



**T.C.
MADEN VE PETROL İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
(14 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
İŞYERLERİNE İLİŞKİN OLARAK**

**TÜRK AĞIR SANAYİİ VE HİZMET SEKTÖRÜ
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI
(TÜHİS)**

İLE

**TÜRKİYE ENERJİ, SU VE GAZ İŞÇİLERİ
SENDİKASI
(TES-İŞ)**

ARASINDA İMZALANACAK

2. DÖNEM

**İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
TEKLİFİ**

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01.01.2023-28.02.2025

I. BÖLÜM : TARAFLAR - AMAÇ - KAPSAM -YÜRÜRLÜK

MADDE 1 - TARAFLAR :

Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü (14 no'lu işkolunda faaliyet gösteren) işyerleri için akdedilen işletme seviyesindeki bu toplu iş sözleşmesinin tarafları;

İşçi için : Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası -TES-İŞ,

İşveren için : Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası- TÜHİS' tir.

MADDE 2 - TANIMLAR :

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

a) Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ); SENDİKA veya İŞÇİ SENDİKASI,

b) TES-İŞ Sendikasına bağlı ilgili Şube Başkanlıkları; ŞUBE,

c) Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası- TÜHİS; İŞVEREN SENDİKASI,

d) Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü (14 no'lu işkolunda faaliyet gösteren); İŞVEREN,

e) İşveren adına hareket eden işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler; İŞVEREN VEKİLİ,

f) İşverene ait işin yapıldığı yerlerle işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerlerine bağlı bulunan yerler ve sair eklentiler ile araçlar; İŞYERİ,

g) Yukarıda tanımı yapılan işverene bir iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışan kişiler; İŞÇİ,

h) İşletmeye bağlı işyerlerinde çalışan ve TES-İŞ' e üye olan işçiler; SENDİKALI İŞÇİ,

i) İşletmeye bağlı işyerlerinde TES-İŞ' e üye olanlar dışında başka Sendikalara üye olanlarla hiçbir Sendikaya üye olmayan işçiler bu sözleşme yönünden; SENDİKASIZ İŞÇİ,

j) Bu Toplu İş Sözleşmesi; İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ veya İTİS,

k) Bakan; ÜST YÖNETİCİ,

olarak kabul ve ifade edilmiştir.

MADDE 3 - UYGULAMA ALANI VE KAPSAMI :

Bu Sözleşme;

a) Yer Bakımından: Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü (14 no'lu işkolunda faaliyet gösteren) işyerlerinin İş Kanunu hükümleri gereğince işyerinden sayılan sair eklentileri ile araçlarını da kapsar.

b) Şahıs Bakımından: İTİS' in yer bakımından uygulama alanına giren işyerlerinde çalışan sözleşmenin 2. Maddesinin (h) fıkrasında tanımlanan Sendikali işçilere uygulanır.

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN AMACI :

Bu Toplu İş Sözleşmesinin amacı, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, İşverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla kotarmaktır.

MADDE 5 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ :

a) Bu sözleşmenin (UYGULAMA ALANI VE KAPSAM) başlığını taşıyan 3. Maddesinde sözleşmeden yararlanacağı tespit edilen işçilere uygulanan hizmet akitlerinin bu sözleşmeye aykırı hükümlerinin yerini bu sözleşme hükümleri alır.

b) Bu sözleşmenin hizmet akdine ilişkin hükümleri, sözleşmeden yararlanan işçiler yönünden sözleşmenin yürürlük süresinin hitamından itibaren, yeni bir sözleşme yapıncaya kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder.

c) Bu sözleşmede mevzuat hükümlerine yapılan atıflar, muhtevaları sözleşmede yer almasa bile bu sözleşmenin hükmü niteliğini taşır.

MADDE 6 - UYGULAMA ESASLARI :

a) Sözleşmenin bütünlüğü: Sözleşme gerek maddelerin açık anlamları ve gerekse ruhu ile değındığı tüm hususlarda geçerlidir. Bölüm ve madde başlıkları maddenin anlamını tamamlar.

b) Yorum: Sözleşme hükümleri amacı dışında yorumlanamaz. Taraflar yorumunu gerekli gördükleri maddeleri öncelikle aralarında müzakere ederek ortak bir çözüm yolu bulmaya çalışırlar ve uyuştukları hususları bir tutanakla tespit ederler. Anlaşma temin edilemeyen konularda yasa hükümleri uygulanır.

c) İşçilere Uygulanması: Bu toplu iş sözleşmesi işçi sendikasına üye olanlara uygulanır. İşbu toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödenmek suretiyle yararlanma hususunda mevzuat hükümleri uygulanır. Bu

toplular iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde işçi sendikasına üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise, üyeliklerinin işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren bu toplular iş sözleşmesinin hak ve menfaat sağlayan hükümlerinden yararlanırlar.

Toplular iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplular iş sözleşmesinden yararlanırlar.

Bu toplular iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten sonra işçi sendikası üyeliğinden çekilen veya çıkarılan işçilerin; üyelikten çekilmesi Kanunda belirtilen sürenin sonunda, çıkarılması ise çıkarılmanın kesinleştiği tarihten itibaren geçerlik kazanır ve bu toplular iş sözleşmesinden elde ettikleri hak ve menfaatleri kesilir.

d) Sözleşmenin Yürütümü: Sözleşmenin yürütülmesini İşveren ve Sendika birlikte sağlar. Sendika; Yönetim Kurulu ve yetkilileri tarafından, İşverenler de İşveren üyesi bulunduğu İşveren Sendikası, İşveren vekilleri veya yetkilileri tarafından temsil edilirler.

Sendikaya bağlı Şubeler, faaliyet alanları dahilindeki işyerlerinde Sendika üyelerini ilgilendiren uygulamaları izlemeye, İşverenler veya İşveren vekilleriyle temas etmeye yetkilidirler. Ancak, Sendika bu işlemler için aynı işyerinde birden fazla Şube görevlendirmemeye özen gösterir.

e) Uyuşmazlıkların Giderilmesi: Taraflar, uyuşmazlıkları aralarında halletmek için çaba gösterirler. Bu amaçla bir toplantı çağrısına, karşı tarafın uyması zorunludur. Çağrıda bulunan taraf, görüşülmesini istediği konuları ve toplantı tarihini en az 10 (on) gün öncesinden karşı tarafa bildirir. Taraflar arasında uyuşma sağlanamazsa Yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 7 - SÖZLEŞMENİN TEMİNATI :

Sözleşmenin teminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 8 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE :

Bu İşletme Toplular İş Sözleşmesi **01.01.2023** tarihinde yürürlüğe girmek ve **28.02.2025** tarihinde sona ermek üzere 2 yıl, 2 Ay süre ile geçerlidir.

II. BÖLÜM : TARAFLARIN HAK VE BORÇLARI

MADDE 9 - İŞVERENİN SEVK VE İDARE HAKKI İLE SORUMLULUĞU :

A) İşveren, mevzuat ve İTİS' e aykırı olmamak üzere, işin tanzimi ve işyerinin sevk ve idaresiyle ilgili kararlar almaya ve bunları uygulamaya yetkilidir.

B) İşveren;

a) İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği bakımından gereken tedbirleri zamanında ve noksansız almak,

b) İşçi istihkaklarının zamanında ve noksansız olarak ellerine geçmesini sağlamak,

c) Sendika ve Şubelerine ve işçilere karşı gerek mevzuat ve gerekse İTİS' den doğan yükümlülüklerini yerine getirmek,

d) İşyerlerini, işçinin işi yapmaya amade bulunması kaydıyla, gereken çalışma koşulları ile işçilerin hizmet görmesine hazır bulundurmak, hususlarında sorumluluk taşır.

MADDE 10 - SENDİKA AİDATLARI :

İşveren, Yasalar gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatları her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 15 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 İşveren müteakip ay içerisinde Sendika ve ilgili Şubeye gönderir.

İşveren kestiği aidatları kestiği tarihten itibaren 1 ay içinde Sendikanın hesaplarına intikal ettirmediği takdirde; kesilen tutardan başka bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi de ödemek zorundadır.

MADDE 11 - MÜRACAATLARIN CEVAPLANDIRILMASI :

Sendika veya ilgili Şube tarafından; İşvereni, İşveren Vekilini, Sendikayı, Şubeyi veya işçiyi ilgilendiren konularda yazılı olarak yapılacak müracaatlara İşveren ve İşveren vekillerince gerekli incelemeyi müteakip 20 gün içinde cevap verilmesi zorunludur.

MADDE 12 - İLAN TAHTALARI :

İşveren, İTİS' in uygulandığı tüm işyerlerine Sendika ve ilgili Şubenin ilanlarının asılmasına mahsus sorumluluğu Sendikaya ait olmak ve anahtarı Sendika veya Şubede bulunmak üzere kilitli bir ilan tahtası bulunması için yer gösterir.

İşyeri geniş bir saha dahilinde birden Fazla binalardan teşekkül ediyorsa, aynı ilan tahtalarından bu binaların uygun yerlerine de konulur. İlan tahtalarına taraf Sendika ve ilgili Şubesi dışında, kuruluşlar ilan asamaz ve işyerinde Toplu İş Sözleşmesi bulunmayan başka Sendikalar için ilan tahtası bulundurulamaz.

MADDE 13 - İŞÇİ İLE İLGİLİ GENELGE VE YAYINLAR :

İşveren; işçi, İTİS ve uygulama ile ilgili olarak yayınlacağı (Gizlidir) kaydı taşımayan genelgelerle varsa işyeri bültenleri ve işçinin yararlanabileceği sair yayınlardan yeteri kadar nüshayı Sendika veya ilgili Şubeye gönderir.

MADDE 14 - SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ ODASI TAHSİSİ :

Toplu İş Sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde Sendikanın veya Şubenin talebi halinde İşveren, sıhhi şartları haiz ve içerisinde masa, sandalye, dosya dolabı ve dahili (şehir içi dış hatlı) telefonu bulunan bir temsilcilik odası tahsis eder.

İşçi sayısı 20'den az olan işyerlerinde bu maddenin uygulanması İşverenin imkanlarına bağlıdır. Ancak, bu yerler Sendikal faaliyetler dışında kullanılamaz.

MADDE 15 - ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ :

Yetki tespiti döneminde, Sendika veya işyerinde faaliyette bulunan ilgili Şubece talep edilmesi halinde İşveren, işyerinde çalışan işçilerin ad ve soyadları ile görev unvanlarını belirtir listeleri Sendikaya veya ilgili Şubesine verir.

5510 sayılı Kanuna göre İşverence, Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan “ İşçi Giriş ve Çıkış Bildirimlerinin” bir örneği de Sendikaya gönderilir.

MADDE 16 - KAPATILAN, YENİ AÇILAN VEYA BİRLEŞTİRİLEN İŞYERLERİNİN BİLDİRİLMESİ :

İşverence; İTİS' in uygulandığı işyerlerinde kapatılan, başka bir işyerine bağlanan veya yeni açılan işyerleri, aيداتların takibi bakımından Sendikaya ve ilgili Şubeye (30) gün içerisinde bildirilir.

MADDE 17 - SOSYAL FAALİYETLERDE YARDIMCI OLMA :

İşveren, Sendika veya ilgili Şubelerin Sendikalı işçiler için girişecekleri sosyal faaliyetlerinde ve üyelerinin sosyal konulardaki ihtiyaçları için önceden izin alınmış olmak kaydıyla yardımcı olur, salon, araç ve gereçlerinden ücretsiz olarak yararlandırır.

İşçi ücretlerinden sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler ile kooperatifler için yapılacak kesintiler, işçinin yazılı muvafakatine bağlıdır. Bu kesintiler, adına kesinti yapılan kurum veya kuruluşlara gönderilir. İşveren bu sebeple bir masraf talebinde bulunmaz.

MADDE 18 - ROZET VE TÖREN :

Bu İTİS'in uygulandığı işyerlerinde çalışan işçilere, İşveren tarafından tespit edilecek, bir rozet verilir.

İşyerinden maluliyet veya emeklilik nedeni ile ayrılan işçiler için İşverence bir tören düzenlenir ve bu törende işçiye hizmetlerini yansıtan bir armağan verilir. Bu törenlerin düzenlenmesi ve tarihlerinin tespiti İşveren ve Sendika veya Şubesince müşterek yapılır.

MADDE 28- YAZLIK VE KIŞLIK SOSYAL TESİSLERDEN **VE LOJMANLARDAN YARARLANMA:**

İşveren tarafından tesis edilen sosyal tesislerden **ve lojmanlardan** personel ayrımı yapılmaksızın eşit ölçüler dahilinde tüm çalışanların yararlanmaları esastır.

Bedeli karşılığı kamu konutu tahsis edilen personelden her yıl Milli Emlak Genel Tebliği ile belirlenen kira birim bedellerinin %85'i tahsil edilir.

MADDE 20 - SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ :

İşyeri Sendika Temsilcileri, 6356 sayılı Yasanın 27. maddesi hükmüne göre ve işyerindeki işçi sayısı;

50 işçiye kadar	1 kişi,
51 -100 işçiye kadar	2 kişi,
101 -500 işçiye kadar	3 kişi,
501-1000 işçiye kadar	4 kişi,
1001-2000 işçiye kadar	6 kişi,
2001'den fazla işçi için	8 kişi,

olmak üzere Sendika tarafından atanır. Bu temsilcilerden biri ayrıca Baş temsilci olarak atanır. Bunların kimlikleri, Sendika tarafından İşverene veya İşveren vekillerine 15 gün içinde yazılı olarak bildirilir. Temsilcilerin temsilcilik sıfatları bildirim tarihinden geçerlidir.

Ataması yapılan bu temsilcilerin çalışan temsilcisi olarak görev yapmaları hususunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 21 – YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİN İŞYERİ SENDİKAL FAALİYETLERİ :

a) Sendika ile ilgili Şube Yönetici ve Temsilcileri İTİS’de düzenlenen esaslar çerçevesinde işyerlerinde Sendikal faaliyetlerde bulunabilirler. İşverenin salon, araç ve gereçlerinden sadece yetkili sendika yararlanır.

b) Sendikanın ve ilgili Şubenin Yönetiminde görev almış amatör Sendikacılar ve temsilciler gerek Toplu İş Sözleşmesi uygulaması ve gerekse işçi-İşveren ilişkilerinin gerekli kıldığı işlerde sair hususların zamanında halli için amirinden izin almak suretiyle makul süreler için işbaşından ayrılabilir.

c) Sendika ile ilgili Şube yetkilileri üyelerini veya Sendika ve Şubeyi ilgilendiren konularda, işyerlerinde, İşveren veya vekiliyle görüşmek hakkına haizdirler. Keza İşveren veya vekiliyle mutabık kalmak kaydıyla, üyeleriyle münferit görüşmelerde bulunmak ve işyerlerini gezmek hakkına sahiptirler. Toplu görüşmeler için izin alınması esastır.

d) Sendika ve ilgili Şube Yönetici ve temsilcileri gerektiğinde dahili ve harici görüşmeler için işyeri telefonlarından yararlanırlar. Şehirlerarası görüşme ücreti Sendikaca veya ilgili Şubece ödenir. Bu hakkın kullanılmasında, İşveren tarafından bu konuda uygulamaya konulmuş olan kurallara uymak zorunluluğu vardır.

MADDE 22 – SENDİKA İLE ŞUBE YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI:

İşyerinde çalışan Sendika ve ilgili Şubenin yönetim, denetim, disiplin kurulları başkan ve üyeleri ile işyeri Sendika temsilcileri sırf Sendikal faaliyetleri nedeniyle cezalandırılmaz, iş sözleşmeleri bu nedenle bozulamaz. İşyerinde çalışan Sendika ve ilgili Şubenin yönetim, denetim, disiplin kurulları başkan ve üyeleri ile temsilciler rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemez veya başka bir işyerine geçici olarak (aynı pozisyonda birden fazla işçi olması halinde önce temsilci olmayanlardan başlamak üzere) aralıksız 30 günden ve yılda toplam 90 günden fazla gönderilemezler. Amatör Şube yönetim kurulu üyeleri için bu süre aralıksız 20 gün ve yılda toplam 45 gündür.

Yönetici ve Temsilcilerin teminatı ile iş sözleşmelerinin feshi konusunda yasal hükümler uygulanır.

MADDE 23 – SENDİKA ŞUBE VE DİĞER ÜST KURULLARDA GÖREV ALANLAR:

İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren veya profesyonel görevden amatörlüğe geçenler, amatörlüğe geçtikleri tarihten itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır. Bu fıkraya göre işe alınma veya iş sözleşmesinin feshi halinde, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır.

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvurusu halinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin İş Kanunlarından doğan hakları saklıdır.

MADDE 24 – SENDİKA VE ŞUBELERİN SORUMLULUKLARI :

Sendika ve Şubeleri;

- a) Üyelerinin sözleşme ve mevzuata uymayan davranışlarını benimsemeyiz. Bu gibi hareketleri maddi ve manevi olarak desteklemeyiz. Bu gibi hareketlere teşebbüs halinde, durdurmak için her türlü gayreti sarf eder.
- b) Bütün Yönetici ve Temsilcileriyle disiplinsizlikleri ve düzensizlikleri önlemek için her türlü gayreti sarf eder. Birlik ve çalışma barışını korur ve çıkacak anlaşmazlıkları barışçı yollarla halle çalışır.
- c) İşverene, iş veriminin artırılması, yolundaki olumlu gayretlerinde yardımcı olur.
- d) İşyeri ilan tahtalarına ahlak ve adaba aykırı ve iş düzenini bozucu ilan, tebliğ, bülten ve benzeri asılamaz. İlan tahtasında Sendika ve ilgili Şubece ilan edilecek metinlerden doğacak her türlü sorumluluk Sendika veya ilgili Şubesine aittir.

MADDE 25 – SENDİKA VE İLGİLİ ŞUBELERİN İŞÇİLER ADINA YETKİSİ :

İşveren, Sendika ve ilgili Şubelerini tüm üyeleri adına İTİS' den mevzuattan ve iş sözleşmelerinden doğan bilimum haklarının takibinde yetkili olarak tanır.

MADDE 26 – SENDİKA ÜYELİĞİNİN TEMİNATI VE SAKLI HAKLAR :

- a) Sendika üyeliğinin teminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır.
- b) İlişik kesme hali hariç, İşçinin muvafakati olmadan İşveren, işçi ücretini kendi alacağı ile mahsup edemez. Ancak, herhangi bir maddi hata hali hariç, İşçiye istihkakından fazla bir ödeme yapılmış ise, bu miktar işçinin aylık net ücretinin 1/8'ini geçmemek kaydıyla eşit taksitlerle kesilir.
- c) Bu sözleşmenin yürürlük tarihine kadar, işçilere İşveren tarafından sağlanmış bulunan haklardan, bu sözleşme ile yeniden düzenlenmemiş veya değiştirilmemiş bulunan hususlarda emredici kurullarla bağdaştığı ölçüde işçi lehine olanlar saklıdır.

MADDE 27 – İŞÇİNİN YAZILI EMİR TALEP HAKKI :

- a) İşçi kendisine görevi ile ilgili verilen emirleri, Yasalara İTİS'e aykırı görürse, bizzat veya Sendika temsilcileri vasıtasıyla emrin mevzuata aykırılığını, emri veren amire derhal bildirir. Amir, verilen emrin yapılmasında ısrar ederse, emri yazılı olarak İşçiye vermek zorundadır. Bu taktirde işçi emri yerine getirir. Ancak, işçinin bu suretle verilen emri yerine getirmesinde bir disiplin cezası doğsa bile, işçi sorumlu tutulamaz ve hakkında disiplin takibatı yapılamaz.
- b) İşçinin amirine müracaatına rağmen amir tarafından yazılı emir verilmesinden imtina edilirse, o işin yapılmamasından dolayı işçi sorumlu tutulamaz.
- c) Emir yazılı olsa dahi, işin yapılmasında işçinin de kanuni cezaya çarptırılması bahis konusu olduğu hallerde, emir yerine getirilemez.
- d) Trafik mevzuatında öngörülen evsafi haiz bulunmayan araçları kullanmaya işçi icbar edilemez. Trafik Mevzuatında belirtilen noksanlıktan dolayı vasıtayı kullanmaktan imtina eden işçi hakkında disiplin takibatı yapılamaz. Şu kadar ki, vasıtalarda Trafik Mevzuatının öngördüğü hususlardan hangilerinin noksan olduğunun işçi tarafından yazılı olarak emri veren amire bildirilmesi gerekir.

