun ilgili hükmü uygulanır) Kadın işçinin isteği halinde toplam 16 haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

D) Sağlık kuruluşlarınca verilecek refakat raporuna istinaden işçinin eş, çocuk, ana veya babası için 10 güne kadar ücretli refakat izni verilir. Refakat iznini kullanan üyenin durumunu bir belge ile tevsik etmesi şarttır

E) Meşru mazeretine binaen işçinin yazılı müracaatı üzerine işverenin takdiri ve muvafakati ile yılda 3 (üç) aya kadar ücretsiz izin verilebilir.

F) Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

### **MADDE 24 – NAKİLLERDE İŞE BAŞLAMA SÜRESİ:**

İşçilerin çalıştığı yerden işverenin başka bir işyerine işveren veya vekili tarafından nakledilmelerine nakil denir.

İşçiler, Büyükşehir belediyesi olan yerlerde Büyükşehir belediyesi sınırları içerisindeki işyerlerine nakillerinde naklin kendisine tebliğ edildiği gün mesai bitimine kadar, İl Sınırları (ilçeler arası) içindeki işyerlerine nakillerinde naklin kendisine tebliğ edildiği günün ertesi gün mesai bitimine kadar ve şehirlerarası nakillerde ise naklin kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren 7 gün içerisinde yeni görev yerinde işe başlamak zorundadırlar. Bu sürelerde işçi ücretli izinli sayılır ve ücretinden kesinti yapılamaz.

Bu maddeye göre nakli yapılanlara 6245 sayılı kanun hükümleri uygulanır.

### **MADDE 25- İŞÇİ ÇIKIŞLARINDA VE İŞE ÇAĞIRMADA DİKKATE ALINACAK HUSUSLAR:**

İşçilerin işten çıkışlarında ve işe çağrılmalarında; kıdem, ehliyet ve liyakat esasları birlikte dikkate alınır. Ancak sendika temsilcileri en son olarak işten çıkarılır. İşe çağrılmalarda ise öncelik verilir.



**MADDE 26- GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:**

1- Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözetim süresinde ücretsiz izinli addedilir.

2- İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17.maddesindeki bildirim sürelerini aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesih sayılır. 4587 sayılı İş Kanunu'nun 17.maddesindeki bildirim sürelerine kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

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 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer var ise işe alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

4- Adi suçlardan (bu maddenin 6.bendindeki suçlamalar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenler bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar. Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesih sayılır. Şu kadar ki, 5.fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5- Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay veya daha az ceza alan,

b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçiler, bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

6- Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, devletin ülke ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınmazlar.

**MADDE 27- ÜCRET ZAMMI:**

**A) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:**

**(Kıdem Yılı TL/Gün - 01.09.2019 – 29.02.2020)**

0-5 Yıl (Beş Yıl Dahil)	5-10 Yıl (On Yıl Dahil)	10 Yıldan Fazla
124,75	130,33	132,03

Yukarıda kıdem durumlarına karşılık gelen günlük brüt çıplak ücretlerin altında kalan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 01.09.2019 tarihi itibarıyla bu skaladaki ücret seviyelerine yükseltilecektir. Bu uygulama yapılırken altı ayı tamamlamış veya altı ayı aşan kıdemler bir tam yıla tamamlanacaktır.

Taraf sendika üyesi işçilerin 01.09.2019 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.09.2019 tarihinden geçerli olmak üzere %8 (yüzde sekiz) oranında zam yapılacaktır. Günlük ücretleri yukarıdaki skalada belirlenen ücretlerin üzerinde olan işçilerin ücretleri ise 01.09.2019 tarihinden geçerli olmak üzere %8 (yüzde sekiz) oranında artırılarak uygulanacaktır.

