

**TÜRKİYE MADEN İŞÇİLERİ SENDİKASI
İLE
KAMU İŞLETMELERİ İŞVERENLERİ
SENDİKASI ARASINDA**

**ELEKTRİK ÜRETİM
ANONİM ŞİRKETİ
GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI
AFŞİN- ELBİSTAN LİNYİTLERİ
İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ**

İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

01.01.2007 - 31.12.2008

MADDE-1: SÖZLEŞMENİN AMACI VE TANIMLAR

Tarafların amacı; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek ve İşçi-İşveren ilişkilerini ilgilendiren diğer hususlar ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını tespit, bunların iyi niyetle uygulanmasını ve denetimini sağlamak ve taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların uzlaşma yoluyla hal ve şekillerini göstermek ve bütün bu hususlar üzerinde bu İşyeri Toplu İş Sözleşmesinde anlaşmaya varıldığı şekilde işveren ve işveren vekilleriyle onun çalıştırdığı işçiler ve işçi sendikası arasındaki iş ahengi ve çalışma barışını sağlamak, işçilerin ve işverenin ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek, ekonomik güçlerini arttırmak, üretimi en iyi sağlık ve güvenli iş, işyeri ve çalışma koşullarında gerçekleştirmektir.

Bu amaçla İşveren; İşçileri sendikadan ayrılma, başka sendikaya üye olma veya olmama konusunda zorlamamayı, sendikada kalmaları için baskı yapmamayı, sendika ve şube yönetimine doğrudan veya dolaylı olarak karışmamayı kabul eder.

Bu sözleşmedeki;

İŞÇİ : Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiyi,

İŞVEREN VEKİLİ: İşveren adına hareket eden ve işin, işletmenin yönetiminde görev alan kişileri,

İŞÇİ SENDİKASI VEYA SENDİKA: Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nı,

İŞÇİ SENDİKASI ŞUBESİ VEYA ŞUBE: Türkiye Maden İşçileri Sendikasının Elbistan-Afşin Şubesi'ni,

İŞVEREN SENDİKASI: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası'nı (KAMU-İŞ),

İŞVEREN: Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü

Afşin-Elbistan Linyitleri İşletme Müdürlüğü'nü

İLGİLİ SOSYAL GÜVENLİK KURUMU: İşçinin tabii olduğu Sosyal Güvenlik Kurumu'nu tanımlamaktadır.

MADDE-2: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI UYGULAMASI VE UYGULAMA ESASLARI

A- Kapsam:

Bu toplu iş sözleşmesi:

a) Yer Bakımından: İşverenin Afşin-Elbistan Linyitleri İşletme Müdürlüğü işyerleri ile işverene bağlı olarak açılacak işyerlerini,

b) Şahıs Bakımından: (a) fıkrasında belirtilen işyerlerinde çalışan işçi sendikası üyesi işçiler ile bu sendikaya üye olacak işçileri kapsar.

B- Uygulanma:

Bu toplu iş sözleşmesi taraf işçi sendikasına üye olanlara uygulanır. Üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaları ilgili yasa hükümlerine tabidir.

Bu toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde işçi sendikasına üye olanlar, yürürlük tarihinden itibaren, yürürlük ile imza tarihi arasında ve imza tarihinden sonra üye olanlar ise, üyeliklerinin işçi sendikasıca işveren bildirildiği tarihten itibaren bu toplu iş sözleşmesinin hak ve menfaat sağlayan hükümlerinden yararlanırlar.

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten sonra işçi sendikası üyeliğinden çekilen veya çıkarılan işçilerin;

a) Üyelikten çekileceğine dair notere başvurduğu tarihten itibaren 1 ay sonra,

b) Çıkarılma tarihinin kesinleştiği tarihten itibaren,

toplulu iş sözleşmesinden elde edilen hak ve menfaatleri kesilir.

C- Uygulama Esasları:

a) Sözleşmenin Bütünlüğü:

Sözleşme, gerek maddelerin açık anlamları ve gerekse ruhu ile değindiği tüm hususlarda geçerlidir. Bölüm, kısım ve madde başlıkları maddelerin anlamını tamamlar.

b)Yorum:

Sözleşme hükümleri amacı dışında yorumlanamaz. Taraflar, yorumunu gerekli gördükleri maddeleri veya madde hükümlerini öncelikle aralarında tartışarak, ortak bir çözüme kavuştururlar. Bu halde, anlaşma sağlanan yorum şekli uygulama için bir tutanakla tespit edilir. Anlaşma sağlanamadığı takdirde ise yasal hükümler uygulanır.

MADDE-3: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde işçilerle yapılacak iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini, toplu iş sözleşmesi hükümleri alır. İş sözleşmelerinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

İş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine nazaran işçi lehindeki hükümleri saklıdır. Toplu iş sözleşmesinin her ne sebeple olursa olsun, sona ermesi halinde yenisi yürürlüğe girinceye kadar toplu iş sözleşmesinin hükümleri, iş sözleşmesi hükümleri olarak devam edecektir.

MADDE-4: KAPSAM İÇİNDEKİ İŞÇİLERE EŞİT İŞLEM YAPILMASI

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçilerden herhangi birine gerek ferdan gerekse gruplar halinde bu toplu iş sözleşmesinin getirdiği hak ve menfaatlerin dışında hiç bir hak ve menfaat tanınmaz. Tanındığı takdirde uyarı üzerine düzeltilir. Düzeltilmediği takdirde bu sözleşmenin kapsamına giren işçilerin tümüne uygulanır.

Yanılma ve hata sonucu yapılan yanlış uygulamalar bu hükmün dışında olup, tarafların uyarısı üzerine düzeltilir.

Düzeltilme tarihinden geriye doğru bir yıllık süre içinde yapılan fazla ödemeler 4 yevmiyeye kadar def'aten, 4 yevmiyeden fazla ise ödemelerin yapıldığı ay kadar taksitlerle ilgili işçiden geri alınır.

İlgililerin kasten ve görevlerini kötüye kullanarak emir vermek suretiyle yapmış olduğu toplu iş sözleşmesine aykırı işler uyarı üzerine düzeltilir. Ayrıca ilgililer hakkında yasal işlem uygulanır.

Ancak, kasten ve görevlerini kötüye kullanarak fazla ödemeye sebep olan işçilerin kendileri ise bu hükümden yararlanamazlar.

Ayrıca konu ile ilgili olarak bu maddede düzenlenmeyen hususlarda, İş Kanununun 5. ve Sendikalar Kanununun 31. maddeleri hükümleri uygulanır.

MADDE-5: TERFİ USUL ESASLARI VE SINAV KURULLARI

İşçilerin her türlü unvan değişiklikleri ile işçilikten ustalığa, ustalık kademesinden nezaretçiliğe ve nezaret kademeleri arasındaki terfileri sözleşme ekindeki EHLİYET VE LİYAKAT TESPİTİ-BAREM-TERFİ VE SANAT DEĞİŞİKLİĞİ İŞLEMLERİ VE SINAV YÖNETMELİĞİ hükümlerine göre; başkan dışında, eşit sayıda üyelerden oluşturulacak Sınav Kurulları tarafından ve sınavla yapılır.

Sınav şartlarının belirlenmesinde sendika şubesinin de görüşü alınır.

Yapılan sınavda başarı göstererek sanat değişimi işlemleri tekemmül edenlere, yeni sanatının iş ağırlık puanına göre tespit edilen ücret verilecektir (Kıdem puanları dahil). Bu madde ile yapılacak terfi ve değişikliklerde prevünün uygun olması şarttır.

MADDE-6: SÖZLEŞMENİN YÜRÜTÜMÜ VE DENETİM

Bu sözleşme kapsamına giren konularda, sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren uygulanmasında, yürütümünde, Yasalar ve toplu iş sözleşmesinin öngördüğü esaslar içinde denetiminde yalnız taraflar yetkilidirler.

MADDE-7: SÖZLEŞMEDE DÜZENLENMEYEN KONULAR

Bu toplu iş sözleşmesinde yer almayan ve fakat toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler lehine uygulanmakta olan bütün hak ve menfaatlerin, yasaların emredici kurallarına aykırı olmamak kaydı ile saklı olduğunu taraflar kabul ederler.

MADDE-8: İŞVERENİN İŞİ VE İŞYERİNİ İDARE YETKİSİ

Çalışma istihsal metotları, istihsal ölçüleri ile işçi kadrolarını tespit ve uygulama, makine ve teçhizat tadili, tevsii ve bunların yerlerini değiştirmek; iş programlarının tanzim ve tadili, işyerlerindeki prodüktif çalışma için işgücünü tespit ve tadil etmek; randıman ve verimliliği temin gayesine uygun bir tarzda ayarlayıp bu hususta gereken tedbirleri almak; işin icap ettirdiği miktar ve nitelikte işçi istihdam etmek ve sair lüzum göreceği mevzuata uygun tedbir ve imkanları kullanmak gibi işin ve işyerinin idaresine, müteallik salahiyetler sadece işverene aittir.

MADDE-9: İŞE ALMA

Yeni işe alınacak işçiler hakkında “Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği” ve diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE-10: ASKERDEN DÖNENLERİN İŞE ALINMASI VE VERİLECEK ÜCRET

A) Muvazzaf askerlik sebebiyle işten ayrılıp bu ödevlerinin sona ermesinden itibaren 2 ay içinde, terhis mahiyetinde süresiz izinli bırakılanlar ise izinli bırakıldıkları tarihten itibaren 2 ay içinde başvurmaları halinde, işe başlatılmalarını işveren kabul eder.

Muvazzaf askerlik ödevi dışında herhangi bir yükümlülük dolayısıyla işyerinden ayrılan işçiler, bu yükümlülükleri süresince ücretli izinli sayılırlar. Ancak, bu ücretli izin sürelerince kurum dışından ücret ödenmesi durumunda; aldığı ücret, kurumdan aldığı ücretten az ise aradaki fark kurum tarafından işçiye ödenir. Fazla ise herhangi bir ödeme yapılmaz.

Bu işçiler yükümlülüklerinin sona ermesinden itibaren mazeretsiz olarak en geç 5 gün içinde görevlerine dönmedikleri takdirde istifa etmiş sayılırlar.

Muvazzaf Askerlik hizmeti sonunda, Yasal süresi içinde iş için başvuranlardan bu maddeye göre işe tertip edilenlerin ücretleri aşağıdaki yöntemlere göre belirlenir;

1) Ayrıldığı tarihteki unvanında işine alınanlara toplu iş sözleşmesi ile tanınmış olan bütün hakları göz önünde tutularak emsal işçinin ücreti,

2) Ayrıldığı tarihteki ünvanından başka bir unvanında işe alınanlara (sınavlı – sınavsız) yeni getirildikleri ünvanın toplu iş sözleşmesi ile tanınmış olan bütün hakları göz önünde tutularak emsal işçinin ücreti verilir.

MADDE-11: DENEME SÜRESİ

İşverence işe alınan kalifiye işçilerin deneme süresi iki ay, kalifiye olmayan işçilerin deneme süresi bir aydır. Deneme süresi intibak eğitimi süresi kadar uzatılır. Deneme süresi kanundaki azami süreyi geçemez.

MADDE-12: İŞE GİRENLERİN, ÇIKANLARIN VE İŞYERİ UYGULAMALARININ BİLDİRİMİ

İşveren; işe alınanların, işyeri ve sanat ünvanları değişenlerin, işten ayrılanların listesini ve işyeri uygulamaları ile ilgili doğrudan işçiyi ilgilendiren hususlarda yayınladığı talimatların bir örneğini ayda bir sendika şubesine göndermeyi kabul eder.

İşten ayrılanların ilişkilerinin kesilmesi sırasında sendika şubesine haber verilir ve işçinin onayının alınması şartı ile işçinin borçlu olduğu kooperatif ve yardımlaşma sandıklarına olan borçları varsa alacaklarından tahsili yoluna gidilir.

MADDE-13: İNTİBAK EĞİTİMİ

İşveren işe aldığı işçileri, işçi sağlığı, iş güvenliği ve işe intibakları bakımından eğitime tabi tutar. Eğitim süresi, teorik, pratik ve işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda olmak üzere en çok 30 işgünüdür. Eğitime tabi tutulan işçilere bu eğitime tabi tutulduklarına dair, bir sertifika verilir. Bu sertifikaların birer nüshası işçinin şahsi dosyasına konulur.

MADDE-14: ÇIRAK KURSU - MESLEKİ EĞİTİM

A)Bu konuda 3308 sayılı yasa ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanır. Bu mevzuat hükümlerine uygun olarak açılacak kurslara işyerlerinde hizmet gören işçilerin çocuklarıyla, emeklilik, maluliyet ve ölüm sebebiyle iş sözleşmesi sona eren işçilerin çocuklarına öncelik tanınır.

B)İşveren, Sendika ve Sendika Şubesi, işçilerin her türlü eğitimleri ile ilgili etkinliklerinde birbirlerine yardımcı olmayı ve işçileri bu hususlarda özendirme kabul eder.

İhtisas ve Ehliyet kurslarına işveren tarafından işçinin muvafakati alınarak gönderilmesi halinde işçinin tüm hakları devam eder, aynı işyerinde çalışıyormuş gibi tahakkuk eden hakları (fazla mesai hariç) ödenir. Hangi işçilerin hangi kurslara gönderileceği kursa başlamadan önce şube ile ortaklaşa tespit edilir.

İşyeri dışında kurslara katılanlara 50. madde hükümleri uygulanır.

İşletme dışında başka bir kuruluşa kursa gönderilenlerin kursun gereği olarak yemek ve yatacak yerlerden yararlanma zorunluluğunun bulunduğu halde bunlardan yararlanmayanlardan herhangi bir kesinti yapılmaz.

Bu madde uyarınca, prevüye göre kurs ve seminerlere katılan işçilere birer sertifika verilir. Kurs sonunda işçilere, gördükleri kursun özelliğine göre açık ünvanları verilir ve bu işçiler o ünvan dışında benzer ünvanlı işlerde çalıştırılmazlar.

İşyerinde çalışan, işyerinden emekli olan ve ölen işçilerin meslek liselerinde okuyan çocuklarına mesleki eğitim için gerekli kontenjan sağlanır.

MADDE-15: İŞ SÖZLEŞMELERİ

İşveren tarafından işe alınacak her işçi ile iş sözleşmesi yapılır. İş sözleşmesi İş Kanundaki usul ve esaslar çerçevesinde; Belirli, Belirsiz Süreli veya Kanunun öngördüğü diğer sözleşmelerin yapılması şeklinde olabilir.

MADDE-16:İŞ SÜRELERİ

a) İşyerlerinde normal çalışma süresi haftada 45 saattir.

b) İşçilerin çalışma, dinlenme, işe başlama ve işin bitme saatleri ile vardiyaların başlama ve bitme saatleri vardiya adetleri, işyerinin ve işin özellikleri göz önünde tutularak, işyeri amirlerince işçi sendikası baş temsilcisinin de görüşü alınarak tespit edilir.

Ayrıca işveren, sendikanın görüşünü alarak dört aylık süre içinde kalmak şartıyla, mevzuattaki çalışma sistemine uygun olarak haftalık normal çalışma süresini haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtabilir.

İki veya üç vardiya çalışılan işyerlerinde vardiyalar, gece ve gündüz çalışmaları İş Kanunu hükümlerine göre evvelce alınmış izinlere müsteniden değişir.

Üç vardiya halinde çalışılan işyerlerinde vardiya değişiminde işçiler, yevmiye kaybına meydan vermeyecek şekilde 16 saat geçmeden işe tertip edilemezler.

Ancak, vardiya dönüşümlerinde veya sair zaruri sebeplerle 11 saat ara ile vardiyaya çağrılan işçinin (11) saat dinlendikten sonra yapacağı bu çalışmasına karşılık kendisine o günkü yevmiyesi ile birlikte toplam (2) yevmiye ödenir.

c) İşveren tarafından Cumartesi günleri tatil edilen muhasebe, muhaberat, personel, ambar ve materyal servislerinin büro kısmında, istatistik, ticaret ve sosyal hizmetler servisinde münhasıran büroda memur gibi çalışanlara, topograf ve miracılar, plan bürosu, inşaat bürosu ve atölye resim hanelerinde çalışan bütün personele, işçi giyim ve eğitim binasında çalışan odacı, katip ve tezgahtarlar, laboratuarda çalışan laborant ve yardımcılara, işletme binalarında çalışan odacılara, satış ve pazarlama servisinde çalışanlara (kantarcı ve kantarda çalışan katipler hariç) konstrüktörlere ve ozalitçilere memurlar gibi tatil hakkı tanınır.

d) İşveren, şartların gerektirmesi halinde (c) fıkrasında belirtilen üniteler dahil bürolarda çalışan işçilerin Cumartesi günleri çalıştırılıp, çalıştırılmaması ve bu ünitelere yeni ünitelerin ilavesi veya çıkartılması konusunda sendika ve şubenin görüşünü alarak uygulama yapmayı kabul eder.

e) İşyerlerinde işe başlama ve paydos saatleri Devlet Radyosunun saat ayarına göre düzenlenmiştir.

Buna göre günlük çalışma ve dinlenme saatleri aşağıda gösterilmiştir;

İşe Başlama	İşi Bitirme	Dinlenme Müddeti
24.00	08.00	00.30
08.00	16.00	00.30
16.00	24.00	00.30

Yukarıda belirtilen saatler her ne kadar 3 vardiya sistemine göre belirtilmiş olmakla beraber işveren, işyeri baştemsilcisinin de görüşünü alarak işin ve işyerinin özelliğine göre evvelden işyerinde ilan tahtasında ilan etmek suretiyle vardiya başlangıcı ve vardiya sonu ile dinlenme zamanlarını değiştirebilir ve bütün kısımlarda vardiya adedini azaltıp çoğaltabilir.

f) Çalışma saatlerinin ortalama bir zamanında işin gereğine, Yasada ve Toplu İş sözleşmesinde belirtilen sürelerle göre ara dinlenmesi verilir.