MADDE 28 – FERDİ ŞİKAYET HAKKI :

Toplu İş Sözleşmesinin herhangi bir maddesinin kendisi hakkında uygulanmaması veya yanlış tatbik edilmesi yahut çalışma hayatını düzenleyen mevzuattan doğan aksaklıklar sebebiyle mutazarrır olan işçiler; durumu işyeri Sendika temsilcisine bildirir. İşyeri Sendika temsilcisi konuyu en yakın işyeri amiri veya İşveren vekiliyle halle çalışır. İşyeri kademesinde uzlaşma olmadığı taktirde, Sendika temsilcisi konuyu Şubesine iletir. Sendika veya ilgili Şube konuyu İşveren veya İşveren vekiline aksettirir. Meselenin müştereken karara bağlanmasını talep eder.

Disiplin suçları ayrıık olmak üzere ferdi şikayetleri dolayısıyla hiçbir işçi sorumlu tutulamaz. Haklarında idari tedbir ve karar alınamaz.

III. BÖLÜM : İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 29 – İŞ SÖZLEŞMESİ :

İş sözleşmesinin yapılması ve muhtevası hususunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 30 – SÜREKLİ VE SÜREKSİZ İŞLER :

Nitelikleri bakımından en çok 30 (otuz) işgünü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir.

MADDE 31 – BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ :

Belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmeleri konusunda (işbu İTİS hükümleri saklı kalmak kaydıyla) yasal hükümler uygulanır.

MADDE 32 – DENEME SÜRESİ :

İlk defa göreve alınan işçi, bir aylık deneme süresine tabi tutulur. Bu süre içinde taraflar iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler.

Ancak, işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır. Görev değişikliklerinde deneme süresi hükmü uygulanmaz.

MADDE 33 –İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLEMeyeCEĞİ HALLER :

- Sosyal Güvenlik Kurumunun anlaşmalı-sözleşmeli olduğu kurum ve kuruluşlardan verilmiş raporlarla tevsik edilen hastalık sebebiyle 18 ay süre ile işe gelmemek.
- Analık halinde kullanılan yasal izin sürelerinde,
- İhtiyat askerlik görevine veya manevralara, sivil savunma görevlerine veyahut de kanundan doğan başka bir göreve çağırılması nedeniyle esas işin devam edememek hallerinde, iş sözleşmesi feshedilemez.

MADDE 34 – YENİ İŞÇİ ALINMASINDA, DERECE VE GÖREV DEĞİŞİKLİĞİNDE SINAV USUL VE ESASLARI :

Yeni işe alınacak işçiler “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” hükümlerine uygun olarak yapılan seçme sınavlarındaki başarı derecelerine göre işe alınır.

Engelli, terör mağduru ve eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananları çalıştırılmaları konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

İşyerinde çalışmakta olan işçilerin, derece ve görev değişikliklerine ilişkin olarak yapılacak sınavların usul ve esasları aşağıdaki bentlerde düzenlenmiştir.

Sınavlar, EK-VII sayılı cetvelde gösterildiği şekilde yapılır. İşin mahiyetine göre bu sınavlar tek tek yapılacağı gibi müştereken de yapılabilir. Sınavlarda tam not 100’dür. Başarılı sayılabilmek için en az 60 puan alınması gereklidir.

Bu İTİS’ de öngörülen sınavlar, işçinin çalıştığı işyerinde yapılır. Sınavların işyerinin dışında yapılması halinde İşveren, sınava girecek İşçilerin ücretini kesmeksizin işyeri ile sınav mahalli arasındaki yolluğunu ödeyerek sınava katılmasını sağlar.

5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun kapsamında işe alınan personellerde sağlık sebepleri dolayısı ile sertifikasını yenileyemeyenler Sosyal Güvenlik Kurumunun sözleşme-anlaşmalı olduğu Sağlık Kurum ve Kuruluşlarından alınan sağlık kurulu raporlarıyla tespit olunan işçiler, eşdeğer gruptaki görevlere sınavsız olarak atanırlar.”

MADDE 35 – SINAV KURULLARININ TEŞKİLİ, GÖREVİ VE SORULARIN HAZIRLANMASI

Sendikali işçilerin derece, görev unvanı değişikliği için işveren tarafından bir sınav kurulu teşkil edilir. Bu kurulda Üst Yöneticinin tayin edeceği bir başkan, iki üye ile sendikanın veya ilgili şubenin görevlendireceği iki üye bulunur. Sınav kâğıtları sınav kurullarınca değerlendirilerek, Personel Dairesi Başkanlığına gönderilir.

MADDE 36 – SINAVLARDA İZLENECEK YÖNTEM :

a) Yazılı sınava başlamadan önce yapılacak işlem: Soruları havi kapalı zarf, sınav günü adaylar huzurunda kurul tarafından açılır. Soruların okunması veya tevzii sona erdikten sonra sınav süresi ilan edilir. Her sorunun puanı bildirilir ve adaylara soru kağıdının üzerine herhangi bir işaret yapılamayacağı, kopyaya tevessül etmemeleri lazım geldiği hususu hatırlatılır. Soruların doğru cevaplarını içeren cevap anahtarı yazılı sınavın sona erdiği saatte kurul üyelerine dağıtılır. Değerlendirmeye bundan sonra başlanır.

b) Sınavda kopya yapan, veren ve teşebbüs eden: Sınavda kopya yapan, veren ve teşebbüs edenlerin kâğıtları sınavın sonu beklenmeden hazır olan üyeler tarafından alınır ve üzerine sınav kağıdının iptali hakkında gerekli kayıt yapıldıktan sonra imzalanır ve bu gibiler sınav mahallinden uzaklaştırılır.

c) Sınav kağıtlarının toplanması: Sınav için önceden tespit ve sınav başlamadan sınav mahallinde ilan olunan sınav süresinin bitiminde kağıtlar toplanır ve Sınav Kurulunca dağıtılan kağıtlardan başka kağıtlara yazılan cevaplar nazarı itibara alınmaz.

d) Tutanak tanzimi: Sınav sonunda kurul tarafından;

1) Sınava kaç kişinin girdiği, bunların ad ve soyadları,

2) Sınavın başlangıç tarih ve saatleri,

3) Varsa, kopya yapan veya yapmaya teşebbüs edenler,

gibi hususları göstermek üzere sınav yeri terk edilmeden bir tutanak tanzim ve imza edilir.

e) Sözlü Sınavlar: Sözlü sınavlarda bu kurullar bu maddede belirtilen şekilde hazırlanan sorular arasından gerekli gördükleri soruları sorarlar. Bu kurullar, sınav sonunda bu maddede belirtildiği şekilde tutanak tanzim eder ve ayrıca sınavı kazananların puanlarını tespit ederek bu madde de belirtildiği üzere ilgililere gönderirler.

f) Pratik Sınavlar: Mahiyeti itibarıyla pratik işlerde çalışacak personelin seçiminde yazılı ve sözlü sınavın sonunda pratik sınav yapıldığı taktirde, sınav kurulları pratik sınavları da yaparlar. Yalnız pratik sınavı icap ettiren hallerde, kurul bu madde gereğince hareket eder.

MADDE 37 – SINAV SONUÇLARININ İLANI VE İTİRAZ :

Sınavlarda verilen notlar gizli olup, karara bağlanmadıkça açıklanamaz. Sendikalı işçilerin sınav sonuçları sınavın bittiği tarihten itibaren 15 gün içinde işverence ilan edilir.

Bu ilanın bir nüshası Sendikaya veya ilgili Şubeye gönderilir. Bu ilanı müteakip işçinin sınav sonucuna 7 işgünü içinde İşveren veya İşveren vekiline yazılı olarak itiraz hakkı vardır. Sınav sonucuna yazılı olarak itiraz eden işçiye dilekçesinin alındığına dair bir belge verilir ve sonucu 15 gün içinde işçiye ve Sendikaya veya ilgili Şubeye bildirilir. İşçinin itirazı ilgili mercilere intikal ettirilir.

35. maddeye göre yapılan sınavlardan vaki olacak itirazlar, Üst Yönetici tarafından belirlenen İşveren temsilcileri ile Sendika temsilcisi işçilerden oluşan aynı sayıdaki bir başka kurul tarafından incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. Bu kararın bir sureti ilgili Sendika Şubesine verilir. Bu sınavlar için süresi içinde yapılan itirazlar neticeye bağlanıncaya kadar o göreve tayin yapılamaz.

MADDE 38 - GÖREV UNVANI DEĞİŞİKLİĞİNDE MÜRACAAT VE TARİH:

a) Sendikalı işçilerin görev unvanı değişikliği sınava tabidir. İhtiyaç duyulan görevler işyerlerinde ilan tahtalarında ve İşverenin Web Sayfasında ilân edilir. Bu ilanların birer nüshası ilanı müteakip Sendika veya ilgili Şubesine gönderilir.

b) İşveren tarafından gerek görüldüğü takdirde, ihtiyaç duyulan görev unvanları için sınav gün ve şartları en az bir ay önceden ilan edilmek suretiyle sınav açılabilir. Görev değişikliğine talip olan işçiler, dilekçelerini ilanda belirtilen sınav başvuru tarihe kadar bağlı oldukları birimlere verirler. Bu dilekçeler ilgili birimler tarafından Personel Dairesi Başkanlığına gönderilir.

c) Belirtilen zaman içerisinde verilmeyen dilekçeler dikkate alınmaz.

d) Açılan sınavın sonuçları sınav tarihinden itibaren 30 gün içinde açıklanır ve açıklama tarihini takip eden aybaşından itibaren uygulamaya konulur.

MADDE 39 - ÜST DERECELİ GÖREV YERLERİNE GECİŞ :

Üst dereceli görev yerlerine yapılacak atamalar için İTİS' de düzenlenen usullere göre sınav yapılması şarttır. Yapılan sınavlarda;

a) İşyerinde çalışan taraf Sendika üyesi İşçilere öncelik tanınır.

b) Üst dereceli görev yerlerine atanmak üzere sınava girmek isteyen İşçinin o dönemde en az 70 tezkiye puanı alması şarttır.

c) İhtiyaç duyulan üst görevler, aranılan vasıfları ile işyerleri ilan tahtasında ilan edilir. Başvuranlardan aranılan vasıflara haiz olanlara sınav günü, yeri ve saati belirtilmek suretiyle ayrıca tebligat yapılır. Sınav şartları ve sınav günü önceden yazı ile ilgili Sendika Şubesine bildirilir.

d) Sınavda başarı kazananlar en yüksek puanı alanlardan başlayarak ihtiyaç miktarınca üst dereceli görev yerine atanırlar.

e) Üst dereceli bir görev yerine geçmek üzere İTİS ile düzenlenen usullere uygun olarak sınava giren ve bu sınavda başarı kazanamayan işçinin halen bulunduğu görevde istihdamına devam olunur. İTİS hükümlerine göre kademe terfiinden yararlanır. Bu şekilde yapılan sınavlarda muvaffak olunmadığı veya dahilden talep çıkmadığı taktirde dışarıdan eleman temini yoluna gidilir.

MADDE 40 - ÜST DERECELİ GÖREV YERLERİNE GEÇİŞTE GÜNDELİK TESPİTİ :

a) Bu bölümdeki hükümlere göre yapılacak sınavın sonucu üst dereceli görev yerine geçmeye hak kazanan İşçinin yeni dereceye intibakı yapılırken (EK-I) nolu cetvelde dahil olduğu alt derecenin taban yevmiyesi ile intibak ettirileceği derecenin taban yevmiyesi arasındaki fark halen almakta olduğu yevmiyesine, yeni görevin fiilen başlatıldığı tarihten itibaren ilave edilerek yeni yevmiyesi tespit edilir.

b) Üst dereceli bir görevden alt dereceli bir göreve geçiş için İşçiler dilerse sınava girebilirler. Bu sınavda başarı kazanarak derece ve görev değişikliğine hak kazanan işçinin yevmiyesinden bir indirim yapılmaz.

MADDE 41 - EŞDEĞER DERECELİ GÖREV YERLERİNE GEÇİŞTE GÜNDELİK TESPİTİ :

Bir görevde çalışmakta iken aynı derecedeki bir başka göreve geçişi için İşverence açılan imtihanda başarı sağlayanlara bulunduğu görev derecesi karşılığında (EK-I) sayılı cetvelde gösterilen bir kademe terfi miktarınca zam verilir. Bu zam İşçinin normal kademe terfi hakkını engellemez.

MADDE42 - SAĞLIK KURULLARI RAPORU GEREĞİ İŞDEĞER DERECELERİ ALTINDAKİ GÖREV ÜNVANLARINA GEÇİRİLEN İŞÇİLERİN YEVMİYELERİ :

a) İşverenin işinde çalışmakta iken, uğradığı bir iş kazası veya tutulduğu meslek hastalığı nedeniyle, bulunduğu görevlerde çalışamayacakları Sağlık Kurullarının raporları ile tespit olunan İşçiler iş değer dereceleri altındaki görevlere sınavsız olarak ve yevmiyelerinden indirim yapılmaksızın atanırlar.

b) Sağlık Kurulu raporuna istinaden, bulunduğu görevde çalışmasının sağlığı açısından sakıncalı olduğu tespit edilen İşçiler iş değer dereceleri altındaki görevlere ait bir pozisyon sınavına katılarak başarılı oldukları takdirde, yeni pozisyonlara, keza almakta oldukları yevmiyeleri ile geçirilirler.

c) Sağlık Kurulu raporuna istinaden bulunduğu görevde çalıştırılmasının sağlığı açısından sakıncalı olduğu tespit edilen İşçilerin, İşverence teklif edilen İş değer dereceleri altındaki görevi kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmeleri halinde, sınav yapılmaksızın alt dereceli pozisyonlara dahil olduğu iş değer derecesi ile halen getirileceği iş değer derecesinin taban yevmiyeleri arasındaki miktar yevmiyelerinden indirilerek atamaları yapılır.

Bu durumda olup, yukarıda 2.fıkra hükmü gereği açılacak sınava girmek istemeyen veya 3. fıkra kayıtlı (sınavsız olarak alt gruplara yevmiyesinden indirim yapılarak atamaya) ilişkin İşveren teklifini kabul etmeyen işçilerin hizmet akitleri ihbarlı olarak feshedilir.

MADDE 43 - İŞE ALMADA ÖNCELİK :

..... Görevini yaparken uğradığı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen veya çalışamaz raporu alan işçilerin eş ve çocuklarından yalnız bir tanesi **açktan atama ile daimi işçi kadrosuna** alınır.

MADDE 44 - İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ :

İş sözleşmesinin feshi konusunda mevzuat hükümleri uygulanır. Ancak iş sözleşmesi; İş Kanununun 25.Maddesi II. Bendinde söz konusu olan hallerde, İTİS' de düzenlenen usul ve esaslar dahilinde ve ancak disiplin kurulu kararıyla İşveren tarafından, bildirimsiz olarak feshedilebilir.

MADDE 45 - TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ :

Toplu işçi çıkarma ve iş güvencesi konularında mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 46 - SÜRELİ FESİH :

İş Kanununun 17. Maddesinde öngörülen süreler aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İşi;

a) 6 aydan az sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek üçüncü hafta nihayetinde,

b) 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek beşinci hafta nihayetinde,

c)1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olanlar için yedinci hafta nihayetinde,

d) 3 yıldan 5 yıla kadar sürmüş olanlar için dokuzuncu hafta nihayetinde,

e) 5 yıldan 10 yıla kadar sürmüş olanlar için on ikinci hafta nihayetinde,

f)10 yıldan fazla sürmüş olanlar için on üçüncü hafta nihayetinde,

fesih muteber olur.

.....

İhbar önelleri içinde işçinin çalıştırılmasında zorunluluk bulunduğu taktirde, işçi çalıştırılabilir. Bu taktirde işçiye iş araması için günde 4 saat iş arama izni verilir. İşçi istediğinde bu izinleri toptan kullanabilir.

MADDE 47 - KIDEM TAZMİNATI :

İşçilerin kıdem tazminatları her hizmet yılı için 40 günlük ücretleri tutarında hesap edilerek yasa hükümlerine göre ödenir.

MADDE 48 - TAZMİNATLARIN ÖDENMESİ :

İTİS hükümlerine göre kıdem ve ihbar önellerine riayet edilerek yapılan işten ayrılma ve çıkarmalarda İşçilerin her türlü hakları, işten ayrılma ve çıkarılma tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde ödenir. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde yasal hükümler uygulanır.

IV. BÖLÜM : ÇALIŞMA ŞARTLARI

MADDE 49 - GÜNLÜK VE HAFTALIK İŞ SÜRELERİ :

Bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin normal çalışma süresi günde 7,5 saat ve haftada 45 saattir. Ancak 24 saat faaliyet gerektiren Koruma ve Güvenlik Hizmetlerinde çalışan işçiler ikili vardiya/posta halinde çalıştırılmaları durumunda bu işçilerin günlük çalışma süresi, haftalık 45 saatlik çalışma süresi aşılmamak koşulu ile bir saatlik ara dinlenmesi hariç 11 saattir. Ayrıca Devlet Memurlarının çalıştığı Bakanlık merkez işyerinde çalışan işçilerin günlük çalışma süreleri, Devlet Memurlarının mesaisine tabidir. Bu İşçilerin 9 saatten az çalıştırılmaları fazla çalışma ücreti, iş süresi ve diğer yönlerden kendileri için müktesep hak teşkil etmez. Söz konusu işçilere fazla çalışma ücreti ödenmesi günde 9 saatten fazla veya haftada 45 saati aşan çalışmalarına bağlıdır.

Ara dinlenmeleri iş süresinden sayılmaz. Ancak, vardiyalı hizmetlerde çalıştırılan işçiler yarım saatlik ara dinlenmelerini iş mahallinde geçirirler. Bu suretle, vardiyalı işçilerin görev geçirdikleri yarım saatlik ara dinlenmesi süresine karşılık, bir saatlik normal çalışma ücreti % 150 zamlı olarak ödenir.

MADDE 50 - HAFTALIK ÇALIŞMA GÜNLERİ :

Vardiyalı hizmetlerde çalıştırılanlar ayrı olmak üzere işçilerin çalışma günleri Pazartesi mesai saatinin başlangıcından Cuma günü mesai saatinin bitimine kadar olmak üzere 5 gündür.