(A)

A

dm

7

7

A



**B) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:**

Taraf sendika üyesi işçilerin 29.02.2020 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.03.2020 tarihinden geçerli olmak üzere % 4 (yüzde dört) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ağustos/2020 indeks sayısının Şubat/2020 indeks sayısına göre değişim oranının % 4'ü (yüzde dört) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

**C) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:**

Taraf sendika üyesi işçilerin 31.08.2020 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.09.2020 tarihinden geçerli olmak üzere %3 (yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat/2021 İndeks Sayısının Ağustos/2020 İndeks Sayısına göre değişim oranının %3'ü (yüzde üç) aşması halinde aşan kısmın tamamı ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

**D) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:**

Taraf sendika üyesi işçilerin 28.02.2021 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.03.2021 tarihinden geçerli olmak üzere %3 (yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ağustos/2021 İndeks Sayısının Şubat/2021 İndeks Sayısına göre değişim oranının %3'ü (yüzde üç) aşması halinde aşan kısmın tamamı ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

**E) Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra işe ilk defa alınacak işçiler toplu iş sözleşmesinin birinci yılında brüt 100,00 TL; toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ise brüt 105,00 TL günlük brüt çıplak ücretle işe alınırlar. Yeni işe girenlerin ücreti, aynı nitelikteki kıdemli işçinin ücretini geçemez.**

**MADDE 28- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:**


İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere, 6772 sayılı Kanuna göre verilen ilave tediye dışında 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir. İlave tediye dışındaki bu ikramiye (daimi kadroda çalışan işçiler ayrı tutulmak kaydıyla) çalışılan günlere orantılı olarak ve kıst suretiyle ödenir.

6772 sayılı Kanuna göre verilen ilave tediye, Cumhurbaşkanınca tespit edilen tarihlerde; ilave tediye dışında kalan akdi ikramiyenin 30 günlük kısmı Eylül ayında, diğer 30 günlük kısmı ise Nisan ayında olmak üzere iki taksitte işçilere ödenir.

**MADDE 29- SOSYAL YARDIM:**

İşveren, işbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında brüt 346,82 TL/Ay; sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında ise brüt 360,69 TL/Ay sosyal yardım öder.

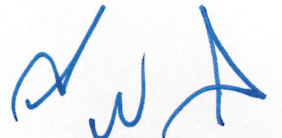
Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.











Bu yardımın ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer hastalık istirahati hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

### **MADDE 30- YEMEK YARDIMI:**

İşverence, işçilere fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında brüt 10,43 TL/Gün; sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında ise brüt 10,85 TL/Gün yemek bedeli ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

### **MADDE 31- VASITA YARDIMI:**

İşyerinde servis uygulaması varsa işveren imkânlar ölçüsünde işçileri servis araçlarından yararlandırır. Servis uygulaması olmayan işyerlerinde yahut servis uygulamasından yararlanamayan veya çalışma saatlerinden dolayı (bazı günlerde mesai saatleri öncesinde işe gelen veya sonrasında işten ayrılan işçiler dâhil) servisten yararlanamayan işçilere ise Ankara Büyükşehir Belediyesi EGO bilet bedeli esas alınarak işçilere fiilen çalıştıkları günler için bir gidiş bir geliş bilet rayiç bedeli net olarak ödenir.

### **MADDE 32- TAHSİLLİ İŞÇİLİĞİ TEŞVİK PRİMİ:**

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan İlköğretim (İlkokul ve ortaokul) mezunu işçilere sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında brüt 78,45 TL/Ay; sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında ise brüt 81,59 TL/Ay tahsilli işçiliği teşvik primi ödenir.

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan Lise ve dengi okul mezunu işçilere sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında brüt 104,60 TL/Ay; sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında ise brüt 108,78 TL/Ay tahsilli işçiliği teşvik primi ödenir.

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan Fakülte ve Yüksek Okul mezunu işçilere sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında brüt 117,68 TL/Ay; sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında ise brüt 122,39 TL/Ay tahsilli işçiliği teşvik primi ödenir.

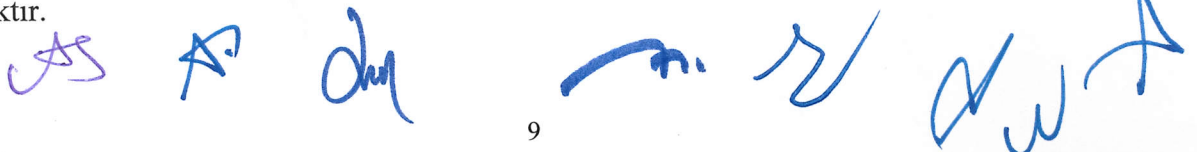
Bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

### **MADDE 33- İŞ GÜÇLÜĞÜ TAZMİNATI:**

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işçilere; fiilen yaptığı işe göre hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla fiilen çalıştıkları günlerde gün başına günlük brüt çiplak ücretinin % 14'ü (yüzde ondört) oranında iş güçlüğü tazminatı ödenir.