Ara dinlenmesi iş süresinden sayılmaz.

MADDE-17: İŞİN VE İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

a) İşin gereği olmak kaydıyla ihtiyaç ve zorunluluk halinde iyi niyet kurallarına bağlı olmak şartı ile işçilerin branşlarına uygun ve benzer olmak ve cezai nitelikte uygulanmamak kaydıyla işyerleri ile vardiyaları işverence geçici ve daimi olarak değiştirilebilir.

b) Su baskını, yangın, sel, göçük ve buna benzer hallerde işveren sanat ve mesleği ile ilgili olmaksızın, o işyerinde çalışan işçilerin işlerini, vardiyalarını ve işyerlerini geçici olarak değiştirebilir. Bu geçici sürede işçilerin yevmiyeleri aynen ödenir.

c) Herhangi bir nedenle işi biten veya işyeri kapanan işçileri işveren, sanat ve pozisyonlara uygun boş kadrolara nakletmeyi kabul eder. Ancak, işçinin teklif edilen işi kabul etmemesi veya boş kadro bulunmaması halinde, İş Kanununun 22. ve 1475/14. maddeleri ile bu husustaki toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır.

MADDE-18: İŞÇİLERİN UYMAK ZORUNDA OLDUKLARI HUSUSLAR

İşçiler, işyeri disiplini bakımından, iş hayatı ile ilgili; Kanun, Tüzük ve Kararname ile bu Toplu İş Sözleşmesi'nde yazılı olan hususlara, bu mevzuat hükümlerine uygun olarak işveren tarafından tamim, tebliğ veya ilan edilen emir ve talimatlara aykırı hareket etmemek mecburiyetindedirler

İşçi kendisine görevi ile ilgili olarak verilen emirleri Yasalar ve mevzuata aykırı görürse, bu durumu gerekçeleri ile emir veren amire derhal bildirir. Amir verilen emrin yapılmasını istiyorsa, yazılı olarak bildirir. Bu takdirde işçi emri yerine getirir. Yazılı emir olmasına rağmen disiplinlik bir durum söz konusu olduğunda işçi hakkında disiplin takibatı ve hasar tazmini yapılamaz.

MADDE-19: İŞ KARTLARI VE PUANTAJ

İşçinin çalışma süresini tespit edecek belgeler kendisine özgü iş kartı ve puantaj defteridir. Her işçi işe başladığını tespit için kendisine ait iş kartını mevcut usullere göre bizzat puante ettirmekle yükümlüdür.

Kartını puante ettirmeyen veyahut görevlilerce yapılan puantaj kontrollerinde bulunmayan işçi o güne ait ücretini kaybeder. İşveren mazeretsiz olarak işine gelmeyen işçilerin isim listesini puantajı takip eden iş gününde her işyerinin ilan tahtasına asar. Kartını puante ettirmeyi unutan ve puantaj kontrollerinde yok gösterildiğini ilan neticesi anlayan işçilere (işçinin işbaşı yaptığı günü takip eden iki işgünü içinde işinin başında bulduklarını kısım veya servis şeflerine onaylattırması ve işveren vekilinin de yazılı olarak onaylaması şartıyla) o güne ait ücretleri tam olarak ödenir. İşveren iş kartlarına, işçilerin; ücret, sürekli işyeri ve ünvanlarını yazmayı kabul eder. Uyuşmazlık halinde sicildeki kayıtlar esastır.

MADDE-20: İŞE GELMEDE GECİKME

İşçilerin, belirli işbaşı saatinde kartlarını basmış, pul veya markalarını asmış olarak kendi kısımlarında hizmete hazır bulunmaları şarttır.

Bir ayda iki defayı geçmemek kayıt ve şartı ile 45 dakikaya kadar geç kalanlar o gün için işyeri amirini haberdar etmek suretiyle işbaşı yaptırılır.

İşveren, işçileri oturdukları yerlerden işyerlerine tek tek veya toplu bir halde nakletmek zorunda olmamakla beraber, sırf bir kolaylık olarak işçilerin işveren tarafından toplu ve belirli bir

zamanda götürölüp getirilmeleri halinde yolda geçen zamanın iş süresine ilavesinin gerektiği iddia olunmayacaktır.

Zorunlu nedenlerle zamanında getirilmeyen işçinin gecikmesi, vardiya başlangıcından itibaren ilk 4 saatin içinde kalırsa, o günlük yevmiyesi tam olarak, gecikmesi ilk 4 saatin üzerine çıktığı veya hiç getirilmediği takdirde 1/2 yevmiye olarak ödenir ve kalan 1/2 yevmiye için işçi ücretsiz izinli sayılır.

MADDE-21: İŞYERİNDEN AYRILMA

İşçiler, amirlerinden izin almadan belirli dinlenme ve paydos saatlerinden evvel işlerini terk edemezler. Terk edenler hakkında sadece 19. madde hükümleri uygulanır. Tekrarı halinde ise disiplin hükümleri uygulanır. İzinli çıkacaklar, iş amirinin belirleyeceği kurallara uymakla yükümlüdürler.

MADDE-22: İŞYERİNE GİRİŞ - ÇIKIŞLAR

İşçiler, işyerlerine kendilerine ayrılan yerlerden girer ve çıkarlar. İşyerlerine başka bir yerden girmek ve çıkmak yasaktır. İşçiler kimlik kartını yanında bulundurmamak ve istenildiğinde göstermekle yükümlüdürler.

MADDE-23: ARAMA

İş emniyetini gerektiren yerlerde işçiler, işe girer ve çıkarlarken işverenin bu işle görevlendirdiği kişiler tarafından gerektiğinde üzerlerinin aranmasını kabul ederler.

Ayrıca, yazılı bir ihbar durumunda İşletme Müdürünün göreceği lüzum üzerine ve tayin edeceği şahıs tarafından ilgili işçiler de hazır olduğu halde işçilerin soyunma dolaplarında, işyerlerinde ve işin devamı sırasında da arama yapılabilir.

Bu aramalar sırasında bir işyeri sendika temsilcisi de çağrılır.

MADDE-24: İŞYERİNE GİRME YASAĞI

İşyeri ile ilgisi bulunmayan ve toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasında görevli olmayan kişilerin, işyeri mensubu olsalar dahi işyerlerine yetkili amirlerinden izin almadan girmeleri kesinlikle yasaktır. Bu gibi kişilerin izin alarak işyerine girmeleri halinde dahi o işyerinin huzur ve sükununu bozan ve suç teşkil eden fiilleri görüldüğü veya toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası görevlilerince ihbar edildiği takdirde, işveren bu gibi kişilerin işyerlerinden çıkarılmaları için gerekli işleme başvurur ve sebep olanları da cezalandırır.

MADDE-25: DİNLENME VE YEMEK YERLERİ

İşçiler, dinlenme zamanlarını işyerlerinde geçirmek isterlerse işveren veya vekillerince ayrılan yerlerde kalabilirler.

İşçiler, yemeklerini ancak işveren veya vekillerinin tahsis ettiği yerlerde yerler. İşveren, işyerlerinde işçilerin yemeklerini yemeleri için yeni şartlara göre bu sözleşme dönemi içinde de yer tahsisine devam eder. Bu yerler İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili hükümleri göz önünde tutularak düzenlenir.

MADDE-26: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

a) İşveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini koruma yönünden; Anayasanın, 4857 Sayılı Yasanın ve bu hususta çıkarılmış, Tüzük, Yönetmelik, Talimatnameler ile Toplu İş Sözleşmesi'nin ilgili düzenlemelerine şartsız uymayı ve uygulamayı kabul eder.

İşçiler, İş Sağlığı ve Güvenliği bakımından mevzuat ile bu konuda alınmış ve alınacak yazılı ve sözlü olarak kendilerine duyurulmuş bütün karar, tedbir ve emirlere uymak zorundadırlar. Ancak, işveren makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri uygun bir şekilde haberdar etmek zorundadır.

İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olarak yılda bir defa İş Sağlığı ve Güvenliği haftası içerisinde şube ile ortak olarak ve bu hususta uzmanlaşmış kişilerin konuşmacı olarak katılacağı konferans düzenlemeyi kabul eder.

b) İşveren tarafından; İlk yardım, Koruyucu Hekimlik ve İşyeri Hekimliği bakımından, ilgili yönetmeliklerinde belirtilen şartlarda, en kısa zamanda müdahaleyi ve hastaneye nakledilinceye kadar yapılacak ilk tedaviyi temin bakımından her işyerinde Yönetmelik hükümlerine uygun bir teşkilat kurulur. Bu ilk yardımın nasıl yapılacağı, bu teşkilatın kimlerden oluşacağı, ilk yardımda çalışanlarda hangi nitelikler aranacağına ilişkin ilk yardım yönetmeliği aynen uygulanacaktır.

c) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ve işyerinde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından hakları hususunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE-27: EMZİRME ODASI - KREŞ

İşyerlerinde açılacak emzirme odaları ve kreşler konusunda "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

MADDE-28: SAĞLIK MUAYENESİ

İşveren, işçilerin işe alınmalarında, çalışma süreleri içinde ve işten ayrılmada, sağlık durumlarının tespiti için aşağıdaki hususların uygulanmasını kabul eder.

a) Çalışma Süresi İçinde: Tıbbi korunma yanında, tozlanmaya maruz işçiler sürekli olarak depistaja tabi tutulacaklardır. Bu ameliye süresi gazlı, zehirli (akücü, dökümcü, kalaycı, lehimci, mazot pompa tamircisi, motor tecrübe ustaları, yağlı boyacılar, lastik ve parça imalinde çalışanlar, bant kaynakçıları, oto boyacıları, oto döşemecileri ve kaportacılar, kaloriferciler, kırıcılar, harmanıcılar, manevracılar ve kriplaj işçileri, Stok Sahası Makine Operatörü, Bant Konveyör İşletmecisi, Kazıcı Operatörleri, Dökücü Operatörleri) ve gürültülü yerlerde çalışan işçiler için azami 6 ay olacak geri kalan işçilerin akciğer filmi ile depistaj süresi İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde belirtilen sürelerle göre olacaktır. Yukarıda belirtilen unvanların dışında kalan gazlı, zehirli, tozlu, gürültülü işlerde çalışan işçilerin muayene ve süreleri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğüne göre oluşturulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarınca ortak olarak tespit edilir.

Gerek periyodik kontrollerde, gerekse diğer muayenelerde işyeri hekimince haklarında çalışmakta oldukları işlerini yapamayacaklarına karar verilenlerin bu karara itirazları halinde, 4857 sayılı İş Yasasının 86. maddesine göre işlem yapılır.

İşyeri hekiminin göstermesine ve işyerlerine listeler asılmak suretiyle alışılmış yöntemlerle yapılacak duyuruya rağmen periyodik muayenelerini (istirahatlı, izinli, görevli olarak işyerlerinden başka bir yerde bulunmak gibi haller hariç) yaptırmayanlara bu muayeneleri yaptırmaları için yazılı duyuru yapılmasına ve duyuru yapılanların listesinin taraf işçi Sendikası Baştemsilcisine verilmesine rağmen muayenelerini yaptırmayanlar, muayenelerini yaptırmaya kadar işe tertip edilmezler.

İşbaşında iken bu muayenelere gönderilenlerin yevmiyeleri işyerinde çalışıyormuş gibi ödenir. Periyodik muayeneye gönderilen işçilerin ilgili sağlık ünitesince periyodik muayenesinin

yapılmaması ve bu nedenle işyeri dışındaki başka bir sağlık ünitesine sevk edilmesi ve bunu belirten sevk belgesinin gösterilmesi halinde bu gibiler hakkında 50. madde hükümleri uygulanır.

b) İşten Ayrılmalarda: Her ne sebeple olursa olsun iş sözleşmesini fesheden veya iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçilerin bu toplu iş sözleşmesi ile tespit edilen ihbar önellere içerisinde aynen işe alınırken yapıldığı gibi radyolojik ve klinik olarak meslek hastalıkları bakımından muayeneleri yapılır. İşçinin muayene olmaması halinde ileride sorumluluk işverene yüklenmeyecektir. Bu süre içinde İşletmece muayene yaptırılmadığı takdirde sorumluluk İşletmeye ait olacaktır. Meslek hastalığı tespit edilenlerin ihbarları, İşverence İlgili Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılır. Bunların bir listesi her ay taraf Sendikaya ve Sendika Şubesine gönderilir.

c) İşçi sağlığı bakımından, işçilerin işe alınmalarında; çalışma sürelerinde ve işten ayrılmalarında yapılan işlemler hakkında bu toplu iş sözleşmesine taraf İşçi Sendikası veya ilgili şubesi gördüğü noksanlıkları ve aksaklıkları işverene yazılı olarak bildirir. İşveren bunlardan uygulayamadıklarını gerekçeleriyle yazılı olarak cevaplandırır.

MADDE-29: ÇALIŞMAKTA OLDUĞU İŞİNİ YAPAMAZ RAPORU ALANLAR

İşveren sağlık kurulu kararı ile geçici veya daimi olarak çalışmakta olduğu işini yapamaz raporu alan işçileri, yapabilecekleri boş kadrolara yeni unvanlarının iş ağırlık puanları ile temel yevmiyelerinin çarpımı sonucunda bulunan ücretle çalıştırmayı kabul eder.

Ancak, verilen rapora uygun ve mesleği ile bağdaşan işverence verilen yeni işi kabul etmeyen veya sağlığı gereği hiç bir işte çalışamayacağı İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşlarca verilen kati raporunda belirtilen işçiler ile yukarıda belirtilen boş kadro aranması gerekli olan hallerde boş kadronun bulunmaması sebebiyle iş verilmeyen işçilerin Yasada ve bu Toplu İş Sözleşmesinde belirtilen hakları ödenmek şartı ile iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilir.

MADDE-30: SAĞLIK NEDENLERİYLE İŞTEN AYRILANLARIN YENİDEN İŞE ALINMALARI

Hastalık nedeniyle işten ayrılan ve fakat İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşların Sağlık Kurulu raporu ile sağlığına kavuştuğu anlaşılan işçiyi, (Kıdem Tazminatı almış olsun veya olmasın) yaşlılık aylığı altında gelir bağlandığı hallerde emekli olabilme yaşına kadar, ayrıldıkları iş boş ise ayrıldıkları pozisyonlarına karşılık gelen yevmiye ile eski işlerine, eski işleri boş değil ise rapora uygun, boş olan benzer işe, (işçinin rapor tarihinden itibaren 2 yıl içinde başvurması halinde), mevzuat hükümlerine göre almayı işveren kabul eder.

MADDE-31: İŞÇİ AİLELERİNİN MUAYENELERİ

İşçilerin bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinden hastalananların muayene ve tedavileri İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşlarca herhangi bir imkansızlık sebebiyle yapılamadığı hallerde (Mütehasıs hekim veya nakil aracının bulunmaması gibi) bu Kurum nam ve hesabına olmak üzere;

a) Eski usul ve esaslara göre işyeri hekimleri tarafından muayene ve tedavileri işyerlerinde yapılır. Bu hastalara verilecek reçetelerde kayıtlı ilaçlar işyeri ecza depolarında mevcut ise bedeli karşılığında verilerek tutarları işçilerin aylık ücretlerinden kesilir.

b) İşveren, 50 km mesafeye kadar işyeri dışında ikamet eden işçilerin bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinden hayati tehlikeye bırakacak acil vaka halinde hastalananları bedeli karşılığında en yakın sağlık tesisine kadar getirir. Bu sağlık tesislerinde hastaya müdahale imkanı bulunmaması halinde hasta aynı vasıta ile müdahale edebilecek en yakın İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşlara götürülür.

c) İşveren, bu maddede belirtilen hallerde işyerinde tedavileri mümkün olmayan acil vakalarda veya işyeri hekimi bulunmadığı zamanlarda bu hastaları kendi vasıtaları ile ücretsiz olarak en yakın Sağlık Merkezlerinden birine veya İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşlardan birine kadar vasıta tahsis ederek naklede.

MADDE-32: İŞ KAZALARI

A) İŞ KAZALARINI BİLDİRİM

İşyerlerinde meydana gelen bir kaza sonucunda yaralanan işçi, durumunu hiç vakit geçirmeden nezaretçisine (Ustabaşı veya Amirine) bildirir. İşçinin durumu buna olanak vermeyecek kadar ağır ise yaralanmanın bildirilmesi işçinin yanında bulunan arkadaşına düşer.

Kazaya uğrayan işçi; Nezaretçisi (Ustabaşı veya Amiri) tarafından doldurulacak kaza bildirim kağıdı ile birlikte, buna olanak bulunmadığı takdirde kaza bildirim kağıdı daha sonra iletilmek üzere derhal İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşlardan birine bir vasıta ile gönderilir.

İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları, kaza olur olmaz derhal bu toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası temsilcilerinden birine bildirilir. Ayrıca iş kazası, kazadan sonraki en geç iki gün içinde yazı ile ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilir.

Ölümlü sonuçlanan iş kazaları en kısa zamanda adli ve idari makamlarla birlikte, bu Toplu İş Sözleşmesine taraf işçi sendikası başkanlığına ve ilgili şubeye bildirilir.