MADDE 51 - GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILACAK ZAMANLAR :

İşverence yapılan düzenlemeye göre belirtilmiş zamanda işyerine gelip İşverenin buyruğuna hazır ve göreve amade olan işçilerin;

a) İşe herhangi bir nedenle geç başlatılmaları dolayısıyla bekledikleri yada bekletildikleri ve çıkacak işe kadar boş geçirdikleri süreler,

b) Günlük iş süresi içinde bir emrin yerine getirilmesinden sonra ikinci emre kadar boş geçirdikleri süreler,

c) İşverence işin erken tatil edilmesi nedeni ile geri kalan süreler,

d) Niteliği yaygın olan işyerlerinde belirlenmiş işyeri hudutları içinde asıl iş noktalarına ulaşmak veya bu yerlerden işyeri merkezine dönmek ya da başka iş noktalarına varmak için gelip, gitmelerde geçirdiği zorunlu süreler.

e) İşverence, başka bir görev yerine veya noktasına götürülüp getirilmelerinde yolda geçirdikleri süreler,

f) Günlük emzirme izin süreleri,

g) Gün içinde verilen idari izin süreleri,

h) Muayeneye sevk halinde muayene yapıncaya kadar vizitelerde geçirilen süreler,

i) Ayakta tedavi yapılan hallerde bu amaçla kullanılacak süreler,

i) İşveren yetkilisince günlük çalışma süresi içinde ve fakat günlük ara dinlenmesi dışında verilecek molalarda geçirecekleri süreler (İşverence 8-9 saat çalışılan işlerde öğleden evvel ve öğleden sonra iş saatleri içinde onar dakikalık dinlenme molası verilir. Bu molalarda işçi işyerini terk edemez),

j) İşçilerin topluca ikamet ettikleri yerden işin niteliği icabı makinelerin bulunduğu görev mahallerine götürülüp getirilmelerinde yolda geçen süreler,

günlük çalışma süresinden sayılır.

Çalışılmayan ve fakat günlük iş süresinden sayılan süreler için işçinin gündeliğinden bir kesinti yapılmaz veya böylece çalışılmayan sürelerin giderilmesi için işçiler karşılıksız fazla çalışmaya zorlanamaz.

MADDE 52 - VARDİYALI ÇALIŞMANIN TANIMI :

İşveren, işin gereği veya hizmetin niteliği dolayısıyla çalışma günü içindeki faaliyeti normal çalışma süresi dışında da sürekli tutmak durumunda ve zorunda ise ve fazla çalışma ile ihtiyacı karşılamıyorsa, işçileri postalar halinde birbiri ardına çalıştırmaya karar verebilir. Bu çalışma düzenine (Vardiyalı Çalışma) denir.

MADDE 53 - VARDİYALI ÇALIŞMADA POSTA SAYISI :

Vardiya postalarının sayısına İşverence karar verilir. Genel olarak günlük 24 saat faaliyet gerektiren işlerde 3, on altı saat faaliyet gerektiren işlerde ise 2 posta çalıştırılır. Ancak 24 saat faaliyet gerektiren Koruma ve Güvenlik Hizmetlerinde çalışan işçiler 08:00-20:00 ve 20:00-08:00 olacak şekilde 2 posta halinde çalıştırılabilir.

MADDE 54 - VARDİYALI ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ :

a) Gece vardiyasına giren postalar en fazla bir hafta süre ile bu durumda kalırlar. Gece vardiyasında çalışanların diğer vardiyaya alınması ve bu suretle postaların nöbetleşe olarak gündüz vardiyasına girmeleri sağlanır.

İşçi veya işçilerin rızası ile gece ve gündüz postalarında on beşer günlük nöbetleşmeye gidilebilir.

b) Postaların vardiyalarının değiştirilmesinde işçiler, İş Kanununun 76. maddesi uyarınca çıkarılan yönetmelik hükümleri saklı kalmak kaydıyla, sürekli olarak on altı saat dinlenmeden yeniden vardiyaya sokulamazlar.

MADDE 55 - VARDİYA ÇALIŞMA ARALARI :

İşçinin vardiya çalışma saatleri arasında en az 16 saatlik zaman aralığı bulundurulur. 16 saatin hesabında fazla mesai çalışmaları nazara alınmaz.

Şu kadar ki, vardiya dönüşlerinde veya sair zaruri sebeplerle 8 saat ara ile vardiyaya çağrılan işçinin 8 saatlik çalışmasına karşılık o güne ait yevmiyesi ile birlikte 2 yevmiye daha ödenir.

Vardiyasına göre hafta tatilleri gününde göreve çağırılan işçinin hafta tatilinin başladığı saat ile çağırılarak göreve başladığı saat arasında veya hafta tatili içinde çalışmasını bıraktığı saat ile vardiyası dönmek suretiyle yeni hafta içinde göreve başlayacağı saat arasında 16 saat zaman aralığı bulundurulur. Aksi halde işçiye hafta tatili yevmiyesi ile birlikte 2 yevmiye daha ödenir.

Ancak, vardiyalı işçinin hafta tatili günü ve müteakip iş günü çalıştıktan sonra vardiyası döndürülerek 8 saat ara ile işe çağırılması halinde 1. fıkra hükmü uygulanıp, 2. fıkra hükmü uygulanmaz ve hafta tatili ücretlerine ilaveten 2 yevmiye ödenmez.

MADDE 56 - VARDİYALI İŞÇİLERİN HAFTA TATİLİ :

İşçilerin hafta tatilleri, vardiya periyotlarına göre 32 saatten az olmamak şartıyla işverence tanzim ve tatbik olunur. **32 saatten önce vardiyaya çağrılan işçiye o gün için ilave olarak 2 yevmiye daha ödenir.**

Hafta tatili günlerinde çalıştırılanlara hafta tatili ücretinden başka, normal çalışma ücretleri de ayrıca ödenir. Hafta tatili ücretlerinin ödenmesinde, işçilerin hafta tatillerini içine almayan Sosyal Güvenlik Mevzuatına uygun olarak verilen istirahatlar çalışılmış gibi kabul edilir.

Vardiyalı işçilerin hafta tatili, vardiyasına göre hafta tatili yaptığı gündür. Vardiyasız işçilerin Pazar çalışması için öngörülen hükümler, vardiyalı işçilerin hafta tatili için de geçerlidir.

MADDE 57 - VARDİYASIZ İŞÇİLERİN HAFTA TATİLİ :

Vardiyasız işlerde çalışan işçilerin hafta tatili pazar günüdür. Cumartesi günü ise akdi tatil günüdür.

MADDE 58 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ :

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri Yasada tespit edilen günlerdir.

MADDE 59 - FAZLA ÇALIŞMANIN TANIMI :

Belirlenmiş günlük normal çalışma sürelerinin başlamasından önce veya bitiminden sonra yapılan veya haftalık çalışma sürelerini aşan çalışmalar "Fazla Çalışma"dır.

MADDE 60 - FAZLA ÇALIŞMA YAPTIRILMAYACAK İŞÇİLER :

Sağlık durumlarının fazla çalışmaya elvermediği sağlık raporuyla belgelenmiş işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

MADDE 61 - FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİ :

Fazla çalışma süresi hususunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 62 - OLAĞANÜSTÜ HALLERDE VEYA ZORUNLU SEBEPLERLE FAZLA ÇALIŞMA:

Olağanüstü hallerde veya zorunlu sebeplerle fazla çalışma konusunda Yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 63 - FAZLA ÇALIŞMA YAPILMASINDA İZLENECEK YÖNTEM :

a) İş Kanununun 41. Maddesinde belirtilen şartların tahakkuku halinde, İşveren kuruluşlarının yetkili kıldığı birim amirlerince yazılı onay veya emir çıkarılması kaydıyla işçilere fazla çalışma yaptırılabilir. İşçi dilerse fazla çalışma yaptırılabilmesine ilişkin onayı görmek isteyebilir. Kendisine onay gösterilmediği takdirde fazla çalışma yapmaktan imtina edebilir. Bu takdirde İşçi hakkında disiplin kovuşturması yapılamaz.

b) Önceden yazılı emir veya onay düzenlenmesine imkan olmayan durumlarda fazla çalışma yaptırılması halinde, fazla çalışmanın yapıldığı ve süresi arıza raporları veya fiili durumu belgelemek kaydıyla en kısa zamanda onaya bağlanır.

c) Fazla çalışma yaptırma emri verecek ve fazla çalışma yaptıracak yetkili amirler işyerinde önceden ilan edilir.

d) Normal çalışma saati dışında işe çağırılan İşçilerin yaptığı iş, 3 saatten az olsa dahi 3 saat üzerinden fazla mesai ücreti ödenir. Bu suretle işe çağırıldığı halde kendisine iş verilmeyerek geri gönderilen işçiler hakkında da bu fıkra uygulanır.

e) Göreve çıkan İşçilerin işyeri merkezi dışındaki günleri, ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili ve akdi tatil günlerine rastlarsa, İşçiler bu günlerde çalıştırılırlar. Ancak, zorunlu nedenlerle bu işçiler İşveren tarafından çalıştırılmadığı takdirde, çalışmadan hak kazandıkları bir tatil yevmiyelerine ek olarak bir yevmiye daha ki, toplam iki yevmiye tutarında ücret ödenir.

f) Bir işçinin, mutad çalışmasından sonra işi bırakmayarak çalışması halinde, fazla çalışmanın ait olduğu saatler diğer bir işgünü içerisinde de olsa, bu çalışma fazla çalışma sayılır ve bu hallerde fazla çalışmaya ilişkin hükümlere göre ücret ödenir. Ancak bu gibi çalışmaların ertesi günkü mutad mesaisi başlangıcını aşması ve bu günün ulusal bayram, genel tatil veya hafta tatili olması halinde çalışmanın aşan kısmı için bu sözleşmenin tatil çalışmalarına ilişkin hükümlerine göre ücret ödenir.

MADDE 64 - FAZLA ÇALIŞMANIN HESAPLANMASI :

Fazla çalışma yaptırılacak her işçiye İşveren tarafından bir ay süre ile geçerli olmak üzere “Fazla Çalışma Kartı” verilir.

a) Bu kartlara yapılan fazla çalışma süreleri, günlük olarak başlangıç ve bitiş saatleri eksiksiz yazılıp işlenir. Bu kayıtlar hizarlarında fazla çalışmaya nezaret eden İşveren yetkilisince imzalanır.

b) Kart, işçi tarafından saklanır. İşveren ikinci nüshayı kendisi için düzenleyip, her seferinde işçinin imzasını alabilir.

c) Fazla çalışma sürelerinin hesaplanmasında bir saatten az olan süreler bir saat olarak kabul edilir. (Aynı gün içerisinde fazla mesai toplamının bir saati aşan küsurları da tama iblağ edilir.)

d) Kartlarda silinti ve kazıntı yapılması disiplin bozucu eylem sayılır. Düzeltme gerekiyorsa, çizilerek yeniden yazma ve paraf etme esastır.

e) Fazla çalışmaya karşılık ödenecek ücretlerin hesabında bu kart kayıtları esas alınır.

f) Vardiyasız çalışan işçi hafta içinde vardiyaya alınmış ise vardiyaya alındığı takvim haftası içinde İTİS' de belirlenen haftalık çalışma süresini aşan fazla çalışmalarına fazla mesai ödenir.

MADDE 65 - ÇALIŞMA BELGESİ VERİLMESİ :

İdaredeki hizmetinden herhangi bir nedenle ayrılan İşçiye İş Kanununun 28. Maddesi gereğince, idarede yaptığı işin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösterir bir çalışma belgesi verilir.

MADDE 66 - İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ :

Her işçinin iş sözleşmesindeki görev unvanında, iş sözleşmesindeki görev unvanı değişmiş ise, halen ifa

ettiği görev unvanında ve görevin gerektirdiği işte çalıştırılması asıldır.

Ancak;

a) İşçiler, gerektiği takdirde işyeri içinde unvan ve niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak İşveren tarafından görevlendirilebilirler. Daimi iş değişikliklerinde prensip olarak İşçinin rızasının alınması şarttır. Ancak, işin gerekli ve zorunlu kılması halinde rızası aranmaz. Ancak, bu görevlendirmede işçinin görevlendirileceği pozisyon (işin) kendisinin bulunduğu pozisyonun iş değer derecesinde bulunması esastır.

Özel bir bilgi ve tecrübeyi gerektiren işler, bu niteliklere haiz olmayan işçilere gördürülemez.

Görülen işin niteliğinde benzerlik olması şartı ile İşçilerin, aynı İşverene bağlı ve Belediye hudutları içindeki bir başka işyerine İşverence nakledilmeleri mümkündür. İşçilerin aynı İşverene bağlı ve Belediye hudutları dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre yılda 3 ayı geçemez.

Belediye hudutları dışındaki işyerlerine nakledilen işçilerin 6 işgünü içinde nakle rıza göstermemeleri halinde iş sözleşmesi işverence bildirimli olarak feshedilebilir. İşçi bu durumda İş Kanununun 17. ve 21. maddeleri hükümlerine göre dava açabilir. Nakle rıza gösteren işçilerin yerine 6 ay içinde işçi ihtiyacı duyulması halinde nakli yapılan işçi eski işine dönmeyi kabul etmediği takdirde yeni işçi alınabilir.

İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

b) İşçiler şehir içi nakillerde yer değiştirmeye ilişkin emrin kendilerine tebliğ edildiği ertesi işgünü yeni işyerinde göreve başlamak zorundadır.

c) İşçiler Şehirlerarası nakillerde yer değiştirmeye ilişkin emrin kendilerine tebliğinden itibaren 15 gün içinde yeni işyerine hareketle işine başlamaya mecburdur. İşçinin elinde olmayan sebeplerle 15 günlük süreye riayet edememesi hali hariç, bu süre içinde yeni işyerindeki görevine başlamayanlar hakkında mazeretsiz iş devamsızlık hükümleri uygulanır.

d) İşçilere şehirlerarası nakillerde eski işyerinde, toplam 15 gün ücretli izin verilir. Bu 15 günlük ücret miktarı eski işyeri tarafından ödenir.

MADDE 67 - GÖZALTINA ALINMA-TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA :

1) Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresince ücretsiz izinli addedilir.

2) İşçi herhangi bir suçla doğrudan doğruya veya gözaltına alındıktan sonra tutuklandığı ve toplam süre İş Kanununun 17. maddesindeki bildirim sürelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesihi sayılır. İşçi bu süreler kadar 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 180 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde İşveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 180 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

4) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 180 gün içinde tahliye edilenler, bir hafta içinde başvurması halinde İşveren tarafından tekrar işe alınır.

5) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu veya tutuksuz olarak devam edenlerden;

a) 6 ay ve 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 tekrar işe **başlatılır**.

6) Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bölünmez Bütünlüğüne, Milli Egemenliğe, Cumhuriyete, Milli Güvenliğe, kamu Düzenine, Genel Asayiş, Genel Ahlaka ve Genel Sağlığa, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenlerin hizmet akitleri feshedilir ve bunlar cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

7) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken, trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde, 180 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,

b) Ehliyetlerinin Mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7

gün içinde,

başvurmaları halinde eski işlerine alınırlar. 180 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma İşverenin takdirine bağlıdır.

8) Şoför ve Operatörlerin vazife başındayken bir trafik suçu nedeniyle tutuklanmaları halinde, olaydaki kusuru asli kusur değilse kendilerine 90 günlük ücretleri İşverence ödenir.

MADDE 68 - GÖREVDE ÇALIŞMA :

a) İşçinin kendisine verilen yazılı talimata uyarak görev dışındaki bir hizmeti ifa etmesi, İşverenin sorumluluğunu ortadan kaldıramaz. Özellikle bu gibi durumlarda işçinin maruz kalabileceği, iş kazaları ve zehir eden zarar ve ziyan gibi hallerde işçiye kusur izafe olunamaz.

b) Sözleşmenin uygulama süresi içinde işçiler fiilen üst dereceli görevlerde ihtiyaca binaen çalıştırıldığı takdirde, bu hizmet, devam ettiği sürece asıl görevlerindeki taban ücreti ile üst derecedeki taban ücreti arasındaki fark, müktesep hak teşkil etmemek üzere yevmiyesine eklenerek ödenir. Ancak, üst dereceli görevde çalıştırma zorunluluğu doğan işçilerin bu şekilde çalıştırılmaları bir sınav dönemini geçemez. Sınav dönemlerinde sözleşmenin hükümleri uyarınca bu şekilde çalıştırılmaları nedeniyle sınav açılır. İşçiler açılan sınava girmek zorundadırlar. Bunun dışında bir sınava giremezler. Geçerli bir mazeret dışında sınava girmeyenler sınavı kaybetmiş sayılarak eski görevlerine iade edilirler. Mazereti kabul edilenlere İşverence tekrar sınav açılır.

Sınavı kazanamayan işçiler bir sınav dönemi daha ücret farkı ödenmemek şartıyla çalıştırılabilirler.

V. BÖLÜM : ÜCRETLER

MADDE 69 - ÜCRETİN TANIMI :

Genel anlamda ücret, işçiye bir iş karşılığında İşveren tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar.

Zaman esasına dayalı ücret, belirli bir zaman ölçüsüne göre, bu zaman ile sınırlı olan iş karşılığında ödenen meblağdır. Aylık, günlük ve saat başına uygulanan ücretler, zaman esasına dayanan ücretlerdir. Günlük ücret İTİS gereğince uygulanan ve İTİS' de belirtilen günlük normal çalışma süresini aşmayan bir günlük fiili çalışma karşılığıdır.

MADDE 70 - ASGARİ ÜCRET :

Bu sözleşme anlamındaki asgari ücret; işçilerin işgal ettikleri (görev) unvanlarına göre, bu sözleşme ekindeki dereceler için öngörölmüş yevmiyelerin yazıldığı cetvelde belirlenen taban ücretleridir.

MADDE 71 - ÜCRET HESAP PUSULASI :

a) İşveren, her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı ve İşverenin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

b) İşçilerin kendilerine yapılacak ödemelere ait bordro ve sair belgeleri imzalaması, sadece o belgede gösterilen ve kendilerine net miktarı intikal eden ödemenin yapıldığının delilidir. İşçinin sonraki bir hakkının ödenmesi, önceye ait aynı mahiyetteki haklarının da ödendiğine karine teşkil etmez.

c) İşçiye yapılan ödemelerin ispat vesikası, bu ödemelere ilişkin belgeler olup, muhtevası; usulüne göre tanzim olunmuş, İşçi tarafından imzalanmış ödeme belgeleriyle teyit olunmayan ibranameler geçersizdir.

MADDE 72 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI :

İşçilerin ay içinde hak ettikleri ücret ve fazla çalışma ücretleri en geç ayın 15'ne kadar ödenir. Ayın 15. günü tatile rastlarsa ödeme bir gün önce yapılır.

İşçiler, fazla çalışma kartlarını, en geç müteakip ayın üçüncü gününe kadar en yakın amirlerine tevdi ederler.

MADDE 73 - ÜCRET ZAMMI VE UYGULAMA

1-TABAN ÜCRET:

01.01.2023 tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri; **15,000 TL'nin** altında olan işçilerin, aylık brüt çıplak ücretleri **15,000 TL'ye** çekilecektir.

2-REFAH PAYI:

Sendika üyesi işçilerin ücretlerine, (1 maddedeki) çekme uygulandıktan sonra bütün ücretlere, %15 (onbeş) oranında refah payı ilave edilecektir.

3-ÜCRET ZAMLARI:

A)BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ÜCRET ZAMMI:

01.03.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretlerine (1. ve 2. Fıkradaki) çekme, refah payı ilavesi yapıldıktan sonra; 01.03.2023 tarihinden geçerli olmak üzere, EK-1'de yer alan işçilerin pozisyon (İş grubu) ve kademesine (kıdem yılına) göre belirlenen yevmiyelere getirilecektir.

01.03.2023 tarihi itibariyle Ek-1 tablodaki yevmiyelere göre skala ayarlaması yapıldıktan sonra oluşan günlük brüt çıplak ücretlere; 01.03.2023 tarihinden geçerli olmak üzere %45 (Kırkbeş) oranında zam yapılacaktır.

B - BİRİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

31.08.2023 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 31.08.2023 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.09.2023 tarihinden geçerli olmak üzere, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ağustos 2023 İndeks sayısının, Şubat 2023 İndeks sayısına göre değişim oranının % 5 (Yüzde beş) fazlası oranında zam yapılacaktır.

D - İKİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

29.02.2024 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 29.02.2024 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.03.2024 tarihinden geçerli olmak üzere, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2024 İndeks sayısının, Ağustos 2023 İndeks sayısına göre değişim oranının % 5 (Yüzde beş) fazlası oranında zam yapılacaktır.

E - İKİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

31.08.2024 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 31.08.2024 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.09.2024 tarihinden geçerli olmak üzere, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ağustos 2024 İndeks sayısının, Şubat 2024 İndeks sayısına göre değişim oranının % 5 (Yüzde beş) fazlası oranında zam yapılacaktır.

Ayrıca İşçilerin, 28.02.2025 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.03.2025 tarihinden geçerli olmak üzere, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2025 İndeks sayısının, Ağustos 2024 İndeks sayısına göre değişim oranının % 5 (Yüzde beş) fazlası oranında zam yapılacaktır.

MADDE 74 - İŞE ALMADA GÜNDELİK TESPİTİ :

Yürürlük başlangıç tarihinden sonra ilk defa işe girecek işçilerin işe giriş skalası **EK-I** dir.

MADDE 75 - ASKERLİK-HASTALIK-TUTUKLULUK VE HÜKÜMLÜLÜK SEBEBİYLE AYRILANLARIN YENİDEN İŞE ALINMALARI VE YEVMİYE İNTİBAKLARI :

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden bu ödevin sona ermesinden başlayarak 2 ay içinde işe girmek için müracaat edenler ilgili makamların onayı ile 2 ay içinde işe alınır. Bu gibilerin görevden ayrıldıkları esnadaki yevmiyelerine daha sonra yapılan Toplu İş Sözleşmesinden gelen ücret zamları ilave edilir.

Hastalık, tutukluluk ve hükümlülük sebebiyle işyerinden ayrılmış veya bu nedenlerle iş sözleşmesi feshedilmiş olup da bu sözleşmeye göre yeniden işe alınan işçilerin görevden ayrıldıkları esnadaki yevmiyelerine daha sonra yapılan Toplu İş Sözleşmesinden gelen ücret zamları varsa onlar da ilave edilmek suretiyle yevmiyeleri tespit edilir.

Bu işçilerin işe alınmaları, İTİS' de hüküm varsa İTİS hükümlerine göre, hüküm yok ise Kanun hükümlerine göre sağlanır.

MADDE 76 KADEME VE DERECE TERFİİ /İNTİBAKİ ŞARTLARI :

İşçilerin kademe ve derece intibakları Ek-1'deki cetvele göre yapılacaktır.

Kademe Terfii:

- En az bir yıl aralıksız iş sözleşmesi ilişkisi bulunan,
 - Bulunduğu kademe (1) yıllık çalışma süresini dolduran,
 - Bulunduğu iş grubunda ilerleyebileceği kademe bulunan,
- İşçinin her yıl Şubat ayı içinde kademe ilerlemesi yapılır ve Mart ayı başından itibaren uygulanır.

Derece Terfii:

Bulunduğu derecede 2 yıl çalışmış olan,
Pozisyonunda terfii edebileceği üst derece bulunan,
İşçilerin derece terfii, kademe ilerlemesinden sonra yapılır. Derece terfiine esas tarih Mart ayının birinci günüdür.

Derece Terfiine verilecek gündelik;

Derece terfii yapılacak işçi; kademe ilerlemesi yaptırdıktan sonra, bir üst derecenin aynı kademesindeki yevmiyesine intibak ettirilir

Kademe Terfii:

Kademe terfii işçilerin bulunduğu görevde geçen her hizmet yılı karşılığı olarak görevinin bulunduğu grup için (EK-2) sayılı cetvelde gösterilen miktar kadar yevmiye artışıdır.

MADDE 77 - KADEME TERFİİ TARİHİ VE MİKTARI :

a) Sendikalı İşçilerin idaredeki hizmet süresi Mart ayının 1. günü bir yılı doldurduğu takdirde kademe terfii yapılır. Kademe terfilerinde, terfi tarihinden sonraki yıl içinde muvazzaf askerlik hizmeti hariç, manevra ve tatbikata gitmek şartıyla görevinden ayrılan fakat hizmet akdi devam eden işçilerin 90 günlük; hastalık sebebiyle işine devam edemeyen fakat iş sözleşmesi devam eden işçilerin 60 günlük süreler ile hastalık veya iş kazası nedeniyle hastanede yatırılarak tedaviye alınmaları halinde hastanede geçen sürelerle taburcu edildikten sonra aralıksız verilen istirahat süreleri kademe terfilerinde çalışılmış gibi dikkate alınır.

b) İdarede işe alınan Sendikalı işçinin işe başlayış tarihinden itibaren Mart ayı başına kadar geçen süre altı aydan fazla olduğu takdirde bir defaya mahsus olmak üzere Mart ayında kademe terfii yapılır.

c) Kademe terfii miktarı, derece için öngörülen ve (EK-II,) sayılı cetvelde her derece için ayrı ayrı gösterilen bir kademe ölçüsündedir. Yılda bir defa ve süre bakımından yukarıdaki fıkralarda gösterilen esaslar uyarınca İTİS'in Kademe ve Derece Terfii /İntibakı Şartları başlıklı 76. Maddesinde belirtilen şartlara göre yapılır.

MADDE 78 - HAFTA TATİLİ ÜCRETİ :

İşyerinde hafta tatilinden önceki 5 işgününde (Vardiyalıların hafta tatilinden önceki 6 iş gününde) günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere, çalışılmayan hafta tatili günü için İşveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir.

Şu kadar ki;

a) Çalışılmadığı halde kanunen iş süresinden sayılan zamanlarla, günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanuni veya akdi tatil günleri,

b) Bu sözleşme gereği verilen ücretli izinlerle, bir haftalık süre içinde kalmak üzere verilen öbür izinler ve hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya bir kaç gününde İşveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri, ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken 6 günün hesaplanmasında göz önünde tutulur.

MADDE 79 - VARDİYASIZ İŞÇİLERİN HAFTA TATİLİNDE VE CUMARTESİ GÜNLERİNDE ÇALIŞMALARI HALİNDE ÖDENECEK ÜCRET :

a) Pazar günü çalışma yapılması: Pazar günü çalıştırılan işçiye müteakip hafta içerisinde bir gün hafta tatili verilir ve tatil yaptığı bugüne ait ücreti ödenir.

Pazar günü çalışmış olan işçiye müteakip hafta içinde 1 gün izin verilmişse esas yevmiyesine bir yevmiye ilave edilmek suretiyle ödenir. Pazar günü çalıştırılıp da müteakip hafta içerisinde bir gün hafta tatili verilmezse Pazar günü çalışma süresi ne olursa olsun işçinin normal yevmiyesine ilaveten **üç yevmiye** daha ödenir.

b) Cumartesi günü çalışma yapılması: Vardiyasız işçinin Cumartesi günü çalıştırılması zorunluluğu doğduğu takdirde, işçiye tam gün çalıştırma hakkı saklı kalmak üzere, bu çalışmaları karşılığı normal yevmiyesine ilaveten ayrıca **(3) üç yevmiye** daha ödenir.

c) Cumartesi ve pazar günlerinde işçinin 7,5 saatten fazla çalıştırılması halinde, İşçinin her bir saat fazla çalışmasına karşılık normal saat ücretleri %150 oranında arttırılmak suretiyle ödenir.

d) **Ulusal Bayram, genel tatil günleri**, Ramazan ve Kurban Bayramlarının hafta tatili gününe isabet etmesi halinde işçinin çalışmasına karşılık bu maddede yazılı yevmiyeler dışında ayrıca bir yevmiye daha ödenir.

e) **Cumartesi ve Hafta tatili günü her türlü Eğitim, Kurs ve Seminare gönderilen işçilere bu madde hükümleri aynen uygulanır.**

MADDE 80-VARDİYALI İŞÇİLERİN HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞTIRILMALARI HALİNDE ÖDENECEK ÜCRET :

Vardiyalı işçilere, vardiya periyotlarına göre vardiya cetvellerinde belirtilen hafta tatillerinde çalıştırma yaptırılırsa yukarıdaki maddede vardiyasız işçiler için Pazar günü çalışma yapılması halinde öngörülen usul ve esaslara göre ücret ödemesi yapılır.

MADDE 81 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNİN ÜCRETLERİ :

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde herhangi bir sebeple çalıştırılma zorunluluğu doğduğu takdirde, İşverenin işçinin işe gelişinden itibaren işçilerin iş günlerindeki normal mesai saatlerini aşmayan, çalıştırma hakkı saklı kalmak kaydıyla, çalışma süresi ne olursa olsun İşçiye esas yevmiyesine ilaveten 2 yevmiye daha ödenir.

Vardiya halinde çalışılan işlerde; 28 EKİM ve Dini Bayramların arife günlerinde 00.00-08.00 vardiyasında çalışanlara yarım yevmiye, 08.00-16.00 vardiyasında çalışanlara 1 yevmiye, 16.00-24.00 vardiyasında çalışanlara ise 2 yevmiye daha ödenir. **08.00-20.00 vardiyasında çalışanlara 2 yevmiye, 20.00-08.00 vardiyasında çalışanlara 3 yevmiye daha ödenir.** Bu işçilere arife günleri ve 28 Ekim için 1. fıkra hükmü uygulanmaz.

Vardiyasız çalışan İşçilere ise 28 Ekim ve Dini Bayramların arife günlerinde saat 13.00'ten sonraki çalışmalarına karşılık esas yevmiyelerine ilaveten bir yevmiye daha ödenir. **Ancak, mutad çalışma sürelerinin aşılması halinde 2 yevmiye olarak ödenir.**

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri öncesi Cumhurbaşkanlığı genelgesiyle idari izin yapılan normal çalışma günleri için, çalıştırılmasına ihtiyaç duyulan işçilere, çalıştıkları günler için ilave (1) yevmiye daha ödenir. İdari izin yapılan bu günlerde günlük çalışma sürelerini aşan çalışmalar için Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri fazla çalışma esaslarına göre ödeme yapılır.

MADDE 82 - FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ :

İşçilerin bu Toplu İş Sözleşmesi ile belirtilen **vardiyalı veya vardiyasız olarak çalışılan** günlerinde günlük ve haftalık çalışma süreleri üzerinde yaptıkları çalışmalar fazla çalışmadır.

Fazla çalışma ücreti İşçinin gündeliği 7,5'a bölünerek hesap edilir.

a) İşçilere; acil durumları hariç 24 saat önceden haber verilerek rıza alınmaksızın fazla çalışma yaptırılabilir.

b) Günde 3 saate kadar yapılan fazla çalışmaların ücreti, işçinin saat ücretinin %100 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

c) Günde 3 saati aşan fazla çalışmaların ücreti ise saat ücretinin %150 arttırılması suretiyle ödenir.

d) Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde, normal çalışma süresi (7,5 saat) üzerindeki her bir saat fazla çalışma için, üç yevmiyenin saat başına düşen miktarı %100 fazlasıyla ödenir.

e) Fazla çalışmalar izinle telafi edilemez.

VI. BÖLÜM : EK ÖDEME VE SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 83 - İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE :

a) İşçilere 6772 sayılı Kanun ile öngörülen ilave tediye, Kanun hükümlerine göre ödenir.

b) Bu ilave tediye dışında işçilere her yıl 03 Nisan, 08 Eylül ve **08 Aralık** tarihlerinde 30'ar günlük çıplak

yevmiyeleri tutarında ikramiye ödenir. İkramiyelerin ödenmesinde 6772 sayılı İlave Tediye Kanununun öngördüğü usul ve esaslara uyulur. Bu ikramiyeler, işçilerin yıl içerisindeki çalışma süresi ile orantılı ödenir.

MADDE 84 - EVLENME YARDIMI :

Evlenen işçiye bir defaya mahsus olmak üzere, evlenme olayının sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında olması halinde **net 5.000,00 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında olması halinde **net 7.500,00 TL** evlenme yardımı yapılır.

Bu ödeme, sözleşmenin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılacak ve evlenme olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Eşlerin her ikisinin de aynı yerde çalışması halinde ödeme eşlerden her ikisine de ayrı ayrı yapılır.

MADDE 85 - DOĞUM YARDIMI :

İşçiye, Sosyal Güvenlik Kurumunca yapılan ödemelerin dışında doğan her çocuğu için doğumun sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında olması halinde **net 2.500,00 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında olması halinde **net 5.000,00 TL** doğum yardımı yapılır.

Bu ödeme, sözleşmenin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılacak ve doğum olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Karı ve kocanın her ikisinin de aynı yerde çalışması halinde ödeme eşlerden yalnızca birine yapılır.

Birden fazla çocuğun doğması halinde bu yardım, her çocuk için ayrı ayrı ödenir. Çocuğun ölü doğması halinde de bu yardım yapılır.

MADDE 86 - ÖLÜM VE MALULİYET YARDIMI :

a) İşçinin eş veya çocuklarının (doğum sonrası ölüm de dahil), ana veya babasının ölümü halinde, ölümün; sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında olması halinde **net 5.000,00 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında olması halinde **net 7.000,00 TL**,

b) İşçinin ölümü halinde, ölümün; sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında olması halinde kanuni mirasçılara **net 20.000,00 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında olması halinde kanuni mirasçılara **net 25.000,00 TL**,

c) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölüm halinde, ölümün, sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında olması halinde kanuni mirasçılara **net 30.000,00 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında olması halinde kanuni mirasçılara **net 40.000,00 TL**, ölüm yardımı yapılır.

d) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu herhangi bir işte çalışamayacağı Sağlık Kurulunca tespit edilen işçilere bir defaya mahsus olmak üzere iş kazasının sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında olması halinde **net 30.000,00 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında olması halinde **net 40.000,00 TL**, iş kazası yardımı verilir.

Bu ödemeler, sözleşmenin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılacak ve olayın meydana geldiği sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu maddenin (a) fıkrası için ölüm raporu, (b) ve (c) fıkrası için veraset ilamı şarttır.

MADDE 87 - GİYİM EŞYASI KARŞILIĞI YARDIM :

İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının gerektirdiği koruyucu giyim eşyası ve malzemesine ilişkin uygulama mahfuz kalmak kaydıyla işçilere **Net 1.000,00 TL/Ay** giyim yardımı ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranlarında artırılarak uygulanacaktır.

MADDE 88 - HASTALIK YARDIMI :

Sosyal Güvenlik Mevzuatına uygun olarak hastalık izini verilen işçi bu sürece izinli sayılır. SGK'ca ödenmeyen ilk iki günlük yevmiyesi İşverence ödenir. Ancak, bu şekilde yapılan ödemeler yılda 20 günü geçemez. İşçinin viziteye çıktığı güne ait yevmiyesi kesilmez. Keza işçi viziteye çıktığı o gün için işçinin ihtiyari dışında muayenesi yapılmayıp, Doktor tarafından bir sonraki gün gelmesi, vizite kağıdına işaret

edilmiş ise, İşçinin müteakip gün viziteye çıkması dolayısıyla de o güne ait ücreti kesilmez. Ancak, bu gibi hallerde işçi, durumu İşverene bildirmek mecburiyetindedir.

İşçinin fiili çalışmasıyla verilen rapor tarihinin aynı takvim gününe tesadüf etmesi halinde o güne ait ücreti, ağır vasıta zammı, fazla mesai ücreti, vardiya tazminatı ve iş güclüğü tazminatı ve sair istihkaklarından bir kesinti yapılmaz.

Vardiyalı işçilerin aynı işgünü içinde viziteye çıkarak göreve dönmeleri halinde de vardiya tazminatlarından, ağır vasıta zammından ve iş güclüğü tazminatından bir kesinti yapılmaz.

İşçi raporunu ibraz ettikten sonra istirahatını işyeri dışında geçirebilir.

Ayrıca, hastalıkları sebebiyle yatırılarak tedavi edilen işçilerin hastanede geçirdiği süreler, taburcu edildikten sonra aralıksız nekahet dönemi istirahatları ile on gün ve daha fazla olan raporları için SGK'ndan aldığı geçici iş göremezlik ödeneğine ait belgeyi işverene ibraz etmesi kaydıyla bu süreye ait çıplak gündeliklerinin farkı tahakkuk ettirilerek işçiye ödenir. İş kazası ile ilgili olarak verilen istirahat ve tedavilerde geçen süreye ait (süre ne olursa olsun) günler için de yukarıdaki şekilde işlem yapılır.

Hastalık yardımlarının İşveren tarafından ödenebilmesi için işçinin geçici iş göremezlik ödeneğini aldığına dair belgeyi istirahatın bitimini takip eden 10 gün içinde İşverene ibraz etmesi şarttır. Ancak, sondaj kamplarında bu sürenin aşılması halinde (doğacak gecikme zammı ve faiz işçiye ait olmak üzere) rapor bitim tarihinden itibaren iş göremezlik ödeneği belgesinin 15 gün içinde İşverene ibrazı halinde hastalık yardımı ödenir.

Alınan iş göremezlik ödeneği işçinin aylık ücretini aşmış olsa bile işçinin talebi halinde aylık bordrosu yapılır ve işçiye bir ödemedede bulunulmaz. Ancak, işçiye isabet eden SGK hissesi işçiden tahsil edilir.

İş kazası ile ilgili olarak verilen istirahat ve tedavilerde geçen süreye ait (geçen süre ne olursa olsun) günler için de yukarıdaki şekilde işlem yapılır.

Ayrıca iş kazalarına münhasır olmak üzere henüz kusur tespiti kesinleşmemiş ve anlaşmazlık devam etmekteyse, bu durumdan mutazzar olan işçilere SGK'ca iş göremezlik ödeneği verilmediği taktirde İTİS'in tabii afetler için avansa ilişkin maddesindeki kefalet şartlarıyla olayın devam ettiği sürece beher ay için 15 günlük çıplak yevmiyelerinin neti tutarında avans verilir.

a) Bu avans işçinin SGK'dan geçici iş göremezlik ödeneğini alması halinde öncelikle kapatılacaktır. Ödenek yeterli olmadığı taktirde bakiyesi işçinin aylığının 1/4'ü tutarında eşit taksitler halinde kesilmesi suretiyle avansın mahsubu sağlanır.

b) İşçinin kusuru dolayısıyla SGK'ca geçici iş göremezlik ödeneği verilmediği taktirde bu avans keza işçinin aylığının 1/4'ü nispetinde eşit taksitlerle İşverene geri ödenir. Ancak her mali yıl sonundan önce işçi mahsubu yapılmamış bakiye miktarının tamamını işyerine iade ederek avansı kapatır. Bu şekilde iade edilen bakiye miktar kadar bir avans yeni mali yılın ilk ayı içerisinde İşçiye yeniden verilerek ay be ay evvelce belirlenmiş eşit taksitlerin mahsubuna devam olunur. Bu işlem avansın tamamı tahsil edilinceye kadar sürdürülür.

3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanununa istinaden göreve başlayan harp malulü ve gazi işçilerin, 5510 sayılı kanuna göre, geçici iş göremezlik ödeneği aldıkları veya alamadıkları sürelerde, Sosyal Güvenlik mevzuatına uygun olarak hastanelerden aldıkları istirahat raporları ile muayene ve tedavide kaldıkları günlere ilişkin belgenin işverene ibrazı halinde, ücretleri işverence ödenecektir.

Ancak, geçici iş göremezlik ödeneği alınan hallerde, istirahatın bitimini takip eden 10 gün içinde iş göremezlik ödeneğinin ve belgesinin işverene verilmesi şarttır. Bu kurala uyulmadığı takdirde, hastalık veya istirahatlı buldukları günler için işverence yapılan ücret ödemeleri, işçilerin ilk istihkaklarından tahsil edilir.

MADDE 89 - YEMEK YARDIMI :

İşçilere fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak üzere sözleşmenin birinci yılında **net 110.-TL/Gün yemek yardımı ödenir.** Bu ödeme, sözleşmenin ikinci yılında **vergiden istisna tutulan tutar kadar ödenir.**

Seyyar görevli **ve geçici görevli** gönderilen işçilerden yemek yardımı kesilmez. Normal mesai bitiminde **.....** fazla mesai yapan işçilere 1 yemek parası daha ödenir.