### **MADDE 34- EK ÖDEME:**

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Eylül ayında brüt 810,00 (Sekiz Yüz On) TL Ek ödeme yapılacaktır.



Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Eylül ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ay zammı olan % 8 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

#### **MADDE 35- GİYİM YARDIMI:**

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçilere her yıl bir defa olmak üzere Aralık ayında verilmek kaydıyla beher işçiye sözleşmesinin birinci yılında brüt 245,00 TL giyim yardımı nakdi olarak verilir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları oranında arttırılarak ödenecektir.

#### **MADDE 36- EVLENME YARDIMI:**

İşveren, bir defaya mahsus olmak üzere işçinin evlenmesi halinde, evlenme olayı sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşirse brüt 186,31 TL; sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşirse brüt 193,76 TL evlenme yardımı yapılır.

Evlenme olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı aylarında gerçekleşirse bu yardım ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

#### **MADDE 37 - DOĞUM YARDIMI:**

Üyenin çocuğunun doğması halinde doğumun tevsiki şartıyla sağ doğan her çocuğu için üyeye sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşirse brüt 99,36 TL, doğum olayı sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşirse brüt 103,33 TL doğum yardımı yapılır.

Doğum olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı aylarında gerçekleşirse bu yardım ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

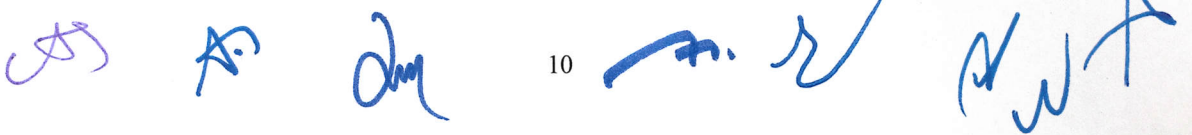
#### **MADDE 38- ÖLÜM YARDIMI:**

İşveren, ölen üyenin eşine, eşi yoksa bakmakla mükellef olduğu çocuklarına sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşirse brüt 473,25 TL, ölüm olayı sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşirse brüt 492,18 TL ölüm yardımı yapar.

İşveren, işçinin çocuğunun veya eşinin ölümü halinde üyeye sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşirse brüt 273,22 TL, ölüm olayı sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşirse brüt 284,15 TL ölüm yardımı yapar.

İşveren, işçinin iş kazası sonucu ölümü halinde kanuni mirasçılara sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşirse brüt 732,73 TL, ölüm olayı sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşirse brüt 762,04 TL, ölüm yardımı yapar.

Ölüm olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci veya ikinci altı aylarında gerçekleşirse bu yardım ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.



### **MADDE 39- ÜCRET ESASI VE ÖDEME ŞEKLİ:**

- a) Üyelerin ücretleri günlük yevmiye esası üzerinden tayin ve tespit olunur.  
b) Ücret ödemeleri; her ayın en geç 18. gününe kadar T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığınca yayımlanan tebliğde belirlenen esaslar çerçevesinde Bankamatik ile yapılır. İşçilere ödeme tarihini takip eden hafta içinde ödeme ile ilgili hesap pusulası verilir.

### **MADDE 40- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:**

İş sağlığı ve güvenliği konusunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uygulanır.

### **MADDE 41- HASTALANMA VE İŞ KAZALARI:**

Üye, hastalığı sebebiyle varsa işyeri hekimine ya da Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum ve kuruluşlara gitmek istediğinde durumu işveren veya işveren vekiline bildirmek zorundadır.

İşveren veya vekilleri üyenin iş kazasına maruz kalması halinde sendika temsilcileri ile birlikte kazanın oluş şeklini, makine, araç ve gereçlerin kaza anındaki durumunu gösterir müşterek bir tutanak düzenler. İş kazasının mahalli zabıtaya ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesiyle işveren yükümlüdür.

### **MADDE 42- HASTALIK YARDIMI:**

İşveren hastalıkları nedeniyle Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerden doktor raporu ile istirahat alan üyelerin ücretlerini yılda 4 defayı geçmemek üzere tam olarak ödemeyi kabul eder.