Şube ve işçi sendikasına mesai saatleri dışındaki bildirimler İşçi Sendikası Şube Başkanlarının evine yapılır. Başkanların yokluğunda bildirim vekalet edene yapılır. İş kazasına uğrayan işçilerin sigorta kaza bildirim kağıtlarının düzenlenmesinde, bu Toplu İş Sözleşmesine taraf İşçi Sendikası temsilcisi de bulunur. Bulunamaması halinde kaza bildirim kağıdı daha sonra temsilciye imza ettirilir.

İşyerinin iş kazalarına ilişkin aylık olarak hazırladığı istatistiki tablolardan birer sureti her ay düzenli olarak bu toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına veya şubesine gönderilir.

İşveren bu madde gereğince işyerinde yeteri kadar ve çalışan işçi sayısına göre İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümleri gereğince sağlık kutuları ve tedavi malzemeleri bulundurmaya kabul eder.

İşyerinde çalışan işçilerin kan gruplarının tespit ettirilmesini, kan grubunu gösteren bir madeni plaka veya künye vermeyi işveren kabul eder.

B) İŞ KAZALARINDA TARAF TEMSİLCİLERİNİN DURUMLARI

İş kazasının meydana geldiği yerde görev başında bulunan bu toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası temsilcisi hariç olmak üzere, bu sendika tarafından seçilen başka bir temsilci Cumhuriyet Savcılığına verilen izin ile ve işverence belirlenecek elemanlarla birlikte kaza yerine girer.

Savcı gelinceye kadar taraflar kaza yerindekileri etki altında bırakacak ve yönlendirecek şekilde konuşamayacakları gibi, kaza hakkında soruşturma da yapamazlar.

İş kazasının meydana geldiği işyerinde yukarıdaki paragrafta yazılı görevlilerin dışında getirilecek temsilcinin kaza yerine giriş ve çıkışında, kaza mahallinde soruşturma sırasında uğrayacağı kaza ve zarardan işverenin sorumlu tutulamayacağını, bu toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası ve temsilcisi kabul ederler.

MADDE-33: ÖLEN İŞÇİLERİN CENAZELERİNİN NAKLİ

a) İş sözleşmesi devam eden işçilerden, işyerinde çalışmakta iken herhangi bir nedenle ölenlerin cenazelerini, işçinin aile bireylerinin veya bu toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası şubesinin talebi üzerine, vasıtaların gidebileceği yere kadar nakletmeyi, belediye doktorunun lüzum göreceği formalitelerin tamamlanmasından doğacak masrafları karşılamayı işveren kabul eder.

b) İşyerinin bulunduğu ilin sınırları dışında veya içinde vefat eden işçi ve işçinin geçindirmekle yükümlü bulunduğu aile bireylerinin cenazelerini gösterilecek ve vasıtaların gidebileceği yere kadar nakletmeyi, aynı zamanda belediye doktorlarının lüzum göreceği formalitelerin yerine getirilmesinden doğacak masrafları karşılamayı işveren kabul eder.

Cenazenin işveren vasıtaları ile nakledilmesinin mümkün olmaması halinde cenaze nakli ve formalite masrafları gösterilecek faturalar karşılığında hak sahiplerine ödenir.

Ayrıca, işveren cenazeye katılma konusunda azami yardım gösterir.

c) İşveren iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen işçinin cenazesine katılma konusunda yeteri kadar vasıta temin eder.

MADDE-34: CEZALAR

Kanun, Tüzük, Yönetmelik ve Toplu İş Sözleşmesi ile bunların vermiş olduğu yetkiye dayanılarak işveren tarafından çıkarılan talimat hükümlerine uymayan işçiler hakkında aşağıda gösterilen cezalar uygulanır.

a) İhtar,

b) Üç gündeliğe kadar para cezası,

c) İşten çıkarma,

Aynı suçun tekrarı halinde yukarıda gösterilen ceza kademelerinin bir üstü verilir.

MADDE-35: CEZA VERME YETKİSİ

İhtar cezaları, ilgili servis amirlerinin teklifi ve şube müdürünün onayı ile verilir.

İhtar cezalarına ait 6 iş günü içinde yapılacak itirazlar işveren veya vekilleri tarafından incelenir ve karara bağlanır.

Bu karara işçi bilgi edindiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde sendika şubesine yazılı başvurusu halinde ilgili sendika şubesi gerekli görürse konuyu bir ay içinde Uygulama ve Denetleme Kuruluna götürür.

MADDE-36: DİSİPLİN KURULUNUN OLUŞTURULMASI

İşçi disiplin kurulları işveren veya işveren vekilinin atayacağı 3 asil 3 yedek üye ile taraf sendikanın göstereceği yine 3 asil ve 3 yedek üye olmak üzere 6 üyeden oluşur. İşçi Disiplin Kurulu başkanını İşletme Müdürü atar. Disiplin Kurulunun nisabı eşit sayıdaki üyelerden oluşan salt çoğunluktur.

Taraflar temsilci üyelerini diledikleri takdirde değiştirebilirler.

Disiplin kurulu kararlarına itiraz eden ilgili sendika şubesi gerekli görürse kurul kararına karşı kararın, işçiye duyurulduğu tarihten itibaren 6 iş günü içinde, işçinin yazılı başvurusu halinde bir ay içinde konuyu uygulama ve denetleme kuruluna götürür ve konu uygulama ve denetleme kurulunca incelenir.

MADDE-37: DİSİPLİN KURULUNUN ÇALIŞMASI VE CEZALARIN OLUŞMASI

Olay, işveren veya işveren vekili tarafından Disiplin Kuruluna bir yazı ile bildirilir. Bu yazıda olay açıkça anlatılır ve soruşturma evrakı tebliğ edilerek fiile uygun olan ve cezalandırılması istenen işçiye verilmesi talep edilen ceza açıkça belirtilir.

Soruşturma evrakının tamamlanması esnasında; İşveren, işveren vekili veya görevlendireceği kimse tarafından işçinin ifadesi alınır.

Disiplin kurulu inceleme ve çalışmaları sonucunda önerilenden az veya çok ceza verebilir. Önerilenden daha fazla ceza verebilmesi durumu ek savunma alınması koşuluna bağlıdır.

Disiplin kurulu, işverence soruşturma dosyası gönderildiğinde 6 iş günü içerisinde toplantısını yapar. Kurul Başkanı tarafından, toplantıdan 48 saat önce, yapılacak toplantının yeri, günü ve saati ilgili sendika şubesine tebliğ edilir ve soruşturma dosyasının bir örneği disiplin kurulu üyelerine 2 iş günü önce verilir. Her haftanın belirli günlerinde toplantıya karar verilmiş ise acil haller dışında ayrıca davet yapılmaz. Disiplin Kurulunun; Sendikayı, Şubeyi temsil eden üyeleri tebligata veya toplantı yeri, gün ve saati hakkında aldıkları karara uygun olarak, disiplin kurulu toplantılarına katılırlar.

Bu toplantılara tebligata rağmen asil üye katılmaz ve kurul başkanı tarafından sendikaya, şubeye yapılan bildiriye rağmen yedek üyeler de bulundurulmazsa mevcudun katılımı yeterli sayılarak toplantı yapılır ve karar verilir. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Karara karşı olan üyeler karşı oldukları konuyu kararda gerekçesi ile açıkça belirtmek zorundadırlar. Aksi halde çoğunluk kararına katılmış sayılırlar.

Disiplin Kurulu karar verebilmek için noksan gördüğü her türlü delilleri toplayabilir ve taraflardan birinin başvurusu halinde cezalandırılması istenilen işçiyi dinler. İfadesi alınacak işçinin istemi halinde bir sendika şubesi temsilcisi de bulunabilir. Sendika temsilcisi herhangi bir müdahalede bulunamaz, alınan ifadenin doğru olup olmadığını imzalar.

Kurul, işverence kendisine gönderilen işleri en kısa süre içinde sonuçlandırmakla yükümlüdür. Kurulun verdiği kararlar işveren veya işveren vekilinin onayı ile tamamlanarak yürürlüğe girer.

İş Kanununun 26. maddesindeki 6 iş günlük süre Disiplin Kurulu kararlarının işveren veya vekiline yazı ile tebliğ edildiği günden başlar. İşveren veya işveren vekili Disiplin Kurulu kararlarında işçi lehine değişiklik yapabilir.

6 ay içinde 3 defa para cezası alan işçileri, işveren iş sözleşmesinin feshi talebi ile Disiplin Kuruluna sevk edebilir.

İşçiler verilen kararlar hakkında tebliğ tarihinden itibaren 6 iş günü içinde işveren veya vekiline veyahut mahkemeye itiraz edebilir.

MADDE-38: HASARIN TESPİTİ VE ZARARIN KARŞILANMASI

İşçi, işyerinde; kasıt, kusur, ihmal veya dikkatsizlik sonucu verdiği zararlardan sorumludur. Her işçi kendi işi dolayısıyla verilen araç ve gereçleri, çalıştırdığı makineleri, ham ve yarı mamul maddeleri kullanmak, verilen işi vaktinde ve istenilen şekilde yapmakla zorunludur.

Kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizlik nedeniyle bunları hasara uğratan kötü kullanan veya gereksiz yere harcayan, bozuk veya hatalı imalat yapan işçiden işveren bu zararın karşılanmasını isteyebilir.

10 gündelik tutarını aşan her türlü hasar ve zararın tespiti için, olay hakkında yeterli niteliği taşıyan ikisi işveren ve ikisi işçi sendikası şubesi temsilcisinden oluşan 4 kişilik hasar tespit komisyonu kurulur.

Bu komisyonun başkanı işverence atanır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy sayılır.

Hasara uğrayan malzeme veya malın zarar miktarı o günkü niteliğine göre bu komisyon tarafından yerinde ve anında tespit edilir. Tespit yapılmadan, hasara uğrayan araç ve gereç yerinden kaldırılamaz, kaldırıldığı takdirde ek zarardan işçi sorumlu tutulamaz.

Bu komisyon olayın oluş şeklinin, hasara sebebiyet verenlerin ihmal, dikkatsizlik, kusur ve kasıtlarının olup olmadığını ve hasar bedelini bu toplu iş sözleşmesinde belirtilen esaslara göre tespit ederek, düzenleyeceği raporunu karar makamına verir.

10 gündelik tutarına kadar hasar bedellerinin ödettirilmesi kararı başmühendis, servis şefi veya şube müdürleri tarafından verilirken sendika işyeri temsilcisi de bulundurulur.

Bunların bulunmaması halinde bu karar bağlı buldukları bir üst makam tarafından verilir.

10 gündelik tutarını aşan hasar bedellerinin karşılanması kararı ise hasar tespit komisyonunun raporuna dayanılarak, İşletme Müdürü veya görevlendireceği makam tarafından verilir.

Bu karara işçi tebliğ tarihinden itibaren yazı ile altı işgünü içinde itiraz etmediği takdirde karar kesinleşmiş sayılır ve uygulanır. Tarafların genel hükümlere göre yasal yollara başvurma hakkı saklıdır.

Komisyonca, işçinin; ihmal, dikkatsizlik, kusur ve kastının saptanmaması halinde herhangi bir ödeme kararı söz konusu olamaz.

Hasara uğrayan madde ve malzemelerin işverence kabul edilecek şekilde tamir edildiği veya aynı nitelikte bir yenisi yerine konduğu takdirde işçiden ayrıca başka bir ödeme istenemez.

İşçi Sendikası temsilcilerinin yapılan davete rağmen hasar tespitine katılmamaları halinde tespit işverence yapılır.

İhmal, dikkatsizlik ve kusurdan (kasıt hariç) doğan ve 10 gündeliği aşan hasara neden olan işçi bu zararı ödemeyi kabul ettiği takdirde işveren, ilgili işçinin iş sözleşmesini fesih talebinde bulunmamayı kabul eder.

Ancak, bu zarar işçinin 110 günlük çıplak ücreti tutarını aştığı takdirde, işveren işçinin iş sözleşmesini feshedebilir. İş sözleşmesinin feshedilmemesi halinde hasar bedeli ilgili işçilerden uygun taksitlerle (aylık istihkaklarının 1/6 oranını geçmemek üzere) tahsil edilir.

Hasar karşılığı, işçiden alınmakla birlikte daha sonra aynı amaçla işverene bir sigorta şirketinden ödeme yapılması halinde bu sigorta şirketinden alınan tutar, saptanan hasar ve zararın tamamını karşılıyorsa işçiden alınan tutarın tamamı, karşılamıyorsa sigorta şirketinden alınan tutar kadar kısmı masraflar düşülmek kaydıyla ilgili işçiye geri verilir.

Kasıt, kusur veya ağır ihmal (%60 ve daha yukarı) hali hariç, hasara uğrayan araç ve gereçlerin işverenin atölyelerinde tamiri mümkün olduğu takdirde, bu hasardan dolayı malzeme bedeli dışında işçilik ücretini bir defaya mahsus olmak üzere işçiden talep etmemeyi işveren kabul eder.

İşverenin ileri teknoloji gereği servise konulan yeni araç ve maddelerin (Ham ve yarı mamul) kullanımı veya imali konusunda işçiye ön eğitim göstermeyi ve eğitimin içeriği gerektirdiği takdirde buna ait belge vermeyi kabul eder.

Bu şekilde bir eğitim yaptırılmayan işçiye, makineleri kullandırmaktan dolayı (Kasıt hariç) doğabilecek zarardan bir sorumluluk yüklenemez.

Araçlarda, Trafik Kanun ve Tüzüğünde öngörülen hususlarda noksan olanların işçi tarafından yazılı olarak emri veren amire bildirilmesine rağmen, amirce trafiğe çıkarılan araca, şoförün bildirdiği noksanlıktan dolayı trafik cezası yazılması halinde bu ceza işverence karşılanır. İşverene ait araçları kullanırken, puanlama sistemi nedeniyle ehliyetleri geçici süre ile alınan işçiler pozisyonlarına uygun bir başka işte çalıştırılırlar.

MADDE-39: ÜCRETLİ İZİNLER

Senelik ücretli izin mevzuat hükümlerine göre tespit edilecek izin kurulu tarafından işyerinin özellikleri ve işçilerin başvurularının da dikkate alınması suretiyle düzenlenir. Yıllık ücretli izine

çıkacak işçilerin bu izin süresi içinde hafta tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri ile Toplu İş Sözleşmesiyle verilen Ücretli İzin Günleri izin sürelerine ayrıca ilave edilir.

Hizmet Süresi:

a) Bir yıldan beş yıla (beş yıl dahil) kadar olanlara yılda 18 gün,

b) Beş yıldan fazla, onbeş yıldan az olanlara yılda 25 gün,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yılda 30 gün,

yıllık ücretli izin verilir.

Ancak, 18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek ücretli izin 25 günden aşağı olamaz.

Yukarıdaki tespit edilen yıllık ücretli izinlerin, işçilerin talebi halinde İş Kanunundaki miktardan fazla olan kısmı yıl içinde yarım günden az olmamak kaydı ile peyderpey veya bir defada kullanılır.

28 Ekim ve Dini Bayramların arife günlerine isabet eden yarım günlük Genel Tatiller, yıllık ücretli izine rastlarsa yıllık ücretli izin süresi bir gün uzatılır ve sigorta hanesine tam gün olarak işlenir.

Yıllık ücretli izinlerde işçilere aynı çalışıyormuş gibi yemek bedeli ödenir.

İşçilerin yıllık izinlerini hak ettikleri tarihten itibaren bir yıl içinde kullanmaları esas olmakla beraber, iş durumu dikkate alınmak ve işçinin talebi de göz önünde bulundurulmak suretiyle izinlerin hak edilen tarihten ileriye doğru kaydırılması suretiyle her yıl aynı tarihte izin kullanma mahsurunun ortadan kaldırılması için gerekli önlemler alınacaktır.

İşçinin kendisinin evlenmesinde 7 gün, çocuğunun evlenmesinde ise 2 gün, eş, çocuklar, ana, baba, kayınpeder, kayınvalide ve kardeşlerinin ölümünde 5 gün, tabi afet ve yangın gibi felaketler halinde 6 gün, evli işçilerin eşinin doğumunda 5 gün ücretli izin verilir. İşçinin kendisi, eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının anne ve babasının, kardeşlerinin; deprem, çığ gibi büyük bir felakete uğraması ve bunların oturdukları yerin felaket sınırları içinde kalması kaydı ile 6 gün ücretli izin verilir.

Bu şekilde verilecek ücretli izin günlerinin içine hafta tatili ve genel tatil, Ulusal Bayram ve Toplu İş Sözleşmesi gereği verilen ücretli izin günlerinin rastlanması halinde izin süresi hafta tatili veya genel tatil, Ulusal Bayram ve Toplu İş Sözleşmesi gereği verilen ücretli izin günleri kadar uzar.

Ücretli izinli iken usulüne uygun olarak istirahat alan veya hastanede yatan işçilerin bu günleri yıllık ücretli izin müddetinden sayılmaz ve bu müddet kadar izin günlerine ilave edilir.

İşçilere özel işlerini takip edebilmeleri bakımından yılda 6 gün ücretli mazeret izni verilir.

506 sayılı Kanunun ilgili maddelerine göre işçinin bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocukları, ana ve babasının tedavisi maksadıyla eş, çocuk, ana ve babası refakatinde ve çalıştığı işyeri dışında başka bir mahalle gitmesi İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşunun sağlık kurulları raporu veya bu raporun yerine geçecek belge yahut raporla gerekli görülen işçiler refakatte kaldıkları günler için ücretli izinli sayılırlar. Ancak, yılda 15 günü geçmemek üzere tek doktor tarafından verilen Başhekimce onaylı refakatçi raporu gereğince işçi ücretli izinli sayılır.