Ayrıca, yıllık ücretli izin **ve ücretli mazeret iznine ayrılanlara;** çalışanlar gibi hesap edilerek yemek yardımı ödenir. (işgünü üzerinden),

Günlük çalışma süresi ara dinlenme dahil 12 saat olan işçilere iki öğün yemek bedeli ödenir.

MADDE 90 - SOSYAL YARDIM :

Toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında **net**

2.500,00 TL/Ay, birinci yılı ikinci altı ayında net 3.500,00TL/Ay sosyal yardım ödenir.

Bu ödeme, sözleşmenin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak uygulanacaktır.

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

MADDE 91 - VARDİYA TAZMİNATI :

İkili vardiya halinde çalışan işçilere % 25, üçlü vardiya halinde çalışan işçilere ise % 32 oranında vardiya tazminatı ödenir. Ancak, 24 saat faaliyet gerektiren Koruma ve Güvenlik Hizmetlerinde çalışan işçiler ikili vardiya/posta halinde çalıştırılırsalar dahi, bu işçilere %25 oranında vardiya tazminatı verilir. Sürekli olarak vardiyalı bir işte çalışırken vardiyasız bir işe geçenlere, vardiya çalışmasının sona ermesi ile 15 gün müddetle vardiya tazminatı ödenmesine devam olunur.

MADDE 92 - KASA TAZMİNATI :

Görev unvanı ne olursa olsun, aşağıdaki işleri fiilen yapan sendikalı işçilere aylık yevmiye toplamının % 10 nispetinde Kasa Tazminatı ödenir.

a) İşverenlik emriyle satın alma işleriyle görevlendirilmiş olup, bu iş için üzerinde devamlı avans bulunduranlar.

d) İşveren adına para tahsil etmekle görevlendirilen işçilere,

c) Kıymetleri muhafaza ile görevlendirilen sorumlu ambarcılar ile işverenlikçe bu kıymetlerin müşterek muhafazasından sorumlu tutulanlar,

d) Merkez Atölyesinde kullanılan araç ve gereçlerin muhafazasından sorumlu takımıcılara

MADDE 93 -POZİSYON DIŞI VASITA KULLANMA TAZMİNATI:

İşyerinde çalışıp asıl pozisyonu dışında vasıta kullanmayı kabul eden işçilere, (asıl görevli şoför olmadığı takdirde) kasıt ve ihmali dışında sebebiyet vereceği kazalardan sorumlu tutulmamak ve araba kullandığı günlere münhasır olmak kaydıyla, 20 TL/Gün, Net Pozisyon Dışı Vasıta Kullanma Tazminatı ödenir. Bu çalışanların sebebiyet verecekleri kaza sonucu Sosyal Güvenlik Kurumunca raporlu oldukları sürelerde ödenmeyen yevmiyeleri İşverence ödenir (Kasıt hariç)

MADDE 94 - İŞ GÜÇLÜĞÜ TAZMİNATI :

Ücretsiz izin ve raporlu günler dışında kalan günlerde ödenmek kaydıyla, Ek-III cetvelde 1. grupta fiilen çalışan İşçilere çıplak yevmiyelerinin %25'i, 2. grupta derecesinde fiilen çalışan işçilere de çıplak yevmiyelerinin % 20'si, 3. grupta fiilen çalışan işçilere de çıplak yevmiyelerinin % 15'i tutarında işgüçlüğü tazminatı ödenir. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına tutulan işçilere iş göremezlik süresince iş güçlüğü tazminatı ödenmeye devam edilir.

MADDE 95- TABİİ AFET VE HASTALIK YARDIMI:

a) İşçinin oturduğu evin yangın, deprem, toprak kayması ve sel gibi felaketlere uğraması ve zarara duçar olunması halinde, bu hallerin İl Bayındırlık ve İskan Müdürlüklerince belgelenmesini takiben, bir İşveren, bir Sendika temsilcisinin bulunduğu bir komisyonca mahallinde görülmek suretiyle tutanağa bağlanır.
Hasarla orantılı olarak 5 aylık ücretleri kadar tabii afet yardımı yapılır.

.....

b) İşçilere; kalp ve beyin ameliyatlarında, kanser tedavisinde, böbrek nakli ve hayati tehlike doğuran ağır yanıklara maruz kalmaları ve tedavilerinin Sosyal Güvenlik Kurumu mevzuatına uygun olarak yapılamaması halinde, sağlık kurulu raporuna istinaden (a) bendinde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde hastalık yardımı verilir.

MADDE 96 - HİZMET TEŞVİK PRİMİ :

Bu İTİS'in uygulama dönemi içinde kapsama dahil işyerlerinde (Elektrik İşleri Etüt İdaresi Genel Müdürlüğü dahil) hangi statüde olursa olsun geçmiş çalışma süreleri esas alınmak kaydıyla Sendikalı işçilerden;

a) Hizmet süresi 5 yılı doldurmuş olanlara 20 günlük,

b) Hizmet süresi 10 yılı doldurmuş olanlara 30 günlük,

c) Hizmet süresi 15 yılı doldurmuş olanlara 30 günlük,

- d) Hizmet süresi 20 yılı doldurmuş olanlara 60 günlük,
e) Hizmet süresi 25 yılı doldurmuş olanlara 60 günlük,
f) Hizmet süresi 30 yılı doldurmuş olanlara 60 günlük,
tutarında hizmet teşvik primi ödenir.

Yukarıda belirtilen hizmet süreleri engelli kadrosunda çalışan işçiler için yarıya düşürülerek uygulanır.

Bu maddede belirtilen hizmet sürelerinin hesabında 4857 İş Kanununun Geçici 6. (1475 Sayılı İş Kanununun 14.) Maddesine göre Kıdem tazminatı yönünden geçerli sayılan hizmetler esas alınır.

Askerlik borçlanmasını bitirenlerin, Sosyal Güvenlik Kurumuna ödendiğinin belgelenmesi kaydıyla borçlandıkları süreler, hizmet teşvik primine esas sürelerin hesabında dikkate alınır.

MADDE 97 - MÜKAFATLANDIRMA TERFİİ :

Bu İTİS'in uygulandığı işyerlerinde işyeri için zarar tevhit edecek bir halin önlenmesi veya bertaraf edilmesine, gerek mesleki ve gerekse sair buluş ve gayretleriyle müessir olan işçilerin gündeliklerine İşverence sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında net 5.00 TL/Gün, ikinci altı ayında net 7,50 TL/Gün zam yapılır.

Bu ödeme, sözleşmenin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

Terfi ettirilen işçinin terfi gerekçesi işyerinde, İşverenin ve Sendikanın ilan tahtasında ilan edilir ve birer nüshası da Sendikaya gönderilir.

MADDE 98 - TOPLU TAŞIMA VE ARAÇ TEMİNİ :

a) İşçilerin topluca ikamet ettikleri mahal ile işyeri arasında topluca taşınabilmeleri, bu iki yer arasında muayyen tarifeli nakil vasıtası işlememesi Taşıt Kanununun müsaadesi ve İşverenin imkanlarına bağlıdır.

b) 1) İşyeri, işçilerin toplu olarak ikamet ettikleri meskun mahalden uzak ise,

2) İşçilerin toplu olarak ikamet ettikleri meskun mahal ile işyeri arasında işleyen muayyen tarifeli nakil vasıtası yoksa,

3) İşverenin bu işyerinde işçi ve ailesinin ikameti için lojman mevcut değilse,

bu üç şartın bir arada bulunması halinde İşveren işçilerin toplu olarak ikamet ettikleri mahalden toplu olarak işyerine getirip götürmeyi sağlar.

c) Gündüz vardiyasında çalışan işçilerin güzergah tespiti ihtiyaca uygun olacak şekilde Sendikanın ilgili Şubesiyle birlikte yapılır.

d) Sosyal tesislerde çalışan işçiler gece 23.00'ten sonra evlerine İşverence götürülürler.

İşyerinde servis uygulaması olmayan yahut servisten yararlanamayan işçilere, fiilen çalıştıkları her gün için işverence iki adet, işe geliş-gidişten sadece birinde servisten yararlanan işçilere ise bir adet günlük yol yardımı vergiden istisnai tutarı net olarak ödenir.

Gerçek ulaşım durumlarına aykırı beyanda bulunan işçiler için disiplin hükümleri uygulanır.

VII. BÖLÜM : İZİNLER

MADDE 99 - İZİNİN TANIMLANMASI :

İzin, işyerinde çalışma sürdürülürken, işçinin İşverene bilgi verip onayını alarak kendi görevini geçici olarak durdurması veya bırakması veyahut işyerinden ayrılması suretiyle işe devam etmeme halidir.

a) İşçiler çalışmaları gerekli günlerde izin almadan işbaşına gelmemelik edemezler, işbaşına geldikten sonra izinsiz olarak yaptıkları işi durduramazlar, bırakamazlar ve işlerini terk edemezler.

b) İşçilerin hizmet akitlerinin izin sürelerinde devam ettiği kabul edilir ve kıdemleri bu esasa göre hesap edilir.

MADDE 100 - YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI :

İşçilere, çalışma sürelerine ve aşağıdaki esaslara göre yıllık ücretli izin verilir.

a) Hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 22 işgünü,

b) Hizmet süresi beş yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olanlara 26 işgünü,

c) Hizmet süresi on yıldan on beş yıla kadar (on beş yıl dahil) olanlara 28 işgünü,

d) Hizmet süresi on beş yıldan daha fazla olanlara 30 iş günü,

ücretli izin verilir.

e) Yıllık ücretli izinler, işçinin rızası hilafına bölünmez. Ancak tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

- f) Yıllık ücretli izine çıkan işçinin izin müddetine rastlayan ücretleri kendisine peşin olarak ödenir.
- g) Bu izinler 4857 sayılı Kanununun 60. Maddesine izafeten çıkarılan yönetmeliğe göre teşekkül ettirilen komisyon tarafından sıraya konur. Sıraya konulan izin sürelerini gösterir cetvelin İşveren tarafından uygulanması mecburidir.
- h) 4857 sayılı Kanununun 55. Maddesinde tespit edilen hususlar, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır ve yıllık izine mahsup edilemez.
- ı) Yıllık ücretli izinin hesabında esas alınacak kıdem süresinin tespitinde 4857 sayılı Kanununun 54. Maddesi hükümlerine göre işlem yapılır.
- i) Yıllık izinlerin hesabında Cumartesi günleri işgünü **sayılmaz**. Arife günlerinin yıllık ücretli izin süresine rastlaması halinde yıllık ücretli izin süresi 1 gün uzatılır.
- j) İzine çıkan işçiye izin pusulası verilir.
- k) İşçilerin yıllık ücretli izinleri açısından hizmet sürelerinin hesabında ilgili yasa ve yönetmelik hükümleri uygulanır.
- l) Geçici ve mahalli kadrodaki işçilerin hizmetleri aralıklarla da olsa 1 yılı tamamlaması halinde yıllık izine hak kazanırlar.

MADDE 101 - SAİR ÜCRETİ İZİNLER :

- a) İşçilere;
- Evlenmeleri halinde 5 **iş günü**,
- Eşlerinin doğum yapması halinde 5 **iş günü**,
- Eş ve çocuklarının ölümü halinde 7 **iş günü**,
- Ana-baba ve kardeşlerinin ölümü halinde 5 **iş günü**,
- Kayınvalide ve kayınpederinin ölümü halinde 2 **iş günü**,
- Kendisinin veya ana babasının tabii afetlere maruz kalması halinde 7 **iş günü**,
- Eşi ve çocukları ile ana ve babasının ağır bir hastalık veya trafik kazasına maruz kalıp, tedavi maksadıyla hastaneye götürülmesi veya yatması halinde, tevsik edilmek kaydıyla her defasında 3 **iş günü**,
- Çocukların sünnetlerinde ve evlenmelerinde 1 **iş günü**,
- İşçinin evlat edinmesi halinde 3 **iş günü**,
- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar, ücretli izin verilir.
- Bu izinler; İşçi olayın vukua geldiği mahal dışında bulunuyorsa, doğumu haber alma tarihinden itibaren 7 **iş günü**, ölümün vaki olduğu tarihten itibaren 45 **iş günü**, İşçi olayın vukua geldiği mahalde bulunuyorsa ölüm ve tabii afetlerde derhal, eşinin doğum yapması halinde 7 **iş günü** içinde, İşçi geçici görevin ifası için olayın vukua geldiği mahal dışında görevlendirilmiş işe, dönüşünü müteakip, doğum izni 7 **iş günü**, ölüm izni ise 45 **iş günü** içinde kullanılır.
- Evlenme izinleri nikah veya düğün tarihinde İşçinin isteği üzerine tamamını kullanmak şartıyla verilir.
- b) **Çalışan işçilerin eş, çocuk, ana veya babasından birinin ağır bir kaza geçirdiğinin veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunduğu, refakat edilmediği takdirde hayati tehlike bulunup bulunmadığının, sürekli bakım gerekıp gerekmediğinin, sağlık kurumu raporuyla belgelenmesi şartıyla işçiye 3 ayı geçmeyecek şekilde refakat izni verilir. Gerekli görülmesi halinde aynı süre 1 katına kadar uzatılır. İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması halinde işçi iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlar.**
- c) Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde 1,5 saat emzirme izni verilir.
- d) İşçi talep ederse bu maddedeki mazeretlere binaen verilen ücretli izinler ücretsiz olarak 15 **iş günü** daha uzatılabilir. İşçi ücretli izin sebeplerini önceden, mümkün olmadığı takdirde akabinde, evlenme, ana, baba, kayınvalide, kayınpeder eş ve çocuklarının, kardeşlerinin ölümü, karısının doğum yapması hallerinde muteber bir vesika ile belgelemeye mecburdur. İşçi (f) fıkrasında belirtilen hallerde mahallin Mülkiye Amirliğinden (Valilik, Kaymakamlık) alacağı bir vesika ile durumu belgelemeye mecburdur.
- e) Sair ücretli izinler senelik izine rastlarsa işçinin müracaatı halinde bu süreler senelik izin günlerine ilave edilir.
- f) İşçiler muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınmalarında ücretli izinli sayılırlar. Ancak, bu hizmet dolayısıyla işçiye Milli Savunma Bakanlığınca ücret veya maaş verildiği takdirde verilen ücret veya maaş işçinin aylık yevmiye toplamından az ise yalnız fark ödenir. Fark yok ise bir ödemede bulunulmaz.

MADDE 102 - ÜCRETLİ MAZERET İZİNİ :

İşçilere resmi dairelerdeki işlerini takip etmek veya şahsi ve ailevi sorunlarını çözümlmeleri için;

a) Yıllık 12 işgünü geçmemek üzere ücretli mazeret izni verilir. Bu izin işçinin talebine göre muhtelif günlerde birer saatten az olmamak üzere verilebileceği gibi işçi isterse 1 işgünü olarak da kullanabilir.

b) Normal yarım gün çalışılan hafta sonu ve bayram günleri o günkü mesai saatlerini kapsayacak şekilde alınan izinler, tam işgünü olarak kullanılmış sayılmayıp, o günkü mesai saati kadar kullanılmış izin olarak telakki edilir.

Bu izin, işçinin talebi ve işverenin onayı halinde toplu olarak da kullanılabilir.

Dış göreve gönderilmek suretiyle barındırılanlara ve engelli kadrosunda çalışan işçilere bu izin yılda 15 işgünü olarak verilir ve bu izin işçinin isteği halinde bir günden fazla da kullanılabilir.

MADDE 103 - ÜCRETSİZ İZİN :

İşçilere mazeretleri halinde, İşveren veya İşveren vekillerince 60 güne kadar ücretsiz izin verilebilir. İşveren, işin müsaadesi nispetinde işçinin talebi ile bu süreyi uzatabilir.

İşçilere; 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.

İsteği halinde doğum yapan kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık analık hali izninin bitiminden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

MADDE 104 - SENDİKAL İZİNLER :

a) Baştemsilci ve Temsilci İzinleri: Sendika baş temsilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

İşyeri işçi mevcudu;

50'ye kadar işçi çalıştıran işyerinde haftalık izin süresi	6 saat,
51 - 200'e kadar işçi çalıştıran işyerinde haftalık izin süresi	8 saat,
201 - 500'e kadar işçi çalıştıran işyerinde haftalık izin süresi	10 saat,
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde haftalık izin süresi	12 saattir.

Baş temsilci, imkanlar nispetinde gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, Sendika merkezi veya ilgili Şube veya bölge temsilciliği İşverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşuluyla sözlü talebi üzerine bu süreyi talep edilen yerde de geçirebilir. Sendika veya ilgili Şube bu talebi aylık olarak da yapabilir.

Temsilci için bu süre, baş temsilciler için kabul edilen sürenin yarısıdır. Sendikanın, işyerinin niteliği gereği temsilci atamadığı az sayıda işçi çalışılan aynı Müdürlüğe bağlı işyerindeki İşçi sayısı da nazara alınarak Sendika temsilci ve baş temsilci izinleri kullanılır.

b) Diğer İzinler:

Sendika veya ilgili Şubenin; baş temsilci, temsilci ve görevlilerine ve üyelere kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, Genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için Sendikanın veya ilgili Şubenin yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu: **Sözleşme Yılı İçin Toplam Ücretli İzin Süresi:**

50'ye kadar işçi çalıştıran işyerinde.....	20 gün,
51-100'e kadar işçi çalıştıran işyerinde.....	30 gün,
101 - 200'e kadar işçi çalıştıran işyerinde.....	40 gün,
201 - 500'e kadar işçi çalıştıran işyerinde.....	60 gün,
501 - 1000'e kadar işçi çalıştıran işyerinde.....	80 gün,
1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde.....	işçi sayısının % 10'u kadar gün,

Amatör Şube yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinin izinleri ilgili Şubenin faaliyet alanına giren Ankara Merkez Atölye işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre hesap edilir.

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

VIII. BÖLÜM : İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

MADDE 105 - İŞYERLERİNDEKİ SAĞLIK VE GÜVENLİK ESASLARI :

- a) İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, korumak, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek için; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümleri çerçevesinde gerekli tedbirleri almak, uygulamak ve iş sağlığı ve güvenliği kurullarını kurmakla yükümlüdür.
- b) İşçiler ise; bu amaçla yapılmış düzenlemelere aynen uymak usul ve şartların paylarına düşen yönleri için sorumlu davranmak, bu hususlarda kendilerinden beklenilene zamanında noksatsız yapmak zorundadırlar.
- c) Taraflar, işçilere yapmakta oldukları işlerde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin ve kurallarının neler olduğunu öğretmek ve genel bilgileri vermek hususunda gayret gösterirler.
- d) İşveren, işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı gereğince işin niteliğine ve işyerinin büyüklüğüne göre uygun bir ecza dolabı bulundurur. Bu dolap, öncelikle ilgili sağlık personeli veya bunlar yoksa işçiler tarafından acil hallerde kullanılır.
- e) İşveren, Atölye, laboratuvar ve benzeri kapalı yerlerde ısı durumunu, havalandırılma ve diğer sağlık şartlarını sağlar.
- f) Mutfakta görevli aşçı, aşçı yardımcısı, bulaşıkçı ve garsonların iş elbiselerinin temizliği işverence yapılır.

MADDE: 106- SAĞLIK PERSONELİ VE HASTA ODASI:

İşyerlerinde, sağlık personeli ve hasta odası konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı hükümleri uygulanır. İşyerinde görevli hekim varsa, işçiler ve eşi ile çocukları da sağlık kurumlarına sevkine kadar bu hekimlerden yararlanırlar.

İşyerlerinde hasta odası bulunması işverenin acil hallerde taşıt sağlama yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

İşyerlerinde bir psikolog bulundurulur. İşçinin talebi halinde psikolog desteği alması işverence sağlanır.