SGK'na üyeye verilecek geçici iş göremezlik ödenekleri varsa işçi bu ödenekleri aldığı tarihten itibaren en geç 5 gün içinde işverene ödemeyi kabul eder. Bu süre içinde ödenmezse takip eden aybaşında maaşından kesilir.

### **MADDE 43- DİSİPLİN KURULUNUN GÖREVİ VE ÇALIŞMA DÜZENİ:**

Disiplin Kurulu, biri başkan olmak üzere işverenin seçeceği iki asıl iki yedek üye ile sendikanın seçeceği iki asıl ve iki yedek üyeden oluşur. Asıl üye mazereti dolayısıyla işyerinde bulunmadığı hallerde yedek üye kurula katılır. Taraflar bu kurula seçecekleri asıl ve yedek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren bir ay içinde birbirine bildirmek zorundadır.

İşveren bizzat tespit ettiği, hallerde ihtar cezasını kendisi uygular. Bunun dışındaki hallerde meseleyi disiplin kuruluna intikal ettirir.

Disiplin kurulu işverence intikal ettirilen konuları, mevzuat, tamim ve emirler ile işbu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uyarınca inceleyerek karar alır.


Disiplin kurulu işverenin lüzum gördüğü hallerde toplanır. Kurul başkanı tarafından yapılacak çağrı 2 gün önceden üyelere duyurulur. Bu çağrıda toplantı yer, gün ve saati belirtilir.

Toplantı Kurul Başkanı tarafından önceden bildirilen günde mevcut üyenin iştiraki ile yapılır. Kurul en az üç üye ile toplanır. Ancak, işverenin yazılı çağrısına rağmen işçi temsilcilerinin toplantıya katılmaması halinde kurul iki üye ile toplanıp karar alabilir. Oyların eşit olması halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Kurul, karar vermek için her türlü delili toplar, ilgili işçiyi dinleyerek savunmasını alır. Yapılan yazılı tebligata rağmen davete icabet etmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir. Kararlar ilk toplantıdan itibaren 6 işgünü içinde verilir.

Alınan kararlar işveren veya işveren vekilince onaylanır ve kesinleşir. İşveren cezaları hafifletebilir. İşlenen fiile; ekli ceza cetvelinde belirtilen maddelerden, birden fazlasına aykırı

11



hareket edildiği saptanırsa uygulanacak cezaların en ağırı, cezalar aynı ise bir üst derecenin cezası uygulanır.

Ekli ceza cetvelinde yer almayan disiplin suçları için; disiplin kurulu, fiilin niteliğine göre cetveldeki müeyyidelerden birine kıyasen değerlendirme yapar ve buna göre karar alır.

#### **MADDE 44- DİSİPLİN CEZALARI:**

Disipline uymayan işçilere işledikleri fiillere göre ekte gösterilen cezalar verilir. Ancak, işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesindeki hakları saklıdır. Aynı fiilin bir yıl içinde tekrarı halinde fiilin karşısındaki tekrar sayısına göre gösterilen cezalar uygulanır. Bu cezalar fiilin ağırlık derecesi ve tekrar sayısına göre ihtar, ücret kesintisi ve ihraçtır. İş Kanunu'nun 25.maddesine göre işine son verilen işçinin son verme nedenleri yazılı olarak sendikaya bildirilir.

Ceza cetvelinde yer alan;

1 G: 1 Günlük ücret kesimini,

2 G: 2 Günlük ücret kesimini,

3 G: 3 Günlük ücret kesimini ifade eder.

#### **MADDE 45- YAZIŞMALAR:**

İşveren vekili ve sendika birbiriyle olan her türlü yazışmalarda en geç 10 işgünü içinde cevap vermeyi kabul ederler.

#### **MADDE 46 - İŞÇİLERİN GÖREVLENDİRİLMELERİ:**

Milli Eğitim Bakanlığı veya Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından verilen mesleki eğitimlere katılmış ve onaylı sertifika sahibi olanlar, Meslek Lisesi, Meslek Yüksek Okulu ve Lisans mezunları ile Sürücü Belgesi sahibi ve fiilen bu işlerde çalıştırılanlar kurumda ihtiyaç duyulan mesleki işlerde veya eğitimlerine uygun işlerde görevlendirilirler.

#### **MADDE 47 - EĞİTİM:**

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü ile Koop-İş Sendikası, birlikte Merkez ve Taşra teşkilatında çalışan personellere yönelik olarak; personellerin iş verimini arttırmak bilgi ve becerilerini geliştirmek, görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemek, hizmet kalitesini yükseltmek amacıyla hizmet içi eğitim programları hazırlayıp düzenleyebilir.