İşyeri veya İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşları hekiminin gerekli görmesi halinde işverenin diğer bir işçi ve personelinin de refakatçi olarak görevlendirilmesi halinde refakatçi işçi veya personelin harcırah ve yol gideri karşılığı da işverence ödenir.

MADDE-40: ÜCRETSİZ İZİNLER

İşçilerin mazeretleri halinde işlerinin aksamaması ve işyeri tertibinin yapılmasını sağlamak amacıyla 3 gün önce yazılı olarak (acil hallerde haber vermek suretiyle) başvurmaları halinde kendilerine yılda 45 günü geçmemek üzere ücretsiz izin verilir. Bu sürenin zorunlu sebeple artırılmasına işveren veya işveren vekili yetkilidir.

İşçilerin mazeretlerini haber vermeleri suretiyle işe gelmemeleri halinde bugünlerde verilen izinler ücretsiz izin hakkından düşürülür. Bu hallerde 3 gün önceden bildirim şartı aranmaz.

Gerek senelik izinden sonraki yol iznini alıp da kullanmayan işçiler ve gerekse ücretsiz mazeret iznini alıp da tamamını kullanmak istemeyen işçiler izinlerinin bitim tarihinden evvel de işe başlayabilirler.

MADDE-41: SENDİKAL İZİNLER

A-Yabancı memleketlerdeki iş ve çalışma hayatı ile ilgili kurs ve seminerlere katılacak işçilere, sosyal hakları ve yevmiyesi ödenmek sureti ile bir seneye kadar izin verilebilir.

B-Sendikal İzinler:

a) Baştemsilci İzni : Sendika Baştemsilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği etkinliklerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık İzin Süresi</u>
1 - 50 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
51 - 200 işçi çalıştıran işyerinde	6 saat
201 - 500 işçi çalıştıran işyerinde	8 saat
501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	10 saat

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıdır. Ancak, sendika merkezi veya şube ve bölge temsilciliği işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

b) Temsilci İzinleri : Sendika işyeri temsilcileri bu görevlerini yerine getirirken asıl işlerini aksatmamak zorundadırlar. Ancak, sendika temsilcilerine görevlerini sürdürebilmeleri ve aralarında toplantı yapabilmeleri için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık İzin Süresi</u>
1 - 50 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
51 - 200 işçi çalıştıran işyerinde	3 saat
201 - 500 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	5 saat

c) Eğitim İzinleri : Sendika ve Sendika Şubesi tarafından görevlendirilen Yönetim Kurulu üyelerine, Sendika Temsilci ve Görevlilerine; Kongre, Konferans, Seminer, Yönetim, Denetim, Disiplin, Başkanlar Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için Sendikanın yazılı isteği üzerine aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücr. İzin Süresi</u>
1 - 50 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51 - 100 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
101 - 200 işçi çalıştıran işyerinde	40 gün
201 - 500 işçi çalıştıran işyerinde	60 gün
501 - 1000 işçi çalıştıran işyerinde	80 gün
1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının % 10'u kadar gün.	

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden izin kullanması işverenin onayına bağlıdır. Ancak, Genel Kurullar için bu %5 oranı aranmaz. Şubelerin delege seçimlerine, Sendika ve Şube Genel Kuruluna

katılacak üye ve delegelere verilecek ücretleri izinler ile şube delege seçimlerindeki sandık kurullarında görev alan her sandık için en çok üç üyeye 2 günü geçmemek üzere verilecek ücretli izinler bugünlerin haricindedir.

MADDE-42: GÖZETİM ALTINA ALINMA – TUTUKLUK – MAHKUMİYET

1- Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri taktirde yasal gözaltı süresince ücretsiz izinli sayılırlar.

2- İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu İş Kanunundaki bildirim sürelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesi sayılır. İş Kanunundaki bildirim süresi kadar süren tutukluluk hallerinde tutuklu kalınan süreler kadar, işçi ücretsiz izinli sayılır.

3- Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
- b) Son soruşturma açılmasına gerek olmadığı,
- c) Beraat kararı verilmesi,
- d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

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

4- Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenler bir hafta içinde başvurması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

5- Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu 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 işçilerin tekrar işe başlatılmaları işverenin takdiri ile mümkündür.

6- Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile Bütünlüğüne, Milli Güvenliğe, Kamu Düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiç bir suretle tekrar işe alınmazlar.

7- İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinaları operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartı ile,

- 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 alınır. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

8- 4. ve 7. fıkralarda belirtilen nedenlerden dolayı hüküm giyme hali hariç, maddelerinde belirtilen usule uygun olarak tekrar işe alınanların eski hakları saklıdır.

MADDE-43: ÜCRETLER

I- BİRİNCİ YIL ZAMMI

01.01.2007 tarihinde işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerden 01.01.2007 tarihi itibarıyla temel yevmiyeleri;

a) **28,67 YTL** olanların bu yevmiyeleri, 01.01.2007 – 31.12.2007 dönemi için **32,63 YTL/Gün'e**

b) **40,96 YTL** olanların bu yevmiyeleri, 01.01.2007 – 31.12.2007 dönemi için **45,06 YTL/Gün'e** yükseltilmiştir.

c) İşçilerin fiili ücretleri, (a) ve (b) bentlerindeki temel ücretlerin, “İş Ağırlık Puanları” ile çarpılması suretiyle bulunur.

II- İKİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI :

01.01.2008 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **01.01.2008** tarihi itibarıyla almakta oldukları temel yevmiyelerine **01.01.2008** tarihinden geçerli olmak üzere **% 3** (Yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Haziran 2008** İndeks sayısının, **Aralık 2007** İndeks sayısına göre değişim oranının **% 3'ü** (Yüzde üç) aşması halinde, aşan kısmın tamamı ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

III- İKİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI :

01.07.2008 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **01.07.2008** tarihi itibarıyla almakta oldukları temel yevmiyelerine **01.07.2008** tarihinden geçerli olmak üzere **% 3** (Yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Aralık 2008** İndeks sayısının, **Haziran 2008** İndeks sayısına göre değişim oranının **% 3'ü** (Yüzde üç) aşması halinde, aşan kısmın tamamı, **01.01.2009** tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin **31.12.2008** tarihindeki temel yevmiyelerine zam olarak uygulanacaktır.

IV- Yürürlük başlangıç tarihinden sonra kapsam işyerlerinde ilk defa işe alınacak işçiler asgari ücretle işe başlatırlar. Bu işçilerin sendikaya üye olması durumunda üyeliklerinin işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten geçerli olmak üzere temel yevmiyeleri **31,54 YTL/Gün** olup, bu işçilerin fiili ücretleri bu temel yevmiyenin işçinin işe alındığı sanat için sözleşme ekinde belirtilen “İş Ağırlık Puan Çizelgesi” ndeki puanının çarpımıyla bulunur. Tespit edilen bu ücrete ayrıca işçinin işe girdiği dönemin ücret zammı uygulanmaz; Ancak, bu işçiler müteakip dönem ücret zamlarından yararlanırlar.

V- Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Yeni Kuruş ve üzeri küsuratlar bir Yeni Kuruş'a tamamlanacak, yarım Yeni Kuruş'un altındaki değerler dikkate alınmayacaktır.

MADDE-44: ÜCRET ÖDEME İŞLEMLERİ

İşçilerin aylık istihkaklarına karşılık gelen ücret, fazla mesai, her türlü primler ve benzeri istihkakları ayda bir olmak üzere ayın en geç 15. günü akşamına kadar tedavüldeki Türk parası ile ödenir.

Zorunluluk olmadıkça ödemeler, işgünlerinde yapılır. İşbaşındaki işçilerin istihkak almada geçen zamanları normal mesaiden sayılır. Bu maddede belirtilen ücret ödeme tarihleri Cumartesi ve Pazar gününe rastladığı takdirde ödeme Cuma günü yapılır.

Ücret ödeme günlerinde tüm işçilerin istihkaklarını alabilecekleri şekilde işveren gerekli tedbirleri alır. Ücret ödeme gününde, izinli veya istirahatli bulduklarından dolayı ücretlerini alamayanların bu hakları, başvuru tarihinde kendilerine ödenir.

İşveren ; ücret, ikramiye, vesaire istihkakları ödenmemiş olan işçi alacaklarını her yılın Mart ayında ilan etmeyi ve ilan edilen listelerden onaylı bir örneği işçi sendikası şubesine vermeyi kabul eder.

Ancak, her türlü işçi ödemelerinin bankamatik yoluyla yapılması uygulamasına geçildiğinde ücret ödeme işlemleri bankamatik usullerine tâbi olacaktır.

MADDE-45: İŞTEN AYRILACAKLARIN ALACAKLARI

Ayın herhangi bir gününde, her ne suretle olursa olsun, işinden ayrılan işçinin, bütün istihkak ve hakları varsa işletmeye olan borçları düşülerek o ayın istihkakları ile birlikte ödenir.

İş Sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatleri tam olarak ödenir.

MADDE-46: İŞÇİ ÜCRETLERİNDEN YAPILACAK KESİNTİLER

İşçilerin istihkaklarından, yazılı istek ve onayları olmadıkça (hatalı olarak yapılacak fazla ödemelerle, işverence ücret karşılığında yapılan hizmet ve mal karşılığı alacaklar ve kesinleşmiş hasar veya zararın ödeme bedelleri hariç) bu toplu iş sözleşmesi hükümleri haricinde hiç bir idareci, iş amiri veya işveren vekili tarafından her ne suretle olursa olsun herhangi bir kesinti yapılamaz (4. madde hükümleri saklıdır).

MADDE-47: ÜCRET HESAP PUSULASI

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, 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.

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

MADDE-48: İBRANAME

İşçilere yapılan ödemeler sırasında gerek tek başına ve gerekse toplu olarak razı olsalar dahi işveren veya 3. şahıslar tarafından alınacak ibranameler o an almakta oldukları para miktarı dışındaki haklarını kaldırmaya yönelik belge olarak geçerli sayılmaz.

MADDE-49: AVANS ÖDEMELERİ

İşveren, 44. maddeye göre ödeyeceği ücretlere karşılık, her ayın 1 ila 4. günü arasında bir defaya mahsus olmak üzere, işçilere çalıştıkları süre göz önünde bulundurulmak şartıyla ücretinin % 70 nispetine kadar avansı iş saatleri içinde verir. Ancak, aldığı avans nedeni ile aylık istihkaklarından borçları kesilemeyen işçilere takip eden ay avans verilmeyebilir.

Avans ödeme günlerinde izinli veya istirahatlı bulduklarından dolayı avanslarını alamayan bu işçilerin hakları, ayın 7. günü iş saatleri sonuna kadar başvurularında ödenir.

MADDE-50: GEÇİCİ GÖREV

İşveren tarafından geçici görevle herhangi bir yere gönderilecek işçilere, yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre harcırah yevmiyesi verilir. Ayrıca harcırah ödenen günler için harcırah yevmiyesi kadar da zaruri masraf karşılığı ödenir.

MADDE-51: PRİMLER VE MUHTELİF ÜCRETLER

A) Prim, istihsal ve randımanların arttırılması konularında işçilerin gösterecekleri gayret, işe devam ve bağlılık, iş talimatları ve disipline uygun çalışmaları neticesinde belirlenen usullere göre yapılacak bir ödemedir. Toplu iş sözleşmesinin getirdiği ücret artışının prim yönetmeliklerine yansıtılarak uygulanması 01.01.2007 tarihinden itibaren geçerlidir.

Bu hususta yapılacak ödemelerde, Prim Yönetmeliği ve talimat hükümleri ile elde edilen üretim artışı esas alınır. İşletmede prim yönetmeliğinin aksayan yönlerinin günün şartlarına göre düzeltilmesi için iki sendika temsilcisinin de bulunacağı bir komisyon oluşturulur.

B) Yangın, göçük, su baskını, iş kazaları ve önemli mekanik arızalar gibi olağanüstü durumlarda çalıştırılan işçilere, takdiri ve hesabi primleri dışında tutulmak ve (A) bendindeki primler ile hiçbir şekilde ilgilendirilmemek üzere çalıştığı her gün için sözleşmenin 1. yılında 3,53 YTL/Gün ödemede bulunulur.

Patlayıcı madde taşımakla görevli olup, birlikte seyahat eden görevlilere patlayıcı maddeyi yükleyip işletmeye götürdükleri zaman içerisinde geçen her gün için olağanüstü hal kabul edilerek günde toplu iş sözleşmesinin 1. yılında 3,53 YTL ödenir.

C) İşinde olağanüstü başarı gösteren, işyeri içinde doğan ve doğması olası bir tehlikeyi veya kazayı önlemek için zamanında önlem alan ve çaba gösterenler ile işyerinde verimi artırıcı ve üretimi etkileyici yeni buluşlar meydana getirenler taltif edilerek sözleşmenin 1.yılı için 22,14 YTL'ye kadar olağanüstü primle ödüllendirilirler.

D) 3308 sayılı Kanun gereğince işyerinde bulunan öğrencilere öğreticilik yapan işçilere, teknik personele verilen eğitim ödeneklerinin 2/3'ü aynı şartlarla verilir.

E) Bu maddenin B ve C bendinde yer alan ödemeler toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılacak ve yukarıdaki esaslar dahilinde olayın olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir. Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Yeni Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Yeni Kuruş'a tamamlanacak, yarım Yeni Kuruş'un altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

MADDE-52: GECE PRİMİ

Çalışmaları 16. maddede belirtilen, saat 19.00'dan başlayarak 06.00'a kadar geçen gün dönemine rastlayan işçilere bu sürede çalıştıkları saat başına sözleşmenin 1. yılında 18 Ykr/saat ödemeyi işveren kabul eder.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin 2. yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır. Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Yeni Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Yeni Kuruş'a tamamlanacak, yarım Yeni Kuruş'un altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

MADDE-53: FAZLA ÇALIŞMALAR

a) İş Kanunu ve yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre fazla mesai yaptırılması işçinin rızası ile olur. Ancak, olağanüstü haller, zorunlu sebepler veya teknik arızalardan doğan aksaklıkların

giderilmesi için o branştaki işçiler bu hükmün dışındadır. Günlük çalışma sürelerinden fazla çalışma yaptırılan işlerde çalıştırılan işçilere, beher fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal ücretinin saat başına düşen miktarının % 100 ilavesi ile ödenir.

Normal günlük iş süresinin devamı şeklinde olmamak şartı ile dinlenme halinde iken geçici sebeplerle işe çağrılanların yaptıkları bu fazla çalışma 3 saatten az olsa dahi 3 saat üzerinden fazla çalışma ücreti ödenir.

Kendi günlük iş süresinin sona ermesinden sonra çalıştırılmak zorunda kalınan ve bu çalışması 3 saatten fazla süren işçinin bu fazla çalışmasının ücreti % 150 zamlı olarak ödenir.

b) İşveren tarafından görevle işyerlerinden başka bir işyerine veya yurt içinde seyahate gönderilecek işçilere, görevli olarak buldukları ve normal çalışmalarının dışında görev yaparak geçirdikleri zamanlar ile işveren tarafından her ne sebeple olursa olsun işverenin emrine amade olarak normal çalışma süresinin dışında bekledikleri süreler de fazla çalışma sayılarak (a) fıkrası hükümlerine göre fazla çalışma ücretleri ödenir.

c) Ulusal Bayram, Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde iş süresinin dışında fazla mesai yaptırılan işçilere ödenecek ücretler, o günlük Ulusal Bayram, Hafta Tatili ve Genel Tatil günleri ile oluşan yevmiyelerinin saat başına isabet eden miktarının % 100'ünün ilavesi suretiyle ödenir.

d) İşçinin fazla mesai, servislerinde günlük olarak tutulacak listelerde gösterilir. Bu listeler işçilerin görebilecekleri bir yere konularak her gün bir evvelki mesailer ismi hizasında yazılarak puante edilir.

MADDE-54: İKRAMİYELER

a) 6772 sayılı Yasa Hükümlerine göre işçilere verilmekte olan ilave tediyelelerin bu yasa hükümlerine göre ödenmesine devam olunur.

b) İlave tediyelelerden ayrı olarak bütün işçilere 30'ar günlük ücretleri tutarında yılda iki ikramiye daha ödenecektir. Bu ikramiyelerin birincisi Ocak ayının 23'ünde, ikincisi ise Mart ayı 23'ünde ödenecektir.

Bu ikramiyelerin hak edilmesi konusunda 6772 sayılı yasanın bütün hükümleri uygulanır.

MADDE-55: SOSYAL YARDIMLAR

A) BEDELSİZ YEMEK VE İAŞE BEDELİ:

İşveren, işçi pavyonlarında kalan işçilere 3 öğün ücretsiz ekmek ve yemek vermeye devam edecektir. (Pavyonların kapatılması halinde ücret karşılığında bu işçilerin misafirhanede kalmaları durumunda uygulama devam eder.)

Diğer işçilere bu hakları bedel olarak;

Toplu İş Sözleşmesinin 1.yılında 3,15 YTL/Gün iaşe bedeli ödenecektir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin 2. yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır. Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Yeni Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Yeni Kuruş'a tamamlanacak, yarım Yeni Kuruş'un altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

Tabldottan yararlanan yerlerde yemek yemeyi aylık olarak bildirenlere ayrıca iaşe bedeli ödenmez. Bunlardan maliyet farkı da alınmaz. Tabldottan işçiler için 6. günde yemek verilecektir.