MADDE: 107- HEKİM VEYA SAĞLIK KURULUNA SEVK İŞLEMİ:

- a) İşbaşında iken rahatsızlanıp hekim muayenesi isteminde bulunan işçi, işverene haber vermesi kaydıyla sağlık kurumuna gönderilir.
- b) İşyerinde meydana gelecek acil vakalarda ve iş kazalarında bir yandan işçinin sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarının savaşa ve gecikme olmadan yerine getirilmesi ve daha kötü sonuçlardan kaçınılması için hasta odası, revir, ecza dolabı gibi imkânlar kullanılırken öbür yandan hasta veya yaralıların en yakın hekime veya sağlık kurumuna süratle sevk önlemleri alınır. Bu gibi hallerde yasal işlemler hasta veya yaralının sevkinden sonraya ertelenebilir.
- c) Hastalığı dolayısıyla işyerine gelip işbaşı yapmayan işçinin, durumu işverene bildirmesi kaydıyla sağlık kurumuna sevk sağlanır.
- d) Geçici görev ve izin hallerinde işyeri merkezi uzağında hastalanan işçiler o anda buldukları işveren teşkilatına başvurup durumlarını bildirirler. Ancak, bunun için işçinin hüviyetini göstermesi ve bağlı bulunduğu işyeri sicil numarası ile sigorta sicil numarasını bildirmesi ve işlemin ardından durumunun bağlı olduğu işyerine bildirilmesini istemesi zorunludur. İşverenin o yerde teşkilatı yoksa, nüfus cüzdanı ile en yakın sağlık kurumuna başvurur ve durumunu bağlı olduğu işyerine bizzat bildirir.

MADDE 108 - MUAYENE İÇİN HASTANEYE GİDENLERE VASİTA TAHSİSİ :

- a) Çalıştıkları işyeri ile muayene için gidecekleri hastane arasında muayyen tarifeli nakil vasıtası olmaması halinde, hastaneye muayeneye gidecek işçiler için öğleden önce vasıta tahsis edilir.
- b) Acil hallerde, işyeri ile sağlık kurumu arasında muayyen tarifeli vasıta olup olmamasına bakılmaksızın hastanın işverence temin edilecek vasıta ile sağlık kurumuna sevk sağlanır.

MADDE 109 - VİZİTEYİ İZLEYEN İŞLEMLER :

İlk hekim muayenesinden sonra;

- a) Muayenesi sonucu yalnız ilaç verildi ise işçinin ilaç alması için gereken makul süre sonunda işine dönmesi ve sağlık kurumundan aldığı SGK formunu işverene sunarak işbaşı etmesi,
- b) İşçiye istirahat verildi ise, işçinin durumunu ilk fırsatta İşverene duyurması ve istirahati sonunda SGK formu ile işyerine gelerek işbaşı etmesi,
- c) Yatarak tedaviye alınmış ise, ilk fırsatta işyerini haberdar etmesi veya ettirmesi ve tedavisi sonunda

form ile işyerine gelerek işbaşı etmesi,

Hastalık izinlerine esas hekim raporları ile SGK formları işçinin özel dosyasında saklanır.

MADDE 110 - İŞÇİLERİN GENEL MUAYENELERİ :

İşveren, gezici İSG araçlarında işçilerin sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği ekindeki cetvelde belirtilen tehlike sınıfına göre çalışan işçiler, İşverence belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenesinden geçirilirler ve bu işçiler için özel sağlık kartları tutulur.

Sendika üyesi işçilere tamamı işveren tarafından karşılanan tamamlayıcı sağlık sigortası yaptırılır

MADDE 111 - İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ :

İşveren tarafından, iş kazası halinde İş Kazası Meslek Hastalığı Bilgi Formu doldurarak, ilgili şubeye ve o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumuna da en geç kazadan sonraki 3 işgünü içinde bildirilir. İş kazası işverence işyeri temsilcisine veya taraf sendikaya derhal haber verilir.

İş kazası yerine gitmek için sendika temsilcisi ve yöneticisine, istekleri halinde, eğer o anda imkan varsa, taşıt tahsis edilir. İş kazası yerine giden sendika temsilcisi veya yöneticisi işçilere ücretli izin verilir.

İş kazası, İşverence işyeri temsilcisine veya Sendikaya derhal haber verilir. İş kazası yerine gitmek için Sendika Temsilcisi ve yöneticisine istekleri halinde varsa bir taşıt tahsis edilir. İş Kazası yerine giden temsilci veya Sendika yöneticilerine ücretli izin verilir.

MADDE 112 - EMZİRME ODASI VE ÇOCUK BAKIM YURDU (KRES) :

Gebe ve Emziren Kadınların Çalışma Şartları ile Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarının Kurulması veya Dışarıdan Hizmet Alınması konularında mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 113 - KORUYUCU GİYİM EŞYASI VE MALZEMESİ :

İşçilere görevlerini yaparken çalışma şartlarının zorunlu kıldığı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı esaslarına göre İşverence verilmesi zorunlu Koruyucu Giyim Eşyası ve Malzemesi **işverence temin edilir.**

(EK-IV) Sayılı cetvelde İSG mevzuatı gereği işverence verilmesi zorunlu koruyucu giyim eşyası ve malzemesi dışında kalan aynı olarak sağlanan malzemelerin bedeli Sendika ve işveren temsilcilerinin katılımıyla oluşturulacak bir komisyon tarafından piyasa rayiç bedeli üzerinden belirlenir. Komisyonca belirlenen bu tutar takip eden ay içerisinde işçilere net olarak ödenir

İşçiler, bu eşya ve malzemeyi işbaşında belirtilmiş kurallara göre ve mialatları doluncaya kadar kullanmak zorundadırlar.

MADDE 114 - KORUYUCU GIDA MADDESİ :

Zehirli Gaz, Kurşunlu, Asitli ve bunlara mümasil işlerde bilfiil çalışan işçilere mevsimine göre 1/2 Kg'dan az olmamak kaydıyla süt veya yoğurt verilir. Bu gıdaların işyerinde alınması veya kullanılması esastır. Aksine davranışlar, işçilerin sorumluluğunu gerektirir. Günlük muntazam süt ve yoğurt verilmesinin mümkün olmadığı işyerlerinde A.O.Ç. perakende satış fiyatı üzerinden bedeli ödenir.

MADDE 115 - TEMİZLİK LEVAZIMATI YARDIMI :

İşçilere temizlik yardımı olarak, Sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında, **net 100,00 TL/Ay**, birinci yıl ikinci altı ayında **net 150,00 TL/AY** ödenir.

Bu ödeme, sözleşmenin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılacak ödenecektir.

IX. BÖLÜM : EĞİTİM

MADDE 116 - İŞÇİNİN EĞİTİMİ :

İşveren çalıştırdığı işçilerin veriminin yükseltilmesine dönük olarak mesleki bakımdan gelişmelerini sağlayacak eğitimlerin yapılmasını sağlar. İşçinin bilgi ve becerisini arttırmak suretiyle verimin yükseltilmesi gayesine matuf olarak, Sendikayla İşveren tarafından müştereken düzenlenecek kurs ve seminerlere iştirak edecek işçilerin yevmiyeleri kesilmez. Bu seminer veya kurslar için salon,araç ve gereçler İşverence sağlanır.

Yukarıdaki fıkrada belirtilen gaye ile İşverenle mutabık kalınarak hazırlanan eğitim programı çerçevesinde Sendika tarafından tertiplenecek seminer ve konferanslara katılacak işçilerin yevmiyeleri kesilmez.

Sendika tarafından tertiplenecek bu şekildeki kurslar veya seminerler için, İşveren kendi salon, araç ve gereçlerini bedelsiz olarak tahsis eder.

İşçinin eğitiminin bittiği saat ile müteakip gün mesaiye başladığı saat arasında 16 saat ara bulundurulmaması halinde o güne ait yevmiyesi ile birlikte 2 yevmiye daha ödenir.

İşveren tarafından düzenlenen eğitime iştirak edenler İşveren tarafından temin edilecek yatakhanelerde iskan edilirler. Bu gibilerin kurs yevmiyeleri hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

Değişik bir görev yerine yerleştirilmek üzere İşveren tarafından tertiplenmiş çeşitli ihtisas ve yerleştirme kurslarına katılan ve başarı kazananların, işyerlerinde görmüş oldukları kursla ilgili bir görevin zuhur etmesi halinde, açılan kursa katılmamış işçilerin, hiçbir istekli bulunmaması kaydıyla derhal ve kursta aldıkları puanlara göre ihtiyaç miktarınca o göreve intibakları yapılarak atanırlar. Ancak, kursa iştirak etmemiş işçilerden de bu göreve istekli bulunduğu taktirde, İşveren tarafından kursa girenleri de kapsayacak şekilde bir yarışma sınavı düzenlenerek, sonucuna göre başarılı olanlardan en yüksek puan almış bulunanlar puan sırası esas alınarak atanırlar. Puanların eşit olması halinde kursa iştirak edenler tercih edilir.

MADDE 117 - SENDİKALI İŞÇİLERİN ÇOCUKLARINA STAJ YAPTIRILMASI :

Bu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilerin çocuklarına okul dışı Staj yapmak zorunda olduklarını kanıtlayan belgeyi ibraz etmek ve okulların öngördüğü süre ile sınırlı kalmak kaydıyla işyerlerinde ücretsiz staj yaptırılır.

İlgili Bakanlık birimince kuruma kontenjan tanınması ve alınacakların tespitinin kuruma bırakılması hallerinde varsa kurum mensubunun çocukları tercih edilir.

MADDE 118 - İŞGÜCÜ VERİMİNİ ARTIRMA KURULU VE ÇALIŞMALARI :

İşyerinde; İşveren veya vekilinin tayin edeceği üç, Sendikanın tayin edeceği üç üyenin katılacağı ve istişari mahiyette teklifte bulunmak mütalaa vermek üzere bir kurul teşkil edilir. Bu kurulun başkanı İşveren veya İşveren vekilinin yardımcısıdır. Kurul istişari mahiyetteki teklif ve mütalaaalarını çoğunlukla tespit eder. Toplantılar kurulun tam mevcudu ile yapılır. Başkan ve üyelerin birer oy hakkı vardır. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu tarafın oyu kararın oluşmasını sağlar.

Toplantılarda sekreterlik görevini işçi üyelerden biri yapar ve kurul en geç üç ayda bir toplanır. Ancak, taraflardan birinin talebi halinde ayda bir defadan fazla olmamak üzere İşveren veya İşveren vekili tarafından tayin edilecek mahalde gündeme alınan konuları görüşmek için de toplanabilir.

Kurul çalışmaları için malzeme, yer ve personel İşveren veya İşveren vekili tarafından sağlanır. Kurul İşveren veya İşveren vekili tarafından görüşülmesi istenen konuları ele alabileceği gibi, Sendikaca teklif edilecek konuları da gündeme alıp görüşür.

Bu kurulda, işyerinde çalışma şartları, metotları ve düzeni ile ilgili hususlar ile verimliliği artırmak, maliyeti azaltmak ve israfı önlemek için alınması gereken tedbirler, İşçi-İşveren ilişkilerindeki işbirliği ve karşılıklı anlayış havası içinde geliştirilmesi gibi konular görüşülüp mütalaa ve teklif oluşturulur ve rapor haline getirilir. İstişari mahiyette olan bu rapor, İşveren veya İşveren vekiline sunulur. Ancak, İşveren veya İşveren vekilinin onayı ile uygulamaya konulabilir.

X.BÖLÜM : HASAR VE ZARARLA İLGİLİ HÜKÜMLER

MADDE 119 - İŞÇİNİN ÖDEME SORUMLULUĞU :

İşçiler, görevlerini dikkatle, özenle ve kendilerine düşen bütün önlemleri alarak yerine getirirler. Bu itibarla, işçiler işlerini görürlerken İşverene bir maddi zarar verir, işverene ait şeylerde hasara ya da kaybolmaya, yok olmaya neden olurlarsa husule gelen zararın tutar bedelinden kusurları derecesinde ve oranında paylarına düşeni işverene ödemekle yükümlüdürler.

MADDE 120 - İŞVERENİN ÜÇÜNCÜ KİŞİLERE KARŞI SORUMLULUĞU VE İŞÇİYE RÜCU HAKKI :

İşçilerin görevlerini yaparken üçüncü kişilere verdikleri zarar nedeniyle İşveren sorumlu tutulur ve bir ödeme zorunda kalırsa, zarar ve ziyanın meydana gelmesine yol açan olaydaki kusuru oranında ve derecesinde olmak üzere işverenin işçiye rücu hakkı vardır.

MADDE 121 - ZARAR MİKTARININ HESAPLANMASI :

Meydana gelecek zarar, ziyan ve hasarın oluşunu, kapsamını, tutarını ve kusurların oran ve derecesini saptamak için işyerinde bir "Zarar Takdir Komisyonu" kurulur.

Zarar takdir Komisyonu kurulmadan ve zarar tespit edilmeden zarara sebebiyet verdiği iddia edilen işçi hakkında disiplin kovuşturması başlatılamaz.

a) Bu komisyon, bir İşveren temsilcisi, bir Sendika temsilcisi ile olayın niteliğine göre işyerinde bu işlerden anlayanlar arasından İşverenle Sendikanın beraberce seçip üzerinde anlaşacakları işçi veya işçi olmayan diğer bir kişinin katılımıyla üç kişi olarak oluşturulur.

b) Komisyon, zarar doğuran olayın saptanmasına ilişkin İşveren dosyasının kendisine verilmesi ile göreve başlar.

c) Zarar için, komisyonca sürdürülecek incelemelerin olayın özelliklerine göre olay yerinde veya işyerinde yapılmasına komisyonca karar verilir.

d) Komisyon, üyelerden herhangi birinin isteği halinde dışarıdan bilirkişi tutabilir. Bu taktirde bilirkişi ücretleri, isteyen üyenin bağlı olduğu sendika veya işveren tarafından ödenir.

e) Komisyon, çalışmalarının sonunda vardığı kanaat ve sonuçları 5 nüsha olarak düzenleyeceği bir "Zarar Takdir Tutanağı" ile saptar.

MADDE 122 - ZARAR TAKDİR TUTANAĞI :

Hasar ve zararın tespiti, olayın özelliklerine göre, hadise mahallinde veya işyerinde Zarar Takdir Komisyonu tarafından yapılır. Komisyon çalışmaları neticesinde bir zarar takdir tutanağı düzenlenir.

Bu tutanakta;

a) Olayın mahiyeti ve oluş şekli, tarihi ve saati,

b) Vaki hasar ve zararın işçinin kasıt,kusur veya ihmalden mi, yoksa alet veya muharrik bir kuvvetin arızasından mı veya her iki tarafa ait müşterek bir kusurdan mı ileri geldiği ve kusur nispeti,

c) Hasar ve zararın miktarı ve bu miktarın işçi tarafından ödenmesi gereken kısmı,

d) İlgililerin ve tanıkların beyan ve ifade tutanakları varsa diğer delillere ait belge, tutanak ve ekleri, yer alır.

Bu tutanak işverene veya işveren vekillerine, bir nüshası da kuruldaki Sendika temsilcisine verilir.

MADDE 123 - ZARAR TAKDİR TUTANAĞININ KESİNLİĞİ :

Yalnız işveren ve işçinin taraf olduğu olaylarda Zarar Takdir Komisyonunun düzenlediği tutanaklar kesindir. Ancak, İşveren veya işçi, bu tutanak veya sonuçları hakkında yasal süreler içinde dava açabilirler.

MADDE 124 - ZARAR BEDELİNİN ÖDENMESİ :

İşveren "Zarar Takdir Tutanağı'nın" bir nüshasını işçiye yazı ile bildirir.

İşçinin Hasar ve Tespit Tutanağında belirtilmiş bulunan kusur oranı: 3/8 ve daha az ise, zararın tamamı işverence,4/8 ve 6/8 arasında ise %70'i işverence %30 işçi tarafından,7/8 ve üzerinde ise %50 işverence %50 işçi tarafından karşılanır.

İşçi hasar ve zarar bedelini defaten ödeyebileceği gibi işverenle anlaşarak taksitle de ödeyebilir.

Ancak, işçi zararı ödemeyi reddeder veya herhangi bir şekilde kaçınırsa, işveren yargı yollarına başvurur.

MADDE 125 - HASAR VE ZARARIN İŞÇİ TARAFINDAN GİDERİLMESİ :

Hasar ve Zarar Takdir Tutanağının kendisine bildiriminden sonra işçi dilediği taktirde işverence saptanan normlara tam uymak ve verilen zamanda bitirmek şartıyla, hasarın giderilmesi için gerekli onarımı, işyeri dışında masraflarını kendisi ödeyerek yaptırabilir. Bu taktirde zararın tazmininden, onarımından sonraki muayene ve tesellüm raporunun onaylanmasıyla vazgeçilir.

Trafik kazalarında kasıt hali hariç hasara uğrayan işveren aracının işçinin çalıştığı ünitenin atölyelerinde yapılması mümkün olduğu taktirde, hasara sebebiyet veren işçiden ancak, kullanılan malzemenin parası alınır.

MADDE 126 - HASAR VE ZARAR DOĞURAN OLAY NEDENİYLE DİSİPLİN KOVUŞTURMASI :

İşçinin kasıt hali hariç, meydana gelecek hasar ve zarar dolayısıyla işçi hakkında disiplin kovuşturması yapılamaz. Zarar Takdir Tutanağında, kasıtlı oldukları açıklanan işçiler için açılacak disiplin kovuşturmasında, İşverenin disiplin bozucu hali öğrendiği tarih, komisyonca zarar takdir tutanağının işverene verildiği tarih olarak kabul edilir.

XL.BÖLÜM : DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE 127 - DİSİPLİN CEZALARI :

Disiplin kovuşturmasını gerektiren fiillerle, bu fiillere disiplin kurullarınca takdir olunacak cezalar EK-VI sayılı cetvelde gösterilmiştir.

MADDE 128 - YETKİ :

İşçilerin kusurları sebebiyle haklarında karar vermeye yetkili olanlar işyeri disiplin kurulu ile üst disiplin kuruludur.

MADDE 129 - DİSİPLİN İLE İLGİLİ HÜKÜMLER :

a) Genel Prensipler: Vazife icaplarını yerine getirmeyen, işyeri nizam ve disiplinine uymayan kasıt veya kusuru ile hasar ve zararı ika eden, Kanun ve Sözleşme hükümlerine açıkça aykırı olmayan emir ve nizamlara riayet etmeyen Sendikalı işçiler, kasıt ve kusurun derecesine göre cezalandırılır.

b) Cezanın neveleri: Disiplin cezaları; ihtar, gündelik kesimi ve ihraç olmak üzere üç şekilde verilebilir.

c) Disiplin Kurulları, fiillerin hizalarında asgari ve azami hadler gösterilmişse bu hadler içinde fiilin ağırlığına göre ceza takdir edebilir.

d) Gündelik kesiminde uygulama: Gündelik kesimi cezaları işçinin aylık istihkakından her ay için iki gündelik tutarından fazla kesilmemek suretiyle yapılır.

e) Tecziyesi bahis konusu olan Sendikalı işçiler, peşinen suçlu kabul edilemez. Suçlu olduğu delillerle usulüne göre sabit oluncaya kadar her işçi suçsuz sayılır.

f) Bir suçtan dolayı işçiye verilmiş olan ceza itiraz halinde ikinci merci tarafından ağırlaştırılmaz.

g) İşçinin cezalandırılmasını gerekli kılan fiil ve hareketinin mahiyeti, işten çıkarılmasını gerektiriyorsa ve cezalandırılması müstaceliyet arz ediyorsa, İşveren veya İşveren vekili İşçiyi geçici olarak işten el çektirir ve keyfiyeti 6 işgünü içinde İşyeri veya Üst Disiplin Kuruluna intikal ettirir. Disiplin Kurulları işten çıkarmaya karar vermediği ahvalde, İşçinin açıkta geçen günlere ait yevmiyeleri ödenir.