#### **MADDE 48- YÜRÜRLÜK VE SÜRE:**

İşbu toplu iş sözleşmesi, 01.09.2019 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.08.2021 tarihinde sona ermek üzere iki (2) yıl sürelidir.

#### **GEÇİCİ MADDE 1: FARKLARIN ÖDENMESİ:**

Toplu iş sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkanı göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.



## CEZA CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	CEZALAR (TEKERRÜR SAYISINA GÖRE)				
	1	2	3	4	5
1-30 gün içinde 3 defadan fazla 10 dakikaya kadar olan gecikmeler	İHTAR	1G.	2G.	3G.	
2- Birinci madde ile disiplin kuruluna bir yılda üç defadan fazla sevk edilenler	3G.	İHRAÇ			
3- 30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
4- İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya 1 ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe gelmemek	İHRAÇ				
5- İş saati bitmeden izinsiz gitmek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
6-Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
7- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak	İHRAÇ				
8- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak	2G.	3G.	İHRAÇ		
9- İşyerine ait malzeme, vasıta, alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak	3G.	İHRAÇ			
10- İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
11- İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
12- İş saatinde uyumak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
13- İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek ve iş esnasında amirlerine fiziksel saldırıda bulunmak.	İHRAÇ				
14- İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
15- Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak	2G.	3G.	İHRAÇ		
16- Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtma ve yaptırmama	3G.	İHRAÇ			
17- Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
18- Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek	İHRAÇ				
19- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
20- İş esnasında siyasi propaganda yapmak	3G.	İHRAÇ			
21- Hırsızlık ve hırsızlığa teşebbüs etmek	İHRAÇ				
22- İşyerine ait alet malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ

23- Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına sebebiyet vermek.(hasarın 30 (otuz) gündelik tutarını aşmaması halinde) a) İhmal halinde b) Ağır ihmalinde c) Kastı halinde	1G. 2G. İHRAÇ	2G. 3G.	3G. İHRAÇ	İHRAÇ	
24-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek	İHRAÇ				
25- İşyerini, kısmen veya tamamen durdurma amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak	İHRAÇ				
26- Görevde lakayıt kalmak ve kendisine verilen işin bittiğini işi veren amirine bildirmemek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
27- Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
28- Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
29- İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	İHRAÇ				
30- İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
31- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olmak	3G.	İHRAÇ			
32- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 gün ve daha fazla süre ile hapse mahkum olmak	İHRAÇ				
33- İş akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak sureti ile işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması	İHRAÇ				
34- Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde veya şahsi işlerde merci tecavüzünde bulunmak	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
35- İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmaktan direnmek	3G.	İHRAÇ			
36- Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek	İHRAÇ				
37- İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek	3G.	İHRAÇ			
38- İşgünü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
39- 30 gün içinde 3 defadan fazla 10 dakikayı aşan yarım saate kadar olan gecikmeler	1G	2G.	3G.	İHRAÇ	
40- Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek	İHRAÇ				

AS

AS

AS

AS

AS

AS

İşbu toplu iş sözleşmesi 48 asıl 1 geçici madde ve 1 ekten ibaret olup, taraflarca 29.11.2019 tarihinde imzalanmıştır.

**TAPU VE KADASTRO  
GEN.MÜD. TEMSİLCİLERİ**

M. Zeki ADLI

Ömer Sinan BAYÇELEBİ

İbrahim ÖZTÜRK

Abdullah BİLGİN

Gülşüm BOZKURT

Atalay ADAKLI

**TÜHİS TEMSİLCİLERİ**

Adnan ÇİÇEK

Hasan YILMAZ

Dr. Şerefettin GÜLER

Recep BELLİCİ

Ömer UÇAR

Ahmet SARIKAYA

Osman ADIGÜZEL

**KOOP-İŞ SENDİKASI  
TEMSİLCİLERİ**

Eyüp ALEMDAR

Metin GÜNEY

Osman AKSOY

Murat TÜRKÜKUL

Abdurrahim PİR

Aytuğ BALAMAN

Sezgin BİLGİN

Nergis SAAT

Ercan CANGİR

Soner BERK