İşçi pavyonlarında yatmakla birlikte, Ramazan ayında oruç tutacaklarını beyan edenler ile özel yemek rejimine tabi olanlara, tabldottan aylık olarak yararlanacağını bildirmesine rağmen periyodik olarak vardiya değişimi veya işverence vardiyasının değişimi nedenleriyle ay içinde tabldottan yararlanamayanların bugünlere ait iaşe bedelleri ödenir.

İşçi pavyonlarında kalan işçiler için işyeri mutfağında hazırlanacak yemekler işverence tedariki mümkün erzak çeşitlerine göre hazırlanır. İşçilere asgari 4000 kalori üzerinden tabela

hazırlanır. 10 günlük yemek tabelaları o mevsimde bulunabilen erzak çeşitlerine göre hazırlanır ve tevzi şekli işveren tarafından düzenlenir.

B) EVLENME YARDIMI:

İşyerinde çalışan ve iş sözleşmesi devam ederken sözleşmenin 1. yılında evlenen işçilere bir defaya mahsus olmak üzere 63,24 YTL evlenme yardımı yapılır. Evlenen çiftlerin her ikisi de işverenin işçisi ise bu yardımdan her iki işçi de ayrı ayrı yararlanır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin 2. yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak yukarıda esaslar dahilinde evlenme olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir. Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Yeni Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Yeni Kuruş'a tamamlanacak, yarım Yeni Kuruş'un altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

C) DOĞUM YARDIMI:

İşyerinde çalışan ve iş sözleşmeleri devam eden işçinin eşinin, işçi bayan ise kendisinin sözleşmenin 1. yılında doğum yapması halinde doğacak her çocuk için 31,63 YTL doğum yardımı yapılır.

Eşlerin her ikisinin aynı işyerinde çalışması halinde bu yardım yalnız aile reisine yapılır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin 2. yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak yukarıda esaslar dahilinde doğum olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir. Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Yeni Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Yeni Kuruş'a tamamlanacak, yarım Yeni Kuruş'un altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

D) HASTALIK YARDIMI:

1- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu geçici iş göremezliğe uğrayan işçilerin, bu geçici iş göremezlik süresince tam yevmiye karşılığı alabileceği miktardan İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunca bu geçici iş göremezlik süresi için işçiye ödenen geçici iş göremezlik ödeneği düşüldükten sonra farkını hastalık yardımı olarak ödemeyi işveren kabul eder.

2- İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşlardan hastalık nedeniyle aralıksız olarak 6 gün ve daha fazla istirahat alan işçilere sigortaca geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyen yevmiyeleri işverence ödenir. Ayrıca İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşlarca 20 gün ve daha fazla heyet raporu verilen işçilere 1. fıkradaki esaslara göre hastalık yardımı yapılır.

3- Ağır ameliyat veya iş kazası nedeniyle en az 3 ay ve daha fazla istirahat alanlara 2 aylık ücretleri tutarında ve 6 aylık eşit taksitle geri alınmak üzere avans vermeyi işveren kabul eder.

4 - 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununa istinaden istihdam edilen İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sağlık yardımından yararlanamayan harp malulü ve gazi işçilerin tam teşekküllü resmi hastanelerden aralıksız olarak 6 (altı) gün ve daha fazla istirahat almaları halinde sadece 2 günlük yevmiyeleri, bu hastanelerden heyet raporu ile 20 gün ve daha fazla istirahat almaları halinde ise bu istirahat sürelerine ait yevmiyeleri; aldıkları istirahat raporları ile muayene ve tedavide kaldıkları sürelerle ilişkin belgenin işverene ibrazı halinde kendilerine ödenecektir.

E) ÖLÜM YARDIMI:

İşveren,

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sözleşmenin 1. yılında ölen işçilerin eşine yoksa kanuni mirasçılara 252,92 YTL ölüm yardımı yapar.

Her ne suretle olursa olsun sözleşmenin 1. yılında ölen işçilerin eşine yoksa kanuni mirasçılara 158,07 YTL ölüm yardımı yapar.

İşçinin eş ve çocukları ile bakmakta olduğu ana ve babasının sözleşmenin 1. yılında ölümü halinde 94,85 YTL defin ruhsatının ibrazı suretiyle ölüm yardımı yapar.

Ölü doğan çocuklar için de ölüm yardımı yapılır.

Bu ödemeler toplu iş sözleşmesinin 2. yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak yukarıda esaslar dahilinde ölüm olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir. Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Yeni Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Yeni Kuruş'a tamamlanacak, yarım Yeni Kuruş'un altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

F) İŞYERİNE GETİRİP GÖTÜRME:

İşveren işçilerin ikamet ettikleri yerlerden işyerlerine münferit veya toplu bir halde nakletmek mecburiyetinde olmamakla beraber sırf bir kolaylık olması, üretimin aksamaması ve işyerlerine zamanında getirilmelerini temin için işçi sayılarını göz önünde bulundurmak suretiyle tespit edeceği mevcut güzergahlarda nakletmeyi kabul eder.

Bu güzergahlar, işçi sayılarında değişiklik olduğu takdirde işveren tarafından değiştirilebilir.

G) KORUYUCU MALZEME VE GİYİM EŞYASI:

a) İşveren, işin özelliklerini göz önünde tutarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümlerine göre ve mülkiyeti işverene ait olmak üzere lüzumlu koruyucu malzeme ile giyim eşyasını ilgili işçilere ücretsiz verir. İşçilere verilecek giyim eşyası ve koruyucu malzemenin cins, miktar ve miatları yönetmeliğinde gösterilmiştir. İşçiler gerek koruma malzemesini ve gerekse giyim eşyasını işyerinde giymeye ve kullanmaya mecburdurlar.

b) Erkek ve kadın işçilere kumaş verilmesi halinde; kumaş ve dikiş bedeli olarak sözleşmenin 1. yılı için 63,24 YTL/Yıl ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin 2. yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak yukarıda esaslar dahilinde kumaş ve dikiş bedelinin verildiği sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir. Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Yeni Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Yeni Kuruş'a tamamlanacak, yarım Yeni Kuruş'un altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

H) SABUN VE AYDINLATMA YARDIMI:

İşçilere her ay sabun ve aydınlatma yardımı olarak toplu iş sözleşmesinin 1. yılı için 2,65 YTL/Ay ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin 2. yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır. Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Yeni Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Yeni Kuruş'a tamamlanacak, yarım Yeni Kuruş'un altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

D) YAKIMLIK KÖMÜR YARDIMI:

Kapsamda bulunan işçilere her yıl Eylül ayında 6000 kg. Tunçbilek linyit kömürünün Elbistan Belediyesi (Elbistan Belediyesi'nce rayiç bedel tespiti yapılmamışsa Afşin Belediyesi) rayiç bedeli (KDV hariç) üzerinden net olarak ödemesi yapılır. Yeniden ve ilk defa işe girecek işçiler işe girdikleri tarihi takip eden aybaşından yıl sonuna kadar geçecek süre için kömür bedelinden kistelyevimli yararlandırılırlar.

Karı kocanın işletmede çalışması halinde sadece aile reisine, aynı evde ikamet eden işçilerden sadece birine kömür bedeli verilir. Pavyonlarda kalanlar kaldıkları sürece kömür bedelinden faydalanamazlar. Ayrıca işletmenin kaloriferli lojmanlarında kalan işçilere kömür bedeli verilmaz. Ancak bunlardan ısınma bedeli olarak herhangi bir bedel talep edilmez.

MADDE-56: TATİL GÜNLERİ

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri hakkında yasa hükümleri uygulanır.

MADDE-57: HAFTA TATİLİ

Bu toplu iş sözleşmesinin 16. maddesinde düzenlenen iş sürelerine göre, hafta içinde işçileri 6 gün çalıştırıp hafta sonunda 1 gün ücretli hafta tatili vermeyi (yaptırmayı) işveren kabul eder.

İşveren tarafından gerekli görülmesi halinde hafta tatili günlerinde yapılacak değişiklik halinde, hafta tatili istihkaklarından işçi aleyhine bir kesinti yapılamaz. İzin veya istirahatlı olan işçilerin, bu izin ve istirahatlarının bitiminden sonraki gün hafta tatiline rastlıyorsa işçilere o gün hafta tatili yaptırılır ve ücreti ödenir. Hafta tatili ücretinin hak edilmesi için hafta içinde çalışılması gereken 6 günün hesabında 4857 sayılı İş Yasasının ve toplu iş sözleşmesinde çalışılmış gibi sayılması kabul edilen günlerde hafta içinde 6 gün çalışılmış olması veya hafta içinde en az bir gün fiilen çalışmış ve haftanın diğer günlerinde izinli veya istirahatlı olunması dikkate alınarak hafta tatili ücretinin ödenmesini işveren kabul eder.

İşveren, işçileri iş gereği hafta tatili günlerinde de rızalarını almak suretiyle çalıştırabilir. Hafta tatili günü çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde, işçinin istediği günde çalıştırıldığı her bir hafta tatili için 24 saatten az olmamak üzere izin verilir. Hafta tatili günü çalıştırılan işçilerin ücretleri 58. maddeye göre hesap edilir.

Hafta tatilini içine alacak şekilde görevli olma durumunda,şoför ve şoför muavinleri için hafta tatilinde yolda araç kullanarak geçirilen süreleri çalışılmış gibi sayılacak ücretleri bu doğrultuda ödenecektir.

Ayrıca yine hafta tatilini içine alacak şekilde görevlendirilenlerin hafta tatilini çalışarak geçirdiği, çalıştığı ünite amirince puantaj ve yazı ile belirlenerek, Müessese/işletme Müdürünce onaylanması durumunda da hafta tatili günleri çalışılmış gibi sayılarak,ücretleri bu doğrultuda ödenecektir.

MADDE-58: ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİNDE ÖDENECEK ÜCRETLER

Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri Cuma günü akşamı sona erdiğinde takip eden Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde işçiler çalıştırılabilir. İşe tertip edildiği halde kabul edilebilir mazereti olmaksızın işe gelmeyen işçi hakkında disiplin hükümleri uygulanır.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalıştırılan işçilerin gündelikleri ve fazla çalışma ücretleri aşağıda gösterildiği şekilde ödenir.

a) Ulusal Bayramın 29 Ekim gününde çalıştırılmayan işçilere hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye, aynı gün çalıştırılanlara 3 yevmiye ödenir.

b) Genel Tatil günlerinde çalıştırılmayan işçilere hiç bir iş karşılığı olmaksızın 1 yevmiye, çalıştırıldıkları takdirde 3 yevmiye, Ramazan ve Kurban Bayramlarında çalıştırılanlara da 4 yevmiye ödenir.

c) 28 Ekim ve Dini Bayramların arife günlerinde her üç vardiyada çalıştırılmayan işçilere hiç bir iş karşılığı olmaksızın 1 yevmiye, yarım gün çalıştırılanlara bir buçuk yevmiye, tam gün çalıştırılanlara ise iki yevmiye ödenir.

d) Yukarıda sayılan bentlerde belirtilen günlerde, iş süresinin dışında fazla çalışma yaptırılan işçilere ödenecek ücretler o günkü Genel Tatil veya Bayram ücretleri ile oluşan yevmiyelerinin saat başına isabet eden miktarının % 100'ünün ilavesi suretiyle ödenir.

Hafta tatili günlerinde çalışmayıp izin yapan işçilere hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye, hafta tatili günü çalıştırılıp da takip eden hafta içinde izin verilen işçilere çalıştırıldığı hafta tatili günü için 2 yevmiye, izin yaptığı gün için de 1 yevmiye ödenir.

Takip eden hafta içinde izin yaptırılmayıp da çalıştırılan işçilere hafta tatili günü için 3 yevmiye, izin verilmeyip de çalıştırıldığı gün için ise bir yevmiye ödenir.

MADDE-59: BİLDİRİM ÖNELLERİ

Süresi belli olmayan sürekli iş sözleşmelerinde, iş sözleşmesinin iş bitmezden önce işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde aşağıdaki önellere uyulur.

a) İşi 6 aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 3 hafta sonra,

b) İşi 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 5 hafta sonra,

c) İşi 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 7 hafta sonra,

d) İşi 3 yıldan fazla sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 10 hafta sonra,

iş sözleşmesi feshedilmiş olur.

01.06.1997 tarihinden sonra işe giren işçilere İş Kanununun 17. maddesindeki süreler uygulanır.

İşveren, işçilerin bu sürelerle ait ücretlerini 4857 sayılı Kanunun 17. maddesine göre peşin ödemek suretiyle iş sözleşmelerini feshedebilir. İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu kanunun 18,19,20,21'inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz.

Bildirim önellerine ait ücretin peşin ödenmesi halinde 4857 sayılı Kanunun 32. maddesinin 1. fıkrasında yazılı ücret ile işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülebilen akdi ve kanundan doğan haklar da eklenerek ödemedede bulunulur.

Çalışan kadın işçilerin evlenmeleri nedeniyle işten ayrılacaklarını evlenecekleri tarihten en az 1 hafta önce, evlendikten sonra 1 sene içinde de işten ayrılacaklarını 1 hafta önce bildirmeleri , askerlik veya emeklilik, maluliyet nedeniyle iş sözleşmesini feshetmek isteyen kişilerin ve çalışmakta iken öğrenime gidecek işçilerin okula kayıt olduklarını belgelendirmeleri ve bu durumu en az bir hafta önce bildirmeleri ,

halinde bildirim önellerine ait hükümler bu işçiler hakkında uygulanmaz.

MADDE-60: KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı yasa hükümlerine göre ödenir. Bu hükümler çerçevesinde her hizmet yılı için süre 45 gündür. Ancak, 31.12.1985 tarihinden sonra işe giren işçilere yasadaki süre uygulanır.

MADDE-61: SENDİKA AİDATLARI

İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının yazılı istemi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemesi gerekli üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödemesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın türünü belirterek tutarlarını, ilgili Sendikaya vermeye ve kesinti listesini Sendikaya 1 ay içerisinde göndermeye zorunludur. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesinti yapılamaz.

Ayrıca, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikleri ile kooperatifler için yapılacak kesintiler işçinin bu hususlarda yapılacak kesintiyle ilgili rızasına bağlı olup, buna göre kesilen tutarlar bu kuruluşlara yatırılır ve bu işlem için bir masraf istenmez.

MADDE-62: İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

İşçi sendikaları işyeri temsilci sayıları, 2821 sayılı Yasanın 34. maddesinde belirtilen sayıda olacaktır.

MADDE-63: SENDİKA VE SENDİKA ŞUBESİ TEMSİLCİ VE GÖREVLİLERİNİN TEMİNATI

A) İşyerinde çalışan sendika ve sendika şubesi, yönetim, denetim, disiplin kurulları, başkan ve üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri sırf sendikal etkinlikleri nedeniyle cezalandırılmaz ve iş sözleşmeleri bu nedenle bozulamaz. Bu yönetici ve temsilciler istekleri dışında meslekleri ile ilgili olsun veya olmasın bir başka servise ve bölüme nakledilemez veya başka bir işyerine daimi veya geçici olarak gönderilemezler.

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

B)Sendikal Teminatlar:

İşçi sendikası veya bu sendikaya bağlı olan şubesinde veyahut sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyon yönetim kurullarında veya başkanlığında halen seçilmek suretiyle görevli olanların, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleri ile çekilmek, mer'î mevzuat çerçevesinde işyerine dönmek zorunda kalmak suretiyle son bulma tarihine kadar iş sözleşmeleri askıda kalır.

Yukarıdaki fıkra gereğince iş sözleşmesi askıda kalanlara bu sürede işverence hiç bir ücret veya sosyal yardım ödenmez. Bunlar işverenin Sosyal Tesislerinden ve vasıtalarından işte çalışan işçiler gibi çalışanlara uygulanan esaslar çerçevesinde yararlandırılırlar. Ayrıca bunlara bu husustaki kararnamede belirtilen esaslar dahilinde ücret karşılığında yakımlık kömür verilir.

Bunların görevlerinin seçime girmeme, yeniden seçilmeme veya kendi arzusu ile sona ermesinden itibaren 3 ay içinde, başvuruları halinde başvuru tarihinden itibaren 1 ay içinde, o andaki şartlarla eski işlerine veyahut eski işlerine uygun diğer bir işe alınırlar. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

MADDE-64: SENDİKA ETKİNLİKLERİNİN İLANI VE TEMSİLCİLERE YER AYIRIMI

A- İşveren, işçi sendikası işyeri temsilcilerine çalışmak üzere oda gösterir ve temsilcilerin görevlerini yapabilmeleri bakımından her türlü kolaylık ve yardımda bulunur. Ancak, bu yerler yasalara aykırı etkinlikler için kullanılamaz. İşveren, işyeri ile şube arasındaki telefon görüşmeleri için ücret istemez.

B- Sendika ve şube, etkinliklerini üyelerine duyurmak amacıyla işveren ile ortaklaşa tespit edilecek yerlere sendikaya ait olduğunu gösterir şekilde ilan tahtası ve hoparlör tesisatı koyabilir. Ancak, hoparlör ile yapılacak yayınlar için işletme müdürlüğünün onayı alınır. İlan tahtalarının anahtarları sendika temsilcisinde bulunur.

C-Sendika ve şube, etkinlikleri ile ilgili gazete, broşür ve bültenlerini işçilerin çalışma saati bitiminde dağıtabilir. İlan edilen veya dağıtılan metinlerin içeriğinden doğabilecek her türlü sorumluluk sendika ve şubesine ait olacaktır.