MADDE 130 - İŞYERİ DİSİPLİN KURULLARI :

Sendikalı İşçilerin disipline aykırı fiil ve hareketlerini inceleyip karara bağlamakla görevli ve yetkili olmak üzere, işyeri disiplin kurulu teşkil edilir.

Disiplin kurulu, üst yöneticinin görevlendireceği biri kurul başkanı olmak üzere iki işveren temsilcisi ve yetkili sendikanın görevlendireceği iki temsilci olmak üzere dört kişiden oluşur.

Disiplin kurulunda işveren ve sendika temsilcilerinin aynı sayıda yedekleri de asillerle birlikte tespit edilir. Asil temsilcilerin mazereti söz konusu olduğunda, disiplin kurulu toplantılarına yedek üyeler iştirak eder ve asil temsilciler gibi görev yaparlar.

Taraflar, disiplin kurulundaki temsilcilerini diledikleri zaman değiştirmeye yetkilidirler.

Disiplin kuruluna iştirak eden sendika temsilcilerinin yevmiyelerinden kesinti yapılmaz.

Disipline aykırı fiil ve hareketten şahsen şikâyetçi olanlar, işyeri disiplin kurulunda görevli olsalar dahi toplantıya iştirak edemezler, yerlerine yedek üyeler katılır.

MADDE 131- İŞYERİ DİSİPLİN KURULLARININ TOPLANMA VE KARAR ALMA NİSABI:

İşyeri Disiplin Kurulları, Kurul başkanının üyelere yapacağı yazılı çağrı üzerine, çağrı yazısında belirtilen yer,gün ve saatte çoğunluğun iştiraki ile toplanır ve toplantıya iştirak edenlerin çoğunluğu ile karar verir. İşyeri Disiplin Kurulunun acilen toplanması gereken hallerde, Kurul Başkanı çağrıyı sözlü olarak da yapabilir. İşyeri Disiplin Kurulu Başkanının sözlü çağrısı üzerine toplanmış ise bu husus kararda ayrıca belirtilir.

İşyeri Disiplin Kurulu Kararlarında oylar eşit olduğu taktirde Kurul Başkanı oyunun bulunduğu görüş kararın geçerliliğini sağlar.

Kurul Başkanının çağrı yazısının kurul toplantısının yapılacağı günden en az iki gün önce kurul üyelerine ulaştırılması gerekir. Kurul Başkanı, Sendika Temsilcileri için yazılı çağrıyı,yetkili işçi Sendikasının ilgili Şubesine de yapabilir. Bu durumda, ilgili Şube temsilcilerini çağrıdan haberdar etmekle ve kurul toplantısında bulundurmakla yükümlüdür.

Kurulda yetkili Sendikanın ilgili Şubesinin temsilcisi olan üyeleri, meşru mazeretlerini yazı ile Kurul Başkanına bildirmeleri üzerine, kurul toplantısı en çok 10 gün geciktirilebilir. Ancak, bu gecikme kurula tanınmış olan 20 günlük işi bitirme süresinden sayılmaz. Acil hallerde kurula yedek üyeleri iştirak eder.

MADDE 132 – DİSİPLİN OLAYININ SORUŞTURULMASI VE İŞYERİ DİSİPLİN KURULLARININ ÇALIŞMA TARZI :

Sendikalı işçilerin disipline aykırı fiil ve hareketlerine muttali olan yetkili amirler, gerekli soruşturmayı en geç 20 gün içinde tamamlamak ve bu süre içinde soruşturma evrakını disiplin kuruluna sevke yetkili makama yazılı olarak göndermek zorundadırlar. Ancak, denetçi soruşturmaları 20 günlük süreyle sınırlı değildir. Soruşturma, disipline aykırı fiil ve harekette bulunduğu iddia olunan İşçinin yazılı savunmasının alınması şarttır. Soruşturma evrakını disiplin kuruluna sevke yetkili makama yazılan yazıda disipline aykırı fiil ve hareketin, disiplin cezaları cetvelinde gösterilen disiplin cezalarından hangisi ile cezalandırılması gerektiği de bir görüş olarak belirtilir.

Disipline aykırı fiil ve hareketten şahsen şikâyetçi olanlar, soruşturmanın yapılmasında görev alamazlar.

Soruşturma evrakını disiplin kuruluna sevke yetkili makam MAPEG Genel Müdürlüğü Personel Dairesi Başkanındır. Başkan soruşturma evrakını inceler ve yeterli bulduğu takdirde 5 gün içinde, yeterli bulmadığı takdirde noksanlarını gidererek 15 gün içinde işyeri disiplin kurulu başkanına intikal ettirir. Disiplin kurulu başkanı soruşturma evrakını aldığı günü takip eden ilk iş gününden itibaren 20 gün içinde sonuca varacak şekilde disiplin kurulunu toplantıya çağırır.

Toplantı için çağrılan kurul üyeleri, kurul toplantısından önce, kurul başkanında bulunan soruşturma evrakını başkanın yanında incelemeye yetkilidirler.

20 gün içinde soruşturma evrakını inceleyip, konuyu müzakere etmesi ve kararını vermesi gereken disiplin kurulu bu 20 günlük süre içinde ve kararını vermeden önce disipline aykırı fiil ve harekette bulunduğu iddia olunan işçiyi kurula davet edip, olayın oluş tarzını işçiden dinlemeye ve gerektiğinde işçinin beyanlarını bir tutanakla tespit etmeye yetkilidir. Kurul üyelerinden birinin isteği üzerine ilgili işçi her halde kurula davet edilir.

Disiplin kurulu, soruşturmanın derinleştirilmesine lüzum gördüğü takdirde, soruşturma evrakını inceleyip müzakere etmesi ve karar vermesi için tespit edilen 20 günlük süreyi gerekçeli bir kararla uzatabilir.

Disiplin kurulu kararları gerekçeli olarak yazılır ve tarih sırasına göre karar sıra numarasını taşırlar.

MADDE 133- İŞYERİ DİSİPLİN KURULU KARARLARININ ONAYLANMASI VE TEBLİĞİ:

İşyeri Disiplin Kurullarının verdiği kararlar, kurul toplantısında bulunanlarca imza edildikten sonra ertesi işgünü Kurul Başkanı tarafından soruşturma evrakını Disiplin Kuruluna sevke yetkili makamın onayına sunulur. Kurul kararları, yetkili makamın onayı ile yürürlüğe girer. Kurul kararlarını onaylamaya yetkili makam, 6 işgünü içinde kararı onaylamadığı takdirde, bu 6 işgünü geçtikten sonra iş sözleşmesinin feshi yetkisi kullanılamaz.

Onaylanan Disiplin Kurulu Kararının bir nüshası disipline aykırı fiil ve harekette bulunması sebebiyle hakkında soruşturma yapılan işçiye tebliğ edilir. Birer nüshası da yetkili Sendikaya ve bu Sendikanın ilgili Şubesine gönderilir.

İşçiye tebliğ edilmeyen ceza uygulanamaz. Tebligat Kanunu hükümleri saklıdır.

MADDE 134 - ÜST DİSİPLİN KURULU :

MAPEG Genel Müdürlüğü'nde, Üst Yöneticinin görevlendireceği biri kurul başkanı olmak üzere üç işveren temsilcisi ve yetkili sendikanın görevlendireceği iki temsilci olmak üzere beş kişiden oluşan bir üst disiplin kurulu oluşturulur.

Disiplin kurulunda işveren ve sendika temsilcilerinin aynı sayıda yedekleri de asillerle birlikte tespit edilir. Asil temsilcilerin mazereti söz konusu olduğunda, disiplin kurulu toplantılarına yedek üyeler iştirak eder ve asil temsilciler gibi görev yaparlar.

Taraflar, disiplin kurulundaki temsilcilerini diledikleri zaman değiştirmeye yetkilidirler. Ancak zorunluluk olmadıkça görev esnasında üst disiplin kurulu üyeleri değiştirilemez

Disipline aykırı fiil ve hareketten şahsen şikâyetçi olanlar, üst disiplin kurulunda görevli olsalar dahi toplantıya iştirak edemezler, yerlerine yedek üyeler katılır.

MADDE 135- ÜST DİSİPLİN KURULUNUN GÖREV VE YETKİSİ :

Üst disiplin kurulu;

- İşyeri disiplin kurulu kararlarına karşı işçi tarafından yapılacak itirazları inceleyip karara bağlamakla,
- Sendika işyeri temsilcileri ile işyerlerinde çalışan sendika yönetim kurulu üyelerinin disipline aykırı fiil

ve hareketlerini inceleyip karara bağlamakla,
görevli ve yetkilidir.

MADDE 136 - ÜST DİSİPLİN KURULUNUN TOPLANMA VE KARAR ALMA NİSABI :

Üst disiplin kurulu, kurul başkanının üyelere yapacağı çağrı üzerine, çağrı yazısında belirtilen gün, saat ve yerde çoğunluğun bir araya gelmesiyle toplanır ve toplantıya iştirak edenlerin çoğunluğu ile karar verir. Üst disiplin kurulunun acilen toplanması gereken hallerde kurul başkanı çağrıyı sözlü olarak da yapabilir. Üst disiplin kurulu, başkanın sözlü çağrısı üzerine toplanmış ise bu husus kararda ayrıca belirtilir.

Üst disiplin kurulu kararlarında oylar eşit olduğu takdirde, kurul başkanı oyunun bulunduğu görüş kararın geçerliliğini sağlar. Kurul başkanının çağrı yazısının, kurul toplantısının yapılacağı günden en az 2 gün önce kurul üyelerine ulaştırılması gerekir. Kurul başkanı yetkili sendika temsilcileri için yazılı çağrıyı ilgili şubeye de yapabilir. Bu durumda ilgili şube, temsilcilerini çağrıdan haberdar etmekle ve kurul toplantısında bulundurmakla yükümlüdür. Kurulda yetkili sendika temsilcileri olarak bulunan "üyelerin meşru mazeretlerini yazı ile kurul başkanına bildirmeleri üzerine kurul toplantısı en çok 10 gün geciktirilebilir. Acil hallerde kurula yedek üyeler iştirak eder. Üst disiplin kurulu ilk toplantısında göreve başlamış sayılır.

MADDE 137 - ÜST DİSİPLİN KURULUNUN ÇALIŞMA TARZI :

a) İşyeri disiplin kurulunca verilmiş olan disiplin cezalarına işçiler, kararın kendilerine tebliğini müteakip 15 gün içinde işveren vekiline itiraz etmek hakkına sahiptirler. İtiraz dilekçe ile yapılır ve bu dilekçede itiraz sebepleri açıkça belirtilir.

İtiraz dilekçeleri, soruşturma evrakı ve işyeri disiplin kurulu kararı ile birlikte en geç bir hafta içinde üst disiplin kurulu başkanlığına intikal ettirilir. Kurul başkanı en geç bir hafta içinde kurul üyelerine toplantı için çağrıda bulunmak zorundadır. Toplantı için çağrılan kurul üyeleri kurul toplantısından önce kurul başkanında bulunan itiraz dilekçesi, soruşturma evrakı ile işyeri disiplin kurulu kararını incelemeye yetkilidirler.

İlk toplantısında göreve başlayan üst disiplin kurulu, incelemelerini genel olarak evrak üzerinde yapar. Gerekirse müphem kalan hususlarda işçinin tekrar savunmasını alır. Tanıkların ifadelerine başvurabilir. Kurul, lüzum görürse işçi şifahen de dinlenebilir. İhraç cezası bahis konusu ise işçi, itiraz dilekçesinde talep etmişse kurulca dinlenir.

b) Sendika işyeri temsilcileri ile işyerlerinde çalışan sendika yönetim kurulu üyelerinin disipline aykırı fiil ve hareketlerini inceleyip karara bağlamakla da görevli ve yetkili olan üst disiplin kurulu, disiplin olayının soruşturulması ve işyeri disiplin kurullarının çalışma tarzı" başlıklı 132. maddede belirtildiği şekilde işyeri disiplin kurullarının çalışma tarzına uygun çalışma yapar.

MADDE 138 - ÜST DİSİPLİN KURULU KARARININ ONAYLANMASI VE TEBLİĞİ:

Üst disiplin kurulu kararları kurul toplantısında bulunanlarca imza edildikten sonra ertesi işgünü kurul başkanı tarafından üst yöneticinin veya yetki verdiği yardımcısının onayına sunulur ve kararın onaylanması ile kesinleşir.

Kurul kararları altı işgünü içinde onaylanmadığı takdirde iş sözleşmesinin feshi yetkisi kullanılamaz.

Onaylanan kurul kararlarının bir nüshası hakkında soruşturma yapılan işçiye tebliğ edilir. Bir nüshası sendikaya, bir nüshası da sendikanın ilgili şubesine gönderilir. İşçiye tebliğ edilmeyen ceza uygulanamaz. Tebligat Kanunu hükümleri saklıdır.

MADDE 139 - İHRAÇ CEZALARININ KALDIRILMASI HALİNDE YAPILACAK İŞLEM :

Yetkili disiplin kurullarınca verilen ihraç cezalarına işçi tarafından üst disiplin kuruluna yapılan itiraz sonucu, ihraç cezası kaldırıldığı takdirde, işçiye açıkta geçirdiği günlere ait istihkakları tam olarak ödenir.

İşyeri veya üst disiplin kurulu, işe son verme cezasını hareketin mahiyetine ve suçlunun geçmiş hizmetlerine ve sicilinin durumuna nazaran çok ağır bulursa, suçlunun yazılı rızasını alarak yevmiye kesimi cezası ile birlikte işverenin başka bir işyerine nakline karar verebilir. Şu kadar ki; işçinin nakle rıza göstermemesi halinde iş akdi ihbarsız ve tazminatsız olarak feshedilir.

MADDE 140 - CEZANIN HAFİFLETİLMESİ :

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını olumlu olup da kıymetlendirme fişindeki tavır, hareket ve dürüstlük notu 15'den aşağı olmamak kaydıyla kıymetlendirme fişi notu toplamı 75 ve daha yukarı olan işçiler için verilecek cezaların hafifletme sırası ihraç cezası 5-6 yevmiye cezasına; 4 yevmiye cezası 3'e; 3 yevmiye cezası 2'ye; 2 yevmiye cezası 1'e; 1 yevmiye cezası ihtar cezasına indirilir. Ceza cetvelinde işlenen bir fiile karşı

sadece ihraç cezası konmuş ise bu fiil için disiplin kurulunca oybirliği ile ihraç kararı verilmiş ise, cezanın hafifletilmesi yoluna gidilmez.

MADDE 141 - KARARLARIN TEBLİĞİ :

a) İş kanununda öngörülen altı işgünlük sürenin başlangıcı disiplin kurulu kararının iş akdini feshe yetkili İşveren veya İşveren vekiline tevdi tarihidir.

b) İşçiye ihraç cezası verildiği takdirde durum kendisine kurul kararının yetkili şahsa tevdi tarihinden itibaren altı işgünü içinde işçinin bağlı bulunduğu işyeri amirliğince yazılı olarak ve kararın mahiyeti anlatılarak duyurulur. İşçinin tebellüğden kaçınması halinde tutanak düzenlenir. Bu tutanakta Sendika temsilcisinin imzası bulunur. Karar, tebliğ veya tutanak tanzim tarihinde hüküm ifade eder. İşçi geçici görevle işyeri dışında bulunuyorsa işyerine çağrılır ve tebliğ işyerinde yapılır. Bu halde 6 günlük süre işçinin işyerine geldiği günden itibaren başlar.

c) İşçi hakkında alınan ihraç kararı, işçinin hastalık, izin, geçici askerlik hizmeti gibi sebeplerle tespit edilen veya bıraktığı adreste tebligata yarar adresine (b) bendinde yazılı süre içinde iadeli taahhütlü mektup ile tebliğ yapılmış olur.

d) İşçi hastanede yatıyorsa, ihraç kararı kendisine hastaneden çıktıktan sonra tebliğ edilir. Bu halde dahi 6 günlük sürenin geçirildiği ileri sürülemez.

MADDE 142 - KARARLARIN SAKLANMASI :

Disiplin Kurulu Kararları, işçinin gizli dosyasında saklanır.

MADDE 143 - TEKERRÜR :

İşçinin disiplini ihlal eden bir fiiline ait cezanın kendisine tebliğinden itibaren 6 ay içinde aynı fiili işlemesi halinde, sözleşmenin EK-VI sayılı ceza cetvelinde gösterilen cezalar sırasıyla takdir olunur. Aynı fiilin 6 aydan uzun bir zaman içinde tekrürü halinde işçiye o fiil için bir önce takdir olunan ceza kategorisi uygulanır. İki (dahil) veya daha yukarı muhtelif fiillerden bir yıl içinde üç defa ceza alan bir işçinin aynı yıl içinde dördüncü bir fiil için ceza tespiti gerektiğinde, bu fiili için verilmesi gereken ceza evvelki fiillerin mahiyetleri ve verilen cezalar da nazara alınarak disiplin kurullarınca serbestçe takdir olunur.

XII.BÖLÜM : ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

MADDE 144 - ÖLEN İŞÇİ VE AİLESİNİN BAŞKA YERE NAKLİ :

a) Vefat eden işçinin varislerinden birinin cenazeyi nakletmek istemesi halinde, kanuni formaliteleri Sendikaca ikmal edilip ve masrafları İşverence karşılanmak suretiyle cenaze istenilen yere nakledilir.

b) Defnedilecek cenazeye katılmak isteyen işçileri taşımak üzere, İşverence vasıta tahsis edilir ve işi aksatmayacak şekilde ücretli izin verilir. Ayrıca cenazenin defin işlemlerini ikmal etmek için de bir araç tahsis edilir. Keza bir araçta cenaze evine makul süreler için gönderilir.

c) Bu uygulama işçinin eş, çocukları ile anne, baba ve kardeşi için de aynen uygulanır.

MADDE 145 - İŞÇİLERE ÖDENECEK YOLLUK :

İşçilere geçici ve sürekli görev yollukları, Bütçe Kanunu ile Harcırah Kanunu hükümleri uyarınca ödenir.

Geçici görev yolluğu alan işçilerin, bu görevin devamı süresince yaptıkları fazla çalışmalara ait ücretleri ile tatil günü ücretleri İTİS hükümlerine göre ödenir.

Geçici görevle gönderilen işçilere, seyahate çıkmadan önce, bu görev için tahakkuk edecek yolluklarından mahsup edilmek üzere, yeteri kadar avans ödemesi yapılır. Yolluk avansının yasal süresi içinde mahsup edilmesi zorunludur.

MADDE 146 - YURT DIŞINA GÖNDERİLECEK İŞÇİLER :

İşverence yurt dışına gönderilecek işçilerin İTİS' den doğan hak ve yükümlülükleri devam eder ve bu işçilere yurt dışında buldukları süre zarfında Harcırah Kanunu hükümlerine göre yurt dışı geçici görev yolluğu ile gidiş-dönüş masrafları ödenir.

MADDE 147 - İŞYERLERİNİN DEVRİ HALİ :

İşyerlerinin devri konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 148 - STATÜ DEĞİŞİKLİĞİ :

Bu sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışan taraf Sendika üyesi işçilerin, memur kadrolarına veya sözleşmeli personel kadrolarına geçirilmesinde mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 149 - SATINALMA KOMİSYONLARINA İŞÇİ TEMSİLCİLERİNİN KATILMASI :

İşçilere bu İTİS ile tanınan giyim eşyalarının temini için satın alma söz konusu olduğunda, kurulacak satın alma komisyonlarında "Teslim teslim ve muayene de dahil" bir Sendika temsilcisi bulundurulur. Bu temsilci taraf Sendika veya ilgili Şubesi tarafından tayin edilir.