D-Sendika ve şube, sendikal etkinliklerini gerçekleştirmek amacıyla yapacağı toplantıda işverenin izni ile işyerindeki sinema, klüp, lokal ve benzeri binalardan yararlanır. Bu binaların ayırımında sendikaya öncelik tanınır.

E- İşveren, şubenin genel kurullarını gerçekleştirmek amacıyla yapacağı toplantılarda işçilere istedikleri takdirde her vasıtanın bedeli sendikaca ödenmek suretiyle işyerinden toplantı yerine olanakları ölçüsünde taşımayı kabul eder.

MADDE-65: TEMSİLCİLERİN GÖREV VE YETKİLERİ

A- Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan gerek işçi ve gerekse işveren tarafından kendilerine getirilen şikayet ve uyuşmazlıkların, ilişkin bulunduğu servis veya üst amirine iletip görüşmek ve sonucu bir raporla şubeye bildirmek.

B-İşçilerin işverene veya işverenin işçilere bu toplu iş sözleşmesinin sağladığı haklarla ilgili uyuşmazlık yaratacak önerilerini görüşerek önlemeye çalışmak ve çıkabilecek uyuşmazlıkların kotarılmasında her türlü çabada bulunmak.

C- İşçilerin bu toplu iş sözleşmesi veya yürürlükteki hükümlere göre işverene tanınmış olan haklara uymasını sağlamakta yardımcı olmak.

D-Temsilciliğe ait görevlerini gereği gibi yapmak ve işverenin toplu iş sözleşmesi veya mevzuat uyarınca düzenleyeceği her toplantıya katılmak zorundadırlar.

E- Baş temsilci ve temsilcilerin bu sözleşmede belirtilen izin sürelerini kullanmalarından dolayı maddi bir kayıpları olamaz.

Alabilecekleri primler tam çalışma esasına göre hesaplanarak ödenir.

MADDE-66: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMASINDAN DOĞAN ŞİKAYET VE İNCELEME YOLLARI

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından ötürü taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıklar aşağıdaki şekilde çözümlenir.

A- İşçiler, bu yoldaki şikayet ve isteklerini 62. maddede açıklanan ve kendilerine en yakın bulunan temsilcileri aracılığı ile iş amirine iletir. Bu amir durumu inceleyerek itiraz ve şikayeti haklı görürse sebeplerini ortadan kaldırmaya çalışır. Haklı görmediği takdirde temsilciye haksız olduğunu açıklar. Bir sonuç elde edemezse temsilci durumu baş temsilciye iletir. Baş temsilci konuyu üst amiri ile görüşerek kotarmaya çalışır. Sonuç alınmadığı takdirde durum bir tutanak ile tespit olunarak baş temsilci durumu sendikaya veya şubeye iletir. Sendika veya şube de gerekli görürse konuyu İşletme müdürlüğüne iletir.

B-Kendisine şikayet iletilen şube gerekli gördüğü takdirde durumu İşletme Müdürlüğüne yazı ile bildirir. Bu konuda yapılacak toplantı ve görüşmeler sonunda ortak bir karara varıldığı takdirde bu karar bir tutanak ile tespit olunarak aynen uygulanır.

C-Görüşmeler sonunda ortak bir karara varılmadığı takdirde durum en geç 10 gün içinde her iki tarafın görüşlerini içeren bir tutanak ile tespit edilerek ilgili sendika şubesi aracılığı ile işverene bildirilir. İşveren kendisine bildirilen konuları 15 gün içinde şube başkanı ile kotarmaya çalışır. Çözümlenen konular, yerine getirilmek üzere talimatlandırılır. Kotaramadıklarını ise uygulama ve denetleme kuruluna iletir.

MADDE-67: UYGULAMA VE DENETLEME KURULU

Bu toplu iş sözleşmesi ve mevzuat ile taraflara sağlanmış olan hakların ihlalini bunların uygulanmasından doğacak aksaklık ve noksanlıkları gidermek, mevzuat ve toplu iş sözleşmesi kapsamına giren ve bunların uygulanması ile ilgili konularda işveren tarafından çıkarılmış yürürlükte bulunan ve yeniden çıkarılacak olan her türlü tamim, yönerge, yönetmelik, genel not, özel not, prim listeleri ile iş ve çalışma hayatını ilgilendiren genel nitelikteki her türlü yazılarla ilgili hususların uygulanmasından doğacak aksaklık ve noksanlıkları gidermek ve daha evvel görülmüş olanlar dahil, taraflardan birinin isteği ile ve 66. madde gereğince iletilen konuları karara bağlamak üzere İşletme Merkezinde bir uygulama ve denetleme kurulu oluşturulur.

Bu kurul; ikisi işletmeden, ikisi sendikadan (şubeden) olmak üzere 4 kişiden oluşur. İşletme temsilcilerinden birisini İşletme Müdürü başkan olarak atar.

Yukarıdaki paragraflarda belirtilen hususlarda çıkacak uyuşmazlık, anlaşmazlık ve itirazları taraflar uygulama ve denetleme kurulu başkanlığına bir yazı ile iletirler. Kurul başkanı bu yazıyı aldığı tarihten başlayarak 6 iş günü içinde kurulu toplantıya çağırır. Kurul 6 iş günü içinde toplanmadığı veya toplanıp da 3 iş günü içinde anlaşmazlığı çözümleyemediği takdirde anlaşmazlık tutanağı kurul başkanınca veya sendikaca yine 3 iş günü içinde 68. maddede belirtilen uyuşmazlıkları giderme kurulu başkanlığına gönderilir. Süresinde gönderilmemesi halinde yasa ve genel hükümler uyarınca işlem yapılır.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren ve sözleşmenin uygulanması ile ilgili olarak işverence çıkarılan tamim, yönerge, yönetmelik, genel not, özel not, prim listeleri ile iş ve çalışma hayatını ilgilendiren genel nitelikteki yazıların birer örneği işçi sendikasına ve şubesine gönderilir.

MADDE-68: UYUŞMAZLIKLARI GİDERME KURULU

67. maddede belirtilen uygulama ve denetleme kurulunda karara bağlanamayan konuları karara bağlamak üzere, biri Genel Müdürlükten, ikisi İşletmeden, üçü işçi sendikasıdan (ikisi şubeden) olmak üzere 6 üyeden oluşacak uyuşmazlıkları giderme kurulu oluşturulur. Kurul başkanı işveren temsilcileri arasından işverence atanır.

Kurul başkanlığı 67. maddede belirtilen anlaşmazlık tutanağını aldığı tarihten itibaren 6 işgünü içinde kurulu toplantıya çağırır.

Kurulun süresinde toplanmaması veya toplanıp da 3 iş günü içinde anlaşmazlığı giderememesi halinde uyuşmazlığı çıkararak işçi kanadı ise işçi sendikasıyla, uyuşmazlığı çıkararak işveren kanadı ise Genel Müdürlükçe ve İşletmece 2822 sayılı Yasanın ilgili maddesi ve genel hükümlere göre işlem yapılabilir.

67. madde ile bu maddede belirtilen Uygulama ve Denetleme Kurulu ile Uyuşmazlıkları Giderme Kurullarının kuruluş, görev, yetki ve çalışma şekilleri ekli Yönetmelikte belirtilmiştir.

Kurullarda kararlar oy çokluğu ile alınır. Yorum uyuşmazlığı halleri dışındaki konularda oyların eşitliği halinde kurul başkanlarının oyu iki oy sayılır.

MADDE-69: İŞÇİLERİN DİLEK VE ŞİKAYETLERİ, BAŞVURULARIN YAPILMA ŞEKLİ -

Sendika üyesi olan işçilerin bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile ilgili başvuruları işçi tarafından veya taraf işçi sendikası şubesi aracılığı ile yapılır. Bu konularda bir başka işçi kuruluşunca yapılan başvurular dikkate alınmaz.

İşçiler, toplu iş sözleşmesinin dışında kalan her türlü şikayet ve dileklerini bildirmek için önce yazılı ve sözlü olarak başvuru bürosuna yoksa bağlı buldukları en yakın iş amirine veya sıra ile makamlara başvururlar. Başvurularına 15 gün içinde cevap verilmesi zorunludur.

Yazılı başvurularda, başvuru sahibinin kimliği ve sicil numarası ile açık adresini belirtmesi gereklidir. Kimliği açıkça belli olmayan veya sonradan değişik kimlik yazılarak yapıldığı anlaşılan başvurular dikkate alınmaz.

İşçi sendikası şubesinin bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile ilgili hususlar ile üyelerinin taraf işçi sendikasına başvuruları üzerine İşletmeye iletilen konuların da incelenmesinin tamamlanarak olumlu veya olumsuz 15 gün içinde cevaplandırılması zorunludur.

MADDE-70: KURULLARDA GÖREV ALACAKLARIN HAKLARI

Bu toplu iş sözleşmesinin hükümlerine göre kurulacak komite, kurul, komisyon ve benzeri her türlü heyetlerde görev verilmiş olan şube ve sendika temsilcileri bu şekilde çalışmalara katıldıkları sürece kendi işyerlerinde çalışıyormuş gibi sayılır.

Bu gibi heyetlerin çalışmaları mesai saatlerinin haricinde de devam ettiği takdirde, harcaacakları emek ve yapacakları fazla çalışma karşılığında kendilerine toplu iş sözleşmesinin 53. maddesi gereğince ödemedede bulunulur.

Ayrıca, bu gibi heyetlerin geçici görevle işyeri dışına çıkmaları halinde toplu iş sözleşmesinin 50. maddesine göre işlem yapılır.

MADDE-71: ZARAR VE HASARDA RÜCU

İşveren, çalıştırdığı işçilerin kusurlu hareketleri sonucu meydana gelen iş kazalarından dolayı rızaen veya mahkeme kararına dayanılarak hak sahiplerine ödediği tazminat miktarının kusur oranına göre işçiler veya varisleri aleyhine rücu davası açmadan önce (mahkemece kusur oranları kesin

olarak belirtilen kararlar hariç) şube veya işçi sendikasıncı gösterilecek bir mühendisin de katılımı ile oluşan komisyonda konuyu tekrar incelemeyi kabul eder.

Bu hususta rücu davası açılıp açılmaması hakkında karar verme yetkisi İşletme Müdürüne aittir.

MADDE-72: KOOPERATİFLER - KANTİNLER

İşçilerin, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarının temini bakımından kuracakları kooperatifler ile ilgili olarak 4857 sayılı yasanın 115. maddesi hükümleri uygulanır.

Buralarda mesai saatleri içerisinde işçi görevlendirilemez ve çalıştırılmaz.

MADDE-73: TOPLU İŞTEN ÇIKARMA

Bu konuda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE-74: HİZMET ÖDÜLÜ

Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü'nce devralınan işyerlerindeki hizmetleri de dikkate alınarak 15 yıl çalışan işçilerin 15 yıldan sonra eski tatbikata uygun olarak her yıl Eylül ayında Hizmet Ödülü töreni yapılır. Ayrıca Hizmet Ödülü töreninde her işçiye duvar saati verilir. Her yılın Eylül ayında yapılacak Hizmet Ödülü töreninde her işçiye EÜAŞ Genel Müdürlüğü'nün armasını taşıyan bir plaket verilir.

MADDE-75: İŞYERİ VE İŞYERİ DIŞINDA HASTALANANLAR

A- İşyerinde Hastalananlar: İşyerinde hastalananlar veya hastalandığı haber verilen işçi, nezaretçisi (ustabaşı veya en yakın amiri) veya personel ünitesince doldurulacak hasta kağıdı ile birlikte İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşlardan birine gönderilir. Hasta kağıdı nezaretçiler tarafından düzenlenmiş ise bir kopyası personel ünitesine gönderilir.

Hastaneye yatanlar hariç hastalanan işçi işyerinden hastalığı sebebiyle ayrıldığı saatten itibaren 24 saat içinde hastalandığını ve kaç gün raporlu bulunduğunu sigortadan veya sağlık merkezinden alacağı bir belge ile bildirir.

İşyerlerinin dağınık olması halinde işçi ve ailelerinin vizite kağıtlarının kolayca temini hususunda işveren gereken önlemleri alacak bu arada İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşlar civarında işveren tarafından sağlanacak bir yerde vizite kağıtları verilecektir.

İşveren işyerinde hekim bulundurmamak zorundadır. Hekim bulunmadığı hallerde İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşlardan birine gidip de istirahat verilmeyen işçinin mesai saatleri içinde işe dönmesi halinde işbaşında çalışmış gibi kabul edilir.

B- İşyeri Dışında Hastalananlar: Hastalıkları sebebiyle işyerine gelemeyen işçiler hastaneye yatma hali hariç durumu 24 saat içinde yakın amirine bildirir.

(A) ve (B) fıkralarında belirtilen sebeplerle viziteye çıkan ve istirahat alamamakla beraber işyerine de dönemeyen işçiler ertesi gün işe başladığında o gün için ücretsiz izinli sayılırlar. Bu hal ayda iki defayı geçemez.

Ancak, sağlık tesisine 50 Km. ve daha fazla uzaklıktaki işyerlerinden muayene olmak amacıyla bu sağlık tesislerine gidip de mesai saati içinde işyerine dönemeyen işçiler, ayda iki defayı geçmemek şartıyla o gün için işbaşında çalışmış gibi kabul edilir.

MADDE-76: SPORİF FAALİYETLER

İşveren ilgili mevzuat çerçevesinde, işçilerin çalışma güçlerinin artırılmasını teminen ve ayrıca boş zamanlarını sporla değerlendirebilmeleri için gerekli tesisler kurmayı ve işçilerin bu etkinliklere katılmaları için özendirici tedbirler almayı kabul eder.

MADDE-77: SOSYAL TESİSLER**A)DİNLENME LOKALLERİ**

İşveren, işçilerin günlük çalışmalarından sonra gerek kendilerinin gerekse aile bireyleri ile birlikte toplu olarak dinlenip eğlenebilmeleri için işletmedeki mevcut lokallerden yararlandırılmalarını ve kiralamalarda İşletme mensuplarına öncelik verilmesini lokal olmayan yerlerde de bu sözleşme dönemi içinde aynı amaca yönelik yeni lokaller yapılmasını kabul eder.

B)DİNLENME KAMPLARI VE MİSAFİRHANELER

Sendika üyesi işçiler Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü'ne ait dinlenme kamplarından ve misafirhanelerinden belirlenen usüllere göre faydalanırlar.

MADDE-78: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN EKLERİ

- 1- Kıdem Tazminatı Yönetmeliği,
- 2- Ehliyet ve Liyakat Tespiti-Barem-Terfii Sanat Değişikliği İşlemleri ve Sınavları Yönetmeliği,
- 3- İşçilere Verilecek Giyim Eşyası ve Koruyucu Malzeme Yönetmeliği,
- 4- Prim Yönetmeliği ve bununla ilgili tutanak,
- 5- Uygulama Denetleme Kurulu ve Uyuşmazlıkları Giderme Kurulu Yönetmeliği,
- 6- Beslenme Talimatı,
- 7- Nezaret ve İşçilik Kademeleri

Bu toplu iş sözleşmesinin eki niteliğinde olup, toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

MADDE-79: SOSYAL YARDIM

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan sendika üyesi işçilere; toplu iş sözleşmesinin 1. yılında 66,35 YTL/Ay sosyal yardım ödenir.

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

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin 2. yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır. Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Yeni Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Yeni Kuruş'a tamamlanacak, yarım Yeni Kuruş'un altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

MADDE-80: YÜRÜRLÜK

İşbu Toplu İş Sözleşmesi **01.01.2007 - 31.12.2008** tarihleri arasında uygulanmak üzere 2 yıl süreli olup, 16.08.2007 tarihinde imza edilmiştir.

GEÇİCİ MADDE-1: YARARLANMA

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında taraf işçi sendikası üyesi olup;

İşyerlerinden bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, malullük veya emeklilik aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ayrılanlara,

Evlenmeleri nedeni ile işten ayrılan kadın işçilere,

Muvazzaf askerlik nedeniyle ayrılanlara,

4857 sayılı Kanununun 17. maddesi ile 4857/25-2 bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilenlere,

4857 sayılı Kanununun 24 maddesine göre iş sözleşmelerini fesheden işçilerin kendilerine,

Ölenlerin kanuni mirasçılara,

Toplu İş Sözleşmesi'nin yürürlük tarihi ile işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için toplu iş sözleşmesi farklarına ilişkin bütün hak ve alacakları bu sözleşmede belirlenen miktarlar üzerinden hesaplanarak daha önce ödenenlerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir.

GEÇİCİ MADDE-2: FARKLARIN ÖDEME ZAMANI

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar, sözleşmenin imza tarihinden itibaren dört ay içinde ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE-3:

Bu toplu iş sözleşmesindeki Doğum, Evlenme, Ölüm yardımlarının yeni rakamları bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihini takip eden aybaşından itibaren uygulanmaya başlanacaktır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ**KAMU-İŞ****EÜAŞ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ****T. MADEN -İŞ**

Erhan POLAT

Sefer BÜTÜN

H.Hüseyin KAYABAŞI

Abdullah KAHRAMAN

Nurettin KULALI

Murat BEKEM

Dr. Süleyman ERYİĞİT

Ali CANİK

Levent ELBİNSOY

Niyazi YAZICI

Abdurrahman KALENDER

İsmail ASLAN

Hasan KARAKUŞ

Savaş ÇETİNEL

Nurettin AKÇUL

Fatma TAŞKIN

Hüseyin CEYLAN

Ekrem FEDAİ

Yusuf GÜVEL

Ahmet Levent EŞİYOK

Duran ÖZGÜL

İsmet BÖLÜKBAŞI

Mustafa ATA

Bekir Sami YAVUZ

Yakup YÜCE

Mustafa ERDOĞAN

Mehmet KÖSE

Emin TAZEGÜL

KIDEM TAZMİNATI YÖNETMELİĞİ

I- KIDEM TAZMİNATININ ÖDENECEĞİ HALLER

İşçilerin İş Sözleşmelerinin:

- 1) 4857 sayılı İş Yasasının 25. maddesinin II Nolu bendinde gösterilen sebepler dışındaki nedenlerle İŞVEREN tarafından feshi halinde kendisine,
- 2) 4857 sayılı İş Yasasının 24. maddesi uyarınca işçi tarafından feshi halinde kendisine,
- 3)Bağlı buldukları Yasa ile kurulu Kurum veya Sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı yahut toptan ödeme alma amacıyla (işçinin aylık veya toptan ödemeye hak kazandığını belgelemesi şartıyla) işçi tarafından feshi halinde kendisine,
- 4) İşçinin muvazzaf askerlik nedeniyle işten ayrılması halinde (işten ayrıldığı tarih ile askere sevk tarihi arasında 1 aydan fazla süre olmaması ve belgelemesi şartıyla) kendisine,
- 5) İşçinin ölümü halinde yasal mirasçılara,
- 6) Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde kendisine,

İşe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince bir yıl çalışmış olmak şartıyla her geçen tam yıl için 45 günlük ücreti tutarında Kıdem Tazminatı, Yasaların Kıdem Tazminatı ile ilgili hükümlerine göre ödenir. Bir yıldan artan süreler için aynı oran üzerinden ödeme yapılır. 31.12.1985 tarihinden sonra işe girenler için Yasadaki süre uygulanır.

II- KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRENİN HESAPLANMASI

1) İşçinin işe girdiği tarihten itibaren, iş sözleşmesinin devam ettiği süre nazara alınarak, devralınan işyerlerindeki hizmetleri de dahil Kıdem Tazminatı süresi hesaplanır. Aralıklı çalışmaların hesabında, iş sözleşmesinin fesih edildiği tarihteki Yasalara göre Kıdem Tazminatı almaya hak kazanıp kazanmadığı hususu tespit edilir. Kıdem Tazminatı almayacak şekilde ayrılmalar, Kıdem Tazminatı süresinde nazara alınmaz.

Kıdem Tazminatına esas süre yukarıdaki esaslar dahilinde hesaplanır ve toplam Kıdem Tazminatı ödencek yıl adedi bulunur. Bir yıldan artan süreler için, 1 yıl 365 gün kabul edilerek yapılacak orantıya göre kıdem tazminatı hesaplanır.

2)Aynı kıdem süresi için birden fazla kıdem tazminatı ödenmez.

3)Sosyal Güvenlik kuruluşuna borçlanmış olması şartı ile muvazzaf askerlikte geçen hizmet süreleri Kıdem Tazminatına esas toplam sürenin hesaplanmasında nazara alınır.

4) 2172 sayılı Yasa gereğince TKİ'ye devredilen sahalardan gelen işçiler ile diğer kamu kuruluşlarından TKİ'ye naklen atanan ve neticede EÜAŞ İşletme Müdürlüğüne devredilen işçilerin Kıdem Tazminatına esas sürelerinin hesabında yukarıda bahse konu işyerlerindeki hizmetlerinin tamamı kıdem tazminatı hesabında değerlendirilecek ve tazminat son ücret üzerinden hesaplanacaktır.

5)Kıdem Tazminatına esas olacak sürenin bulunmasında;

- a) İş sözleşmesinin askıda kaldığı süresiz izinler,
 - b) Gözetim altına alınma ve tutukluluk nedeniyle hapiste geçen süreler,
 - c) SSK'nın sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşlarca verilen ve her defasında ayrı ayrı nazara alınmak üzere işçinin hizmetine göre hesaplanacak ihbar süresini 6 haftadan fazla aşan sıhhi izin süreleri,
- nazara alınmaz.

III- KIDEM TAZMİNATINA ESAS OLAN SOSYAL ŞARJLI YEVMİYENİN HESAPLANMASI

Kıdem Tazminatının hesaplanması son ücret üzerinden yapılacaktır.

Bu ücrete, işçiye sağlanmış olan aşağıdaki menfaatler de ilave edilecektir.

1- Esas Ücret:

İş sözleşmesi feshedilen işçiye o tarihte ödenen temel ücret + kıdem zammından meydana gelir.

2- a) İşletme evinde oturanların oturdukları evler için ödenen vergi/365 üzerinden hissesine isabet eden günlük miktar hesaplanmak suretiyle,

b) İşçi yurtlarında yatanların mesken karşılığı iş sözleşmesinin feshedildiği yılda işletme iş programında bir işçi için kabul edilen günlük miktardır. Ancak bu miktar aynı bölgedeki işletme evlerinde oturan işçiler için (a) fıkrasına göre tespit edilen o yerdeki en yüksek günlük miktarı geçemez.

3- Sabun- Aydınlatma Yardımı Karşılığı:

Sabun -Aydınlatma yardımı olarak verilen miktarın bir güne isabet eden miktarıdır.

Bu; Sabun -Aydınlatma Yardımı Miktarı YTL'dir.

30

4- Yakacak Karşılığı:

Yakacak karşılığı; Bedelsiz yakımlık kömür alan işçilerin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten önceki aydan geriye doğru bir yıl içinde hak ettiği kömür miktarının işçiye verilen kömürün işletmeye maliyet bedeli üzerinden hesaplanacak tutarının (bedelini almışsa bu bedelin) bir güne isabet eden miktarıdır.

A X İşçiye verilen kömürün işletmeye maliyet bed. + B X İşçiye verilen Kömürün işletmeye maliyet bed.

365

A + B : 1 yıl içinde alınan Kömür Miktarıdır.

5- Gıda Karşılığı:

Gıda karşılığı, işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesi ile ödenen iâşe bedelidir.

6- Primler:

İşçilere iş sözleşmesinin feshi tarihinden önceki aydan geriye doğru bir yıl içinde aldığı hesabi, demeraj, takdiri primler toplamının 365 güne bölünmesi suretiyle bulunan bir günlük miktardır.

İş sözleşmesinin feshi tarihinden evvel işçi raporlu, istirahatli veya izinli kalmış ise fiilen en son mesai yaptığı aydan geriye doğru bir yıl içinde aldığı primler esas alınır.

İş kazası sebebiyle istirahatli kalmış işçiler için, bir yıl içinde alınan prim miktarı istirahatli kalınan günler 365 günden çıkarılarak, bulunacak miktara bölünmesi suretiyle günlük prim miktarı bulunur.

Belirtilen primlerin yevmiyeye ilavesi için işçilerin bir yıl için 6 ay prim almış olması gerekmektedir.

Hesabi primler ödendiği ayda değil ait olduğu ayda nazara alınır.

7- İlave Tediye- İkramiyeler:

a) İşçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten geriye doğru 6772 sayılı Yasaya göre ödenen (4) adet yarım ilave tediye tutarının 365'de biri, kıdem tazminatına esas yevmiyeye ilave edilecek miktarı gösterir.

b) 6772 sayılı Yasa dışında toplu iş sözleşmesi ile ödenen 30'ar günlük iki ikramiyenin bir güne isabet eden miktarı, iş sözleşmesinin feshinden geriye doğru 6772 sayılı Yasaya emsalen hesaplanan aldığı ikramiyeden düşen payın toplamının 365'de biridir.

Örnek: 25.1.1986'da işten ayrılan bir işçinin durumu:

Formül:

$$A; \frac{(\text{Yevmiye} \times 60 \times 25)}{365} \quad B; \frac{(\text{Yevmiye} \times 60 \times 340)}{365} \quad \frac{A + B}{365}$$

Bir günlük ikramiye hissesi.

(A) formülündeki yevmiye, en son yevmiyesini,

(B) formülündeki yevmiye, iş sözleşmesinin, feshinden önceki yılın 31 Aralık tarihindeki yevmiyesini göstermektedir. (örneğimize göre 31.12.1985 tarihindeki yevmiyesi)

Yukarıda (a) ve (b) fıkralarına göre bulunanlar toplam ikramiyelerden yevmiyeye ilave edilecek miktarı gösterir.

8- Giyim Eşyası:

Erkek ve kadın işçilere kumaş ve dikiş bedeli karşılığı olarak verilen miktarın bir güne isabet eden miktarıdır.

$$\text{Bu; } \frac{\text{Kumaş ve Dikiş Bedeli Karşılığı}}{365}$$

9- Sosyal Yardım:

Sosyal yardım alan işçilerden iş sözleşmesinin feshinden önceki aydan geriye doğru 1 yıl zarfında almış olduğu sosyal yardım tutarının 365'e bölünmesi suretiyle bulunan miktar.

$$\frac{\text{Sosyal Yardım Tutarı}}{365}$$

1 günlük miktarıdır.

IV- MÜŞTEREK HÜKÜMLER

Kıdem Tazminatına hak kazanıp da işten ayrıldıktan sonra 10 yıl içinde tazminat almayanların bu hakları zaman aşımına uğrar.

V- YÜRÜRLÜK

İşbu Yönetmelik hükümleri 01.01.2007 tarihinden itibaren uygulanacaktır.

**EHLİYET VE LİYAKAT TESPİTİ -BAREM - TERFİ VE SANAT
DEĞİŞİKLİĞİ İŞLEMLERİ VE SINAVLARI
YÖNETMELİĞİ**

MADDE-1: KAPSAM

Bu Yönetmelik, AEL İşletmesi işyerlerinde uygulanan iş ağırlık puanları ile bu puanlara göre verilecek ücretleri, işyerlerinde çalışan işçilerin terfi ve sanat değişimi işlemleri ile sınavların ne şekilde yapılacağı hususlarını kapsar.

MADDE-2: ÜCRETLERİN TESPİTİ

İşletmede mevcut , nezaret dahil, her türlü işler (sanat neveleri) ile bunlar için tespit edilmiş bulunan iş ağırlık puanları çizelgesi, toplu iş sözleşmesinin eki olup , sözleşmenin yürürlük tarihinden önce işe girmiş olan ve halen çalışan işçilerin ücretleri, toplu iş sözleşmesinin ücret zammı maddesinde yer alan temel ücret ile her sanat için belirtilmiş bulunan iş ağırlık puanlarının çarpımı ile bulunur.

İşçilik ve nezaretçiler için tespit edilmiş olan işbu ağırlık puanları , toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresince hiçbir surette değiştirilemez.

MADDE-3: KIDEM PUANI

Tüm sanat ve nezaretçilikler için İşletmede hangi sanat ve nezaret kademesinde olursa olsun İşletmede geçen (TKİ’de geçen süreler dahil) ve geçecek olan her hizmet yılı için kıdem puanı 0,015 olarak tespit edilmiş olup, çalışanların ücretlerinin hesaplanmasına dayanak teşkil eden iş ağırlık puanlarına, bu kıdem puanları da ilave edilecektir.

0,015 kıdem puanı İşletmece devralınan işyerlerinde geçen hizmetleri de kapsar.

**MADDE-4: İŞÇİLERİN KAYITLI OLDUKLARI SANATTA
ÇALIŞTIRILMASI**

İşletmede çalışan işçilerin sicil kayıtlarında belirtilen sanatlarda (işlerde) çalıştırılmaları, işçilerin de iş tanımlarında belirtilen işleri yapmaları zorunludur.

Toplu iş sözleşmesinde, bu yönetmelikte belirtilen sanat değişimi ve terfi esaslarına uyulmadan ve bununla ilgili işlemler tamamlanmadan, hiç kimse rızaları tahtında da olsa, başka işlerde çalıştırılmazlar. (Yetkili merci tarafından tasdikli ve genel bir program çerçevesinde yapılan yeni bir sanat öğretilmesi için eğitim çalışmaları hariç)

Aksi halde çalıştırılanlar ve bu şekilde çalışanlar hakkında Yasa ve Toplu İş Sözleşmesi Disiplin Hükümleri uygulanır. İşletmenin veya işçilerin uğrayacakları zararlar, müsebbiplerinden tahsil olunur.

MADDE-5: TERFİ İŞLEMLERİ

Puan değerlemesine göre, düz işçilik olarak mütalaa edilen işçiliklerden vasıflı işçilik olarak mütalaa edilen başka bir sanata terfi edebilmek için, ilgili işçinin İşletme işyerlerinde en az üç yıl çalışmış olması gerekmektedir. Nezaretçiliğin ilk kademesine terfilerde ise prevünün münhal olması dışında tekniker, meslek yüksek okulu ve endüstri meslek lisesi (Sanat okulu) mezunların üç yıl, diğerlerinin altı yıl çalışmış olması şartı aranacaktır. (Düz işçilikte geçmesi gereken üç yıllık süre hariç, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten önce işe girmiş olan tüm işçiler için bu süre üç yıldır.)

Nezaret kademeleri arasında terfi süresi üç yıldır.

Nezaret kademeleri arasında terfilerde kesinlikle kademe atlaması yapılamayacağı gibi prevünün münhal olması da şarttır.

MADDE-6: SANAT DEĞİŞİM İŞLEMLERİ

Her türlü sanat değişimleri, prevünün açık olması ayrıca hem amir, liyakat takdiri, hem de sınavda başarı gösterilmesi şartına bağlıdır.

Liyakat takdirinde, halen uygulanmakta olan Prim yönetmeliklerinde tespit edilen esaslar uygulanacak, son bir yıl içinde ortalama asgari 40 puan alamamış olanlar sanat değişimi sınavına gönderilmeyeceklerdir.

MADDE-7: SANAT DEĞİŞİMLERİNDE ÜCRET TESPİTİ

Yapılan sınavda başarı göstererek sanat değişimi işlemleri tekemmül edenlere, yeni sanatının iş ağırlık puanına göre tespit edilen ücret verilecektir (kıdem puanları dahil).

Sağlık kurulu kararı ile geçici veya daimi olarak çalışmakta olduğu işini yapamaz raporu alan ve toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesine göre daha düşük puanlı sanata nakledilen işçilere, yeni gittikleri sanatın iş ağırlık puanına göre ücret verilecektir.

Bulunduğu sanattan daha düşük puanlı bir sanata geçmek isteyenlerin yazılı talepte bulunmaları şarttır. Bunlara gittikleri sanatın iş ağırlık puanına tekabül eden ücret verilecektir.

MADDE-8: ASKERLİK DÖNÜŞÜ İŞE ALINANLAR HAKKINDA YAPILACAK İŞLEM

Muvazzaf askerlik hizmeti sonunda, toplu iş sözleşmesinde belirtilen süre içinde iş için başvuranlardan işe tertip edilenlerin puanları aşağıdaki esaslara göre tespit edilecektir.

a) Ayrıldığı tarihteki unvanında işe alınanlara ayrılışlarındaki sanatın iş ağırlık puanı verilecektir.

b) Ayrıldığı tarihteki unvanından başka bir unvanda işe alınanlara (sınavlı – sınavsız) yeni sanatının iş ağırlık puanı verilecektir.

MADDE-9: SINAV KURULLARININ OLUŞMASI

Sınav kurulu, İşletme Müdürünün görevlendireceği 3 görevli ile İşçi Sendikası'ndan katılacak 2 temsilciden oluşur. Kurul Başkanını işveren kendi üyeleri arasından atar.

MADDE-10: SINAVLARIN YAPILIŞI

İşçilerin terfileri ve sanat değişimleri ile ilgili her türlü sınavlar iş tanımlarında belirlenen esaslar çevresinde yazılı ve sözlü olarak yapılır. Gerektiğinde uygulamalı olarak da sözlü sınav yapılabilir.

MADDE-11: SINAV KURULUNUN TOPLANMASI

Sınav kurulu, başkan tarafından tespit edilen gün ve saatte toplanır. Sınav kurulunda görevli kişilerin işi icabı veya izin, istirahat ve benzeri nedenlerle kurula katılmamaları halinde yerlerine bunların yardımcıları katılır.

MADDE-12: SINAVLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sözlü sınavlara girebilmek için yazılı sınavlarda yüz üzerinden altmış puan almış olmak şarttır. Sözlü sınavlar gerekli görüldüğünde uygulamalı olarak yapılır. Sözlü veya uygulamalı

sınavlarda başarılı olabilmek için yüz üzerinden altmış puan almış olmak şarttır.Yazılı ve sözlü sınavda alınacak puanların eşitliği halinde sözlü ve uygulamalı sınavlarda fazla puan alana öncelik tanınır. Bu puanların eşitliği halinde de kıdemli olanlar tercih edilir.

MADDE-13: SINAVA KİMLERİN GÖNDERİLECEĞİ

Bir ünitenin prevüsünde belirtilen nezaret kademelerine geçişte ve terfilerde, o üniteye mevcut olup, gerekli süreyi dolduran ve son bir yıl içinde en az 40 liyakat puanı (ortalama) almış olanlar sınava girebileceklerdir. Ancak aynı üniteye terfi edebilecek yeterli sayıda eleman bulunmadığı takdirde, diğer ünitelerden aynı şartlara haiz istekli olanlar sınava gönderilecektir.

Sanat değişimi sınavlarına, istenilen nitelikleri haiz olup gerekli başvurusunu yapan her işçi gönderilecektir.

Sınava girenlerden en fazla puan almış olanların terfi ve sanat değişimi işlemleri tamamlanacak, bunlar sınav tarihini takip eden aybaşından itibaren terfi ettirilecek veya yeni sanatlarına nakledileceklerdir.

MADDE-14: SINAV ZAMANLARI

Gerek sanat değişimi ve gerekse terfi sınavları ihtiyaç duyuldukça yapılacaktır.

Sınavların yapılacağı tarih 30 gün önceden ilan edilecek, ayrıca işçi sendikasına da aynı süre içerisinde yazılı olarak bildirilecektir.

**İŞÇİLERE VERİLECEK GİYİM EŞYASI VE KORUYUCU MALZEME
YÖNETMELİĞİ**

A- İşveren, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği tüzüğü hükümleri gereğince işletmede çalışan işçilere aşağıda cins ve miadı belirtilen tahaffuz malzemelerini vermeyi kabul eder.

<u>CİNSİ</u>	<u>MİADI</u>
1- Baret	5 yıl
2- Gözlükler	
a) Koruyucu Gözlük	6 ay
b) Toz Gözlüğü	6 ay
3- Eldivenler	
a) Lastik Elektrikçi Eldiveni	1 yıl
b) Sanayi Tipi Lastik Eldivenler	4 ay
c) Adi Lastik Eldiven	4 ay
d) Meşin Eldiven	4 ay
e) Amyant Eldiven	4 ay
4- Önlükler	
a) Amyant Önlük	1 yıl
b) Kösele-Meşin-Vinleks Önlük	1 yıl
5- Kulak Muhafazası	
6- Kulak Tıkacı-Mufu	
7- Toz Maskesi	
8- Gaz Maskesi	
9- Amyant Tozluk	
10- Çizmeler	
a) Uzun Konçlu Emniyetsiz Çizme	
b) Uzun Konçlu Ucu Demirli Emniyetli Çizme	
11- Ucu Demirli Emniyetli Bot	
12- Elektrikçi Ayakkabısı	
13- Yağmurluk	
14- Ayrıca tüzüğe göre verilmesi gereken diğer tahaffuz malzemeleri	

Yukarıda sayılan tahaffuz malzemeleri ilgili şubenin isteği üzerine şube demirbaşı olarak zimmetli verilir. Miadı dolduğunda veya kullanılmaz hale geldiğinde eskileri verilerek yenileri verilir.

B- Ayrıca;

a) Bütün işçilere yılda bir defa Nisan ayında şerj kumaştan imal edilmiş bir takım elbise ve bir gömlek verilir (kadın işçiler hariç).

b) Bütün işçilere yılda bir defa Ekim ayında bir ceket ve bir pantolandan ibaret şayak kumaştan (veya iş güvenliği kurulunun kararıyla kot veya kadife kumaş) yapılmış iş elbisesi verilir. (EK 1 Listesindekiler hariç).

c) Bütün işçilere her yıl Nisan ayında yazlık kösele ayakkabı, Ekim ayında altı kauçuk kışlık ayakkabı verilir.

d) Bütün işçilere içi miflonlu 3 yıl miadlı parka verilir.

e) Bütün işçilere 3 yıl miadlı içi miflonlu deriden mamül avcı yeleği verilir. (Büroda çalışanlar hariç)

f) Kadın işçilere 1 yıl miadlı birer tane ceket, pantolon ve bluz (gömlek) verilir.

g) Kadın işçilere 3 yıl miadlı manto ve ayrıca yazlık ve kışlık birer ayakkabı verilir.

h) Bütün işçilere yılda bir tane 45x90 cm ebadında el havlusu ve yine yılda bir tane 80x140 cm ebadında banyo havlusu verilir.

ı) Bütün işçilere 6 ay miadlı yün çorap verilir.

i) Bekçi ve itfaiye teşkilatında çalışanlara ceket, pantolon, kravat ve şapkadan ibaret bir yıl miadla kışlık, kot gömlek, pantolon ve şapkadan ibaret bir yıl miadla yazlık iş elbisesi verilir. Bunlara ayrıca takım elbise ve gömlek verilmez.

Yukarıda belirtilen tüm giyim eşyası ve koruyucu malzemenin evsafının tespiti ile tedarik ve dağıtım işverene aittir.

C- Yukarıda belirtilen giyim eşyaları ile tahaffuz malzemelerini ilgili şube müdürlükleri tespit ederek zamanında Personel ve İdari İşler Müdürlüğüne bildireceklerdir.

D- a) Ölen işçilerle, askerlik nedeniyle işten ayrılanlar, emekliye ayrılanlar, emekliliğe hak kazanması nedeniyle işveren tarafından 4857 sayılı kanunun 17. ve 1475/14. maddeleri delaletiyle iş sözleşmeleri feshedilenler ve sağlık sebepleriyle işten çıkarılan işçilerden üzerlerinde bulunan giyim eşyaları geri alınamayacağı gibi, bedelleri de talep edilmez. İşyeri demirbaşı olarak verilmiş bulunan giyim ve korunma teçhizatı ise aynen geriye alınacaktır.

b) (a) fıkrası dışındaki sebeplerle işinden ayrılanlar, işyerindeki bu yönetmelik konusu eşyaları geri vermekle yükümlüdürler. Bu eşyaları 6 iş günü içerisinde iade etmeyenlerden, eşyaların miadı dolmuş ise bu eşyalar usulüne göre geri alınacak, dolmamış ise miadı üzerinden bakiye bedeli hesaplanarak ilgililerden tahsili yoluna gidilecektir.

E-Bu yönetmelik 01.01.2007 tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

EK 1-KIŞLIK ELBİSE ALAMAYACAKLARIN LİSTESİ

Garson ve misarfirhane garsonları
Katipler
Kaza Etütçüleri
Aşçılar
Resepsiyoncular
Kadın İşçiler
Puantörler
Ozalitçiler
Santral Operatörleri
Odacılar
Bilgisayar Operatörleri
Araç Kontrol Postabaşı
Araç Kontrolörleri
Bekçiler
Bekçi Postabaşları
Bekçi Takımbaşları
Berberler
Teleks Operatörleri
Hesap İşleri Görevlileri
Büfeciler
Bant Kontrol Merkezi Operatörleri ve İşlem Kayıtcıları
Postacılar
Sağlık Koruyucuları
Sekreterler
Sıhhiyeciler
Spor Tesisleri İşçileri
Teknik Ressamlar
Terziler
Dikimevi Postabaşı
İnşaat Postabaşı
Spor Tesisleri Amiri
Spor Tesisleri Amir Yardımcısı (Antrenör)
Bilgisayar Uygulama Programcıları
Bilgisayar Sistem Programcıları
Hastabakıcı-Pansumancı
Mubayaacı - Satın alma Eksperi

PRİM YÖNETMELİĞİ VE BUNUNLA İLGİLİ TUTANAK

- 1- İşletmede uygulanan prim yönetmeliğinin aksayan tarafları İşletme ve sendika temsilcilerinden oluşacak komisyonda gözden geçirilerek yeni düzenlemeler yapılacaktır.
- 2- Prim Dağıtım Komisyonlarının teşekkülünde sendika temsilcileri komisyonda bulundurulacaktır.
- 3- Bağtlanacak Toplu İş Sözleşmesi ile gelecek zam (%X+Y) miktarı yürürlükteki primlere de aynı oranda yansıtılacaktır.
- 4- Uygulama 01.01.2007 tarihinden sonraki prim döneminde başlayacaktır.
- 5- Bu toplu iş sözleşmesi ile gelecek zamlar da aynı şekilde uygulanacaktır.
- 6- Prim yönetmeliğinde yer alan en az prim miktarı, kanuni asgari ücretin 1 günlük tutarı kadar olacaktır.

UYGULAMA VE DENETLEME KURULU İLE
UYUŞMAZLIKLARI GİDERME KURULU YÖNETMELİĞİ

MADDE-1:

Toplu İş Sözleşmesi ve yürürlükteki mevzuat ile taraflara sağlanmış olan hakların ihlalini, bunların uygulanmasından doğacak aksaklık ve noksanlıkları gidermek, yürürlükteki mevzuat ve toplu iş sözleşmesi kapsamına giren ve bunların uygulanması ile ilgili konularda işveren tarafından çıkarılmış ve yürürlükte bulunan veya yeniden çıkarılacak olan her türlü tamim, yönerge, yönetmelik, genel not, özel not, prim formülleri ile iş ve çalışma hayatını ilgilendiren genel nitelikteki her türlü yazılarla ilgili hususların uygulanmasından doğacak aksaklık ve noksanlıkları gidermek ve daha evvel görüşmüş olsalar dahi taraflardan birinin isteği ile konuyu karara bağlamak üzere toplu iş sözleşmesinin 67. ve 68. maddeleri gereğince kurulması kararlaştırılan Uygulama ve Denetleme Kurulu ile Uyuşmazlıkları Giderme Kurulunun teşekkülü, çalışma tarzı ve yetkileri işbu Yönetmelikte belirtilmiştir.

I. BÖLÜM

UYGULAMA VE DENETLEME KURULU

MADDE-2: KURULUN TEŞEKKÜLÜ

Kurul, ikisi İşletmeden ikisi Sendika Şubesinden olmak üzere toplu iş sözleşmesi süresi için görevlendirilecek dört üyeden teşekkül eder.

Taraflar ayrıca kurula ikişer yedek üye daha görevlendirirler.

Taraflar görevlendirecekleri üyelerini her zaman değiştirebilirler. Üyelerden herhangi birinin kurul toplantısına katılmaması halinde yerine yedek üye katılır. Kurulun asil ve yedek üyelerinden herhangi bir sebeple toplantıya katılmaması halinde, yerlerine mutlak suretle yetkili başka temsilci iştirak ettirilir.

Kurulun Başkanı ve vekili işveren temsilcileri arasından İşletme Müdürü tarafından atanır.

Taraflar gerekli gördükleri ihtisas sahibi elemanlarını kurul toplantılarına müşavir olarak iştirak ettirebilirler.

MADDE-3: KONULARIN KURULA GELMESİ

Bu yönetmeliğin birinci maddesinde yazılı hallerde doğan anlaşmazlıklarda, anlaşmazlığın çıktığı işyerindeki işçi sendikası baş temsilcisi ile işverenin aynı işyerindeki yetkili iş amiri arasında görüşülüp uzlaşmadığı takdirde, durum bir tutanakla tespit edilir.

İşçi sendikası (şube) baştemsilcisi tutanağın bir örneğini şubeye gönderir. Tutanağı alan şube gerek gördüğü takdirde durumu İşletme Müdürlüğüne bir yazıyla bildirir. Bu konuda Şube ve İşletme Müdürlüğü'nün yapacağı görüşme sonunda ortak bir karara varıldığı takdirde bu karar tutanak düzenlenerek aynen uygulanır. Görüşmeler sonucu bir karara varılmadığı takdirde Toplu İş Sözleşmesinin 67. maddesi gereğince işlem yapılır.

Yönetmeliğe uygun olarak intikal ettirilmemiş talepler, tamamlattırılmak üzere talep eden tarafa iade olunur.

MADDE-4: KURULUN ÇALIŞMASI

Kurul, başkanın çağrısı ile toplanır.

Başkan, kurula intikal eden konuları görüşmek üzere, konunun başkanlığa intikal ettiği tarihten itibaren 6 işgünü içinde kurulu toplantıya çağırır. Görüşülecek konular, toplantıdan en az 3 gün önceden başkan tarafından taraflarca belirtilen gerekçe ve dayanakları da kapsayacak şekilde, yazılı olarak kurul üyelerine bildirilir. Başkan görüşmeleri idare eder, kurulca alınacak kararları düzenlenecek tutanak ve raporları ilgili yerlere gönderir. Kurul raportörünün çalışmasını düzenler. Kurul raportörü personel ve sosyal işler şube müdürlüğü elemanları arasından kurul başkanınca seçilir.

Kurul, anlaşmazlıkları ilk toplantı gününden itibaren 3 işgünü içinde karara bağlar. Ancak, lüzum ve ihtiyaç halinde kurulun kararı ile bu müddet uzatılabilir. Taraflar kurula anlaşmazlıkla ilgili istenecek evrak ve belgeleri vermek zorundadır.

Kurul, kendisine intikal etmiş olan konuları, lüzumu halinde taraf temsilcilerinden oluşacak bir komisyona da incelettirebilir. Bu komisyonun kurulması, çalışma şekli ve kararlarının sonuçlarının ne şekilde değerlendirileceği komisyon kararında belirtilir.

Kurul kararları oy çokluğu ile alınır. Yorum uyuşmazlığı dışındaki konularda oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy sayılır.

Kararlar 6 nüsha olarak yazılır. Aslı dosyasına konur. İkişer nüshası gereği yapılmak üzere İşletme ve İşçi Sendikasına, bir nüshası da bilgi için Genel Müdürlüğe gönderilir.

Kurul, süresi içinde toplantıya çağrılmadığı, çağrılmasına rağmen 6 işgünü içinde toplanamadığı veya toplanıp da 3 işgünü içinde anlaşmazlığı gideremediği takdirde, konu başkan veya sendika tarafından yine 3 işgünü içinde gereği yapılmak üzere Uyuşmazlıkları Giderme Kurulu Başkanlığına, bilgi için de Genel Müdürlüğe intikal ettirilir.

Konunun Uygulama ve Denetleme Kurulu başkanlığınca, uyuşmazlıkları giderme kuruluna süresi içinde intikal ettirilmemesi halinde uyuşmazlığı çıkaran taraf 2822 sayılı Yasanın ilgili maddesi ve genel hükümlere göre işlem yapabilir.

İKİNCİ BÖLÜM UYUŞMAZLIKLARI GİDERME KURULU

MADDE-5: KURULUN TEŞEKKÜLÜ

Uygulama ve Denetleme Kurulunda giderilmeyen uyuşmazlıkları görüşüp kesin karara bağlamak üzere Toplu İş Sözleşmesinin 68. maddesine göre Uyuşmazlıkları Giderme Kurulu kurulur.

Kurul, biri Genel Müdürlükten ikisi İşletmeden ve üçü de işçi sendikasıdan (ikisi şubeden) olmak üzere Toplu İş Sözleşmesi süresi için görevlendirilecek altı üyeden teşekkül eder.

Taraflar, kurula ayrıca asil üyeleri kadar yedek üye de görevlendirirler.

Tarafların, görevlendirdikleri üyeleri her zaman değiştirilmeleri mümkündür.

Üyelerden herhangi birinin kurul toplantısına katılmaması hallerinde yerine yedek üye katılır. Kurul asil ve yedek üyelerden herhangi bir sebeple toplantıya katılamaması halinde yerlerine mutlak surette yetkili başka temsilci iştirak ettirilir.

Kurul başkanı işveren temsilcileri arasından işverence atanır. Herhangi bir sebeple görevi başında bulunmaması halinde başkanlık görevi, yerine bakan tarafından yürütülür.

Taraflar lüzum gördükleri takdirde ihtisas sahibi elemanlarını kurul toplantılarına müşavir olarak iştirak ettirebilirler.

MADDE-6: KURULUN ÇALIŞMASI

Uygulama ve Denetleme Kurulunca anlaşmaya varılmadığına dair yazının alındığı tarihten itibaren 6 işgünü içinde kurul, başkanı tarafından toplantıya çağrılır.

Görüşülecek konular, toplantıdan en az 3 işgünü önce başkan tarafından taraflarca belirtilen gerekçe ve dayanakları da kapsayacak şekilde, yazılı olarak kurul üyelerine bildirilir.

Kurul anlaşmazlıkları ilk toplantı gününden itibaren 3 işgünü içinde karara bağlar. Ancak, lüzum ve ihtiyaç halinde kurulun kararı ile müddet uzatılabilir.

Taraflar kurula anlaşmazlıkla ilgili istenecek evrak ve belgeleri vermek zorundadırlar.

Kurul kararları oy çokluğu ile alınır. Yorum uyuşmazlığı dışındaki konularda oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy sayılır.

Kararlar altı nüsha olarak yazılır. Aslı dosyasına konulur. İkişer nüshası gereği yapılmak üzere İşletme ve İşçi Sendikasına bir nüshası da bilgi için Genel Müdürlüğe gönderilir.

Kurul süresi içinde toplantıya çağrılmadığı, çağrılmasına rağmen 6 işgünü içinde toplanamadığı veya toplanıp da 3 işgünü içinde anlaşmazlığı gideremediği takdirde uyuşmazlığı çıkaran işçi kanadı ise işçi sendikasıncı, uyuşmazlığı çıkaran işveren ise işveren sendikasıncı veya İşletmece 2822 sayılı Yasanın ilgili maddesi uyarınca işlem yapılabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

MADDE-7:

Kurullara vazife görebilmeleri için münasip bir yer, yazı işlerini idare etmeleri için bir raportör, lüzumlu kırtasiye, yazı makinası ve mefruşat işverence temin edilir.

Raportör her iki kurulun raportörlüğünü yapar.

MADDE-8: KURUL RAPORTÖRÜNÜN GÖREVLERİ

- a) Kurullara gelen evrakı numara sırası ile gelen evrak defterine kaydetmek.
- b) Her konu için ayrı bir dosya hazırlamak.
- c) Gelen evrakı o gün veya en geç 1 işgünü sonra kurul başkanlarına tebliğ etmek.
- d) Başkanların tensibi üzerine evrak suretlerini çıkarıp toplantı gününden en az 3 işgünü içinde taraflara göndermek.
- e) Giden evrakı zimmet defterine kaydetmek ve imza mukabili ilgililere tevdi etmek.
- f) Karar defterini tutmak, kurullarca verilen kararları deftere kaydetmek.
- g) Kararları, karar tarihinden itibaren 3 işgünü içinde zimmetle taraflara göndermek.
- h) Muhtelif yerlere yazılacak mektupları yazıp göndermek.

MADDE-9: YÜRÜRLÜK

İşbu Yönetmelik Toplu İş Sözleşmesinin yürürlükte kaldığı müddetçe