MADDE 150 - MAZERETLE İŞE GELMEYENLER :

Hastalık veya diğer bir mazerete binaen işe gelemeyecek olanlar zamanında amirlerini haberdar ederler. Fevkalade hallerde önceden haber veremeyenler ilk fırsatta amirlerine, gelmeyişi sebeplerini duyurmaya mecburdurlar. Bu imkanı bulamayanlar ise, işe gelmeme sebeplerini izah ve ispata mükelleftirler.

MADDE 151 - İŞ TARİFLERİ CETVELİNDE DEĞİŞİKLİK :

İşveren, Türkiye İş Kurumunca çıkartılan meslekler sözlüğüne, gelişen teknolojiye ve idari gereklere göre, Sendikanın da görüşünü alarak cetvelde değişiklik yapabilir.

MADDE 152 - İŞ KAZASI SEBEBİYLE SAKATLIK HALİNDE ÇALIŞMA :

İş kazası sebebiyle sakat kalan İşçilerden, Sağlık Kurullarınca sakatlığı çalışmasına engel olmadığı belirtilen işçiler, ücretlerinden bir indirim yapılmaksızın varsa durumlarına uygun bir işte çalıştırılırlar.

MADDE 153- HİZMET ZAMMI:

Sendika üyesi işçilerin, 15 Mart tarihindeki yevmiyelerine; Kamu işyerinde geçirdikleri her hizmet yılı için net 1.5 TL/Gün (Birliraellikurus) hizmet zammı ilave edilecektir.

EK MADDE 1: EK ÖDEME

İşçilere, müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında yılda bir defa ve Mayıs ayında Net 4.000,00 (Dörtbin) TL ek ödeme yapılacaktır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ise, birinci yıl Mayıs ayından itibaren ikinci yıl Mayıs ayına kadar gerçekleşecek olan ücret zammı oranlarında artırılarak uygulanacaktır. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

EK MADDE 2- ÖĞRENİM YARDIMI

Sendika üyesi işçilerin her bir çocuğu için Eylül ayında;

Kreş, Anaokulu, İlkokul ve Ortaokul net 600,00 TL/Yıl,

Lise ve dengi net 700,00 TL/Yıl,

Yüksekokul ve Üniversite net 1000,00 TL/Yıl,

öğrenim yardımı yapılır.

Bu ödeme, ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında arttırılacaktır.

EK MADDE 3- BAYRAM YARDIMI

İşçilere, sözleşmenin birinci yılında Ramazan Bayramında yarım maaş ve Kurban Bayramında tam maaş tutarında bayram yardımı ödenir.

EK MADDE 4- YAKACAK YARDIMI:

Sendika üyesi işçilere, satış tarifesi üzerinden 300 m3 doğalgaz bedeli tutarı net olarak ödenir.

EK MADDE 5- AİLE VE ÇOCUK YARDIMI:

İşveren, sendika üyesi işçilere; her ay net 1000,00 TL aile yardımı, sahip oldukları her bir çocuk için ayrı olarak her ay net 150,00 TL tutarında çocuk yardımı yapılır. Bu ödeme, sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayında, ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılacak ödenecektir.

EK MADDE 6- KİRA YARDIMI:

İşveren tarafından, tüm işçilere net 2.500,00 TL/ay kira yardımı yapılır.

EK MADDE 7- EĞİTİM YARDIMI

Sendika üyesi işçilerden meslek lisesi mezunlarına çıplak ücretlerinin %5'i, Önlisans mezunlarına çıplak ücretlerinin %6'sı, lisans mezunlarına çıplak ücretlerinin %8'i, Yüksek Lisans-Doktora mezunlarına çıplak ücretlerinin %10'u tutarında eğitim yardımı net olarak ödenir.

EK MADDE 8 - GIDA YARDIMI :

Toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında net 300,00 TL/Ay, ikinci altı ayında net 500,00 TL/Ay gıda yardımı ödenir.

Bu ödeme, sözleşmenin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

EK MADDE 9- PRİM :

Gazi, Terör mağduru, Şehit yakını işçilere aylık çıplak ücretinin %10'u (Yüzde on) tutarında prim ödenecektir. Bu prim ödemesi, işyerinde çalışırken şehit yakını olduğunu belgeleyenlere, TSK emirinde görevliyken Gazilik belgesi(berati) verilenlere ve işyerinde engelli kadrosunda çalışanlara da aylık çıplak ücretinin %10'u (Yüzde on) tutarında ödenir.

EK MADDE 10-SORUMLULUK PRİMİ:

Kadro unvanı olarak şef pozisyonunda çalışan veya işveren tarafından birim sorumlusu pozisyonunda görevlendirilen işçilere, başkaca herhangi bir ödemeyi etkilememek kaydıyla ücretsiz izin raporlu günler ve senelik izinler haricinde aylık çıplak ücretinin % 20 si tutarında sorumluluk primi ödenir.

XIII. BÖLÜM : GEÇİCİ HÜKÜMLER

GEÇİCİ MADDE : 1- FARKLARIN ÖDENME ZAMANI :

Toplu İş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkânları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE : 2-

İşverence bu Toplu İş Sözleşmesi döneminde işletmede görülmekte olan tehlikeli ve ağır işler için risk analizi çalışması yapılacaktır.

İşletmeye özgü sorunlar taraflar arasında görüşülerek çözüme kavuşturulur.

GEÇİCİ MADDE:3

Kanunla, başka kamu kurum ve kuruluşlarından devredilen ve taraf sendika üyesi olan işçiler, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren iş bu toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olurlar. Bu işçilerin, taraf sendikaya üye olmadan önce kendileri hakkında uygulanmakta olan iş veya toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasına ve bu hükümler gereğince yapılan her türlü ödemeye son verilir ve işçiler işbu toplu iş sözleşmesinin sağlamış olduğu hakların dışında idari ve mali herhangi bir hak talep edemezler.

Ancak, bu işçilerin brüt çıplak ücretleri iş bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladıkları tarih itibarıyla aynı kıdemdeki emsali işçilerin; aynı kıdemde emsali işçi olmaması durumunda en yakın kıdemdeki emsali işçilerin ücretlerinden düşük olmayacaktır. Bu işçilere uygulamanın yapıldığı dönem için ayrıca ücret zammı yapılmayacaktır. Emsal mukayesesinde devirle gelen işçiye MAPEG Genel Müdürlüğü tarafından verilen görev dikkate alınacaktır. Devirle gelen işçilerin işe giriş tarihi hususunda (Sadece bu fıkranın uygulaması bakımından) devreden kamu işverenindeki kıdemi esas alınır.

İMZA VE TEATİ

Mapeg Genel Müdürlüğü (14 Nolu işkolunda faaliyet gösteren) işyerleri için Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ) arasında akdedilen **01.03.2023–28.02.2025** yürürlük süreli ve 153 Asıl, 9 Ek Madde, 3 Geçici Madde ve 7 Cetvelden ibaret işbu Toplu İş Sözleşmesi tarihinde Ankara'da imza ve teati edilmiştir.

EK: I
KADEME VE POZİSYON İNTİBAKINDA VE İŞE ALINACAK İŞÇİLERE UYGULANACAK
YEVİMİYE CETVELİ

KADEMELER

	D E R E C E L E R		
	3	2	1
1	600,00	610,00	620,00
2	605,00	615,00	625,00
3	610,00	620,00	630,00
4	615,00	625,00	635,00
5	620,00	630,00	640,00
6	625,00	635,00	645,00
7	630,00	640,00	650,00
8	635,00	645,00	655,00
9	640,00	650,00	660,00
10	645,00	655,00	665,00
11	650,00	660,00	670,00
12	655,00	665,00	675,00
13	660,00	670,00	680,00
14	665,00	675,00	685,00
15	670,00	680,00	690,00
16	675,00	685,00	695,00
17	680,00	690,00	700,00
18	685,00	695,00	705,00
19	690,00	700,00	710,00
20	695,00	705,00	715,00
21	700,00	710,00	720,00
22	705,00	715,00	725,00
23	710,00	720,00	730,00
24	715,00	725,00	735,00
25	720,00	730,00	740,00
26	725,00	735,00	745,00
27	730,00	740,00	750,00
28	735,00	745,00	755,00
29	740,00	750,00	760,00
30	745,00	755,00	765,00

Tablodaki, 3. Derece, 1 yıl kıdem için belirlenen günlük brüt çıplak ücret, asgari ücretin günlük brüt ücretinin altında kalması halinde; 3. Derece, 1 yıl kıdem günlük ücreti, yeni belirlenen asgari ücretin %40 fazlasına çekilecektir. Buna göre, diğer derece ve kademedeki ücretler arasındaki yüzdeler korunarak yeniden belirlenecektir. Belirlenen günlük ücretler, yasal asgari ücretin geçerli olduğu tarih itibarıyla uygulanacaktır.

Kademe ve Pozisyon intibakında ve İşe Alınacak İşçilere Uygulanacak Yevmiye Cetveli sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ay, ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılacaktır.

Kademe ve Pozisyon intibakında ve İşe Alınacak İşçilere Uygulanacak Yevmiye Cetveli sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ay, ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılacaktır.

Tablodaki, 8. Derece, 1 yıl kıdem için belirlenen günlük brüt çıplak ücret, asgari ücretin günlük brüt ücretinin altında kalması halinde; 8. Derece, 1 yıl kıdem günlük ücreti, yeni belirlenen asgari ücretin %40 fazlasına çekilecektir. Buna göre, diğer derece ve kademedeki ücretler arasındaki yüzdeler korunarak yeniden belirlenecektir. Belirlenen günlük ücretler, yasal asgari ücretin geçerli olduğu tarih itibarıyla uygulanacaktır.

Kademe ve Pozisyon intibakında ve İşe Alınacak İşçilere Uygulanacak Yevmiye Cetveli sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ay, ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılacaktır.

Kademe ve Pozisyon intibakında ve İşe Alınacak İşçilere Uygulanacak Yevmiye Cetveli sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ay, ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılacaktır.

EK: II
01.01.2023– 28.02.2025 TARİHLERİ ARASINDA UYGULANACAK KADEME
TERFİİ CETVELİ

DERECE	01.01.2023– 29.02.2024 (TL/Gün)
1	5,00
2	5,00
3	5,00

EK II 'de yer alan rakamlar sözleşmenin ikinci yılı için, ücret zamları oranında artırılarak uygulanacaktır. İş bu toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında kademe terfiinin yapıldığı tarihten sonraki ücret zamları, yeni dönem miktarına yansıtılacaktır.

EK – III
MAPEG MADEN VE PETROL İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NDE UYGULANAN İŞ
GRUPLARI VE GÖREV UNVANLARINI GÖSTERİR CETVEL

İŞ GRUBU	Görev Unvanı
I.	Tekniker, Teknisyen, Elektrikçi, Şef, Muhasebeci, Güvenlik Amiri, Temizlik Amiri
II.	Büro İşçisi, Tesisatçı, Kaloriferci, Güvenlik Görevlisi, Şoför, Yemekhane personeli, Sekreter, Teknik Personel(Sihhi tesisat, Marangoz, İnşaat, Boyacı)
III.	Temizlik Personeli, Diğer İşçiler

EK-IV
MADEN VE PETROL İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İŞYERLERİ KORUYUCU
GİYİM EŞYASI CETVELİ

GÖREV ÜNVANLARI	Yazlık İş Elbisesi	Kışlık İş Elbisesi	Parka	Lastik Çizme	Uzun İş Gömleği	Arazi Ayakkabısı	Ayakkabı	Gömlek	Takım Elbise Bay/Bayan	Pantolon	Hasır Şapka	Eldiven	Yün Başlık	Yün Çorap	Yün Fanila	Uzun Kilot
Şef, Muhasebeci, Sekreter	-	-	1/2	-	-	-	2	2	1/1	1	-	-	-	-	-	-
Teknisyen, Tekniker, Elektrikçi, Tesisatçı, Kaloriferci, Teknik Personel	1	1	1/2	1	-	1	1	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Güvenlik Amiri, Güvenlik Görevlisi	1	1	1/2	1	-	-	2	2	-	-	-	1	1	1	1	1
Kaloriferci, Bahçıvan	1	1	1/2	1	-	1	1	-	-	1	1	1	1	1	1	1
Temizlik Şefi, Temizlik Görevlileri, Büro İşçisi, Yemekhane Personeli	1	1	1/2	1	1	-	2	-	-	1	-	1	-	-	-	-

EK - V
MAPEG GENEL MDÜRLÜĞÜ
İŞYERLERİ DİSİPLİN CEZA CETVELİ

Sıra No	Cezayı Gerektiren Fiil ve Hareketler	Suçun Birinci Defasında ve Tekerrüründe Verilecek Cezalar				
		1.Defa	2.Defa	3.Defa	4.Defa	5.Defa
1.	Bir ay içerisinde mazeretsiz olarak 15 dakikaya kadar işe geç gelmek	Sözlü Uyarma	Sözlü Uyarma	Yazılı Uyarma	Yazılı Uyarma	İhtar
2.	Bir sene içerisinde mazeretsiz olarak bir saate kadar geç gelmek (her defasında Pazar gündeliği kesilmekle beraber)	Sözlü Uyarma	Sözlü Uyarma	Yazılı Uyarma	Yazılı Uyarma	İhtar
3.	1. ve 2. Bentlerdeki sebepler yüzünden ihtar alan personelin 1 sene içinde aynı fiili tekrar etmesi halinde	1 Yev.	2 Yev.	4 Yev.	İhraç	
4.	İşveren izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın 1 ay içinde 1 gün işe gelmemek	2 Yev.	4 Yev.	İhraç		
5.	İşverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına 2 gün veya 1 ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü veya 1 ayda içinde 3 iş günü işe gelmemek	4 Yev.	İhraç			
6.	6 Ay içinde iş saati bitmeden izinsiz olarak işyerini terk etmek	İhtar	1 Yev.	2 Yev.	İhraç	
7.	Tamarüzle viziteye çıkmak (X)	İhtar	2 Yev.	3 Yev.	İhraç	
8.	Vazifeye sarhoş gelmek	3 Yev.	İhraç			
9.	İş saatinde yapması gereken işleri yapmayarak hususi işleriyle meşgul olmak	İhtar	2 Yev.	3 Yev.	4 Yev.	İhraç
10.	İş saatlerinde idarenin alet ve malzemesi ile hususi işler yapmak	İhtar	2 Yev.	3 Yev.	4 Yev.	İhraç
11.	İş saatlerinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek	İhtar	2 Yev.	3 Yev.	4 Yev.	İhraç
12.	İş saatlerinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak, konuşmak veya şarkı söylemek	İhtar	1 Yev.	2 Yev.	4 Yev.	İhraç
13.	İş saatlerinde uyumak	İhtar	1 Yev.	2 Yev.	İhraç	
14.	İş yerlerinde iş saatlerinde içki veya uyuşturucu madde kullanmak veya işyerinde bulundurmak	İhraç				
15.	Amirlerine karşı hürmetsizlik etmek	İhtar	2 Yev.	3 Yev.	İhraç	
16.	Amirlerine karşı hakaret, tehdit veya tecavüzde bulunmak	İhraç				
17.	Arkadaşlarına, maiyetine veya iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak	İhtar	1 Yev.	2 Yev.	İhraç	
18.	Arkadaşlarına, maiyetine veya iş sahiplerine karşı hakaret, tehdit veya tecavüzde bulunmak	2 Yev.	İhraç			

19.	Amirleri, arkadaşları veya maiyeti hakkında asılsız veya yanlış şaiyalar çıkarmak, asılsız ihbar ve şikayetlerde bulunmak	2 Yev.	İhraç			
20.	Amirleri tarafından verilen emir ve işleri yapmamak	2 Yev.	İhraç			
21.	Yapması gereken işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	3 Yev.	İhraç			
(x) Hasta olmadığı halde kendisini hasta gibi göstermek						
22.	Edep ve ahlaka mugayir hareketlerde bulunmak	İhraç				
23.	Emniyeti suiistimal etmek	İhraç				
24.	Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek	İhraç				
25.	Gizli tutulması icap eden vazifeye müteallik sırları menfaat mukabilinde ifşa etmek	İhraç				
26.	Gizli tutulması gereken vazifeyi müteallik sırları ifşa etmek	3 Yev.	İhraç			
27.	İşyerinde kavga çıkartmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	İhtar	3 Yev.	İhraç		
28.	Yapılan sınav ve denetlemelerde başkasından yardım istemek ve kopya çekmek	İhtar	İhraç			
29.	İşyerinde siyasi propaganda yapmak	İhtar	İhraç			
30.	İdareye ve görevlilere ait mal çalmak	İhraç				
31.	İdareye ait malzeme vasıta veya şahısları zati işlerinde kullanmak	İhtar	3 Yev.	İhraç		
32.	Kendisine mevdu alet, malzeme ve vasıtayı iyi muhafaza etmeyerek zayiine ve bozulmasına sebebiyet vermek	Tazmin	Tazmin	Tazmin ve İhtar	Tazmin ve 2 Yev.	İhraç
33.	İşyerinin malı olan veya olmayıp da emaneti altında bulunan makineleri tesisat veya sair eşya ve maddeleri 30 günlük ücretinin tutarı ile ödenemeyecek derece hasara uğratmak	Tazmin ve 3 Yev.	Tazmin ve İhraç			
34.	Kendisine mevdu, alet, malzeme veya vasıtanın bakım ve temizliğini ihmal etmek	İhtar	2 Yev.	3 Yev.	İhraç	
35.	İdareye ait malzeme ve kırtasiyeyi israf etmek	İhtar	2 Yev.	3 Yev.	İhraç	
36.	İşyerinde mevcut alet malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike anında gereken yardımı yapmamak	İhtar	1 Yev.	2 Yev.	İhraç	

37.	İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir Yangın başlangıcına sebebiyet vermek	İhtar	İhraç			
38.	Vazifesine karşı ve lakaydı göstermek	İhtar	3 Yev.	İhraç		
39.	Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	İhtar	2 Yev.	İhraç		
40.	Personelin işyerinde, 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi	İhraç				
41.	Vazife saatinde kumar oynamak	İhraç				
42.	İşyerinde vazife saati dışında kumar oynamak	İhtar	ihraç			
43.	İşin yapılmasında amirlerine veya kendisiyle beraber çalışanlara zorluk göstermek	İhtar	1 Yev.	3 Yev.	İhraç	
44.	Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunları haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan malumat vermek veya beyanda bulunmak	İhraç				
45.	Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde ve şahsi İşlerde merci tecavüzünde bulunmak	İhtar	1 Yev.	2 Yev.	İhraç	
46.	İşveren veya vekillerinin yahut bunların aile efradından birinin şeref ve namusuna hanel getirecek veya ahlakını ifsat edecek mahiyette sözler söylemek veya hakarete bulunmak	İhraç				
47.	İdari mevzuatı ve hizmet akdi ile tespit edilen şartlar gereğince yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri ifaden kendisine vaki yazılı ihtarına rağmen imtina etmek	İhraç				
48.	İşveren tarafından verilen giyim eşyası ile bu eşyaları temin etmek üzere bedeli ödenenler dahil gerekli giyim eşyasını almamak ve işyerinde kullanmamak	İhtar	3 Yev.	Giyim Eşyası bedeli geri alınır.		
49.	Türk Devletinin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğüne, Milli Egemenliğe, Cumhuriyete, Milli Güvenliğe, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlar	İhraç				
<p>NOT: 1- Yukarıdaki ceza cetvelinde belirtilmeyen bir suçun işlenmesi halinde; suç işleyen işçiye hareketinin durumuna göre, bu cetvelde belirtilen cezalardan biri kıyas yoluyla verilir.</p> <p>2-Disiplin Kurulunda ihraç cezası verilmiş bulunan işçilerin, kararı onaylamaya yetkili makam tarafından bu cezaların hafifletilmesi düşünüldüğü takdirde, işçinin 10yevmiesine kadar cezaen kesilmesi suretiyle tecziyesi mümkündür.</p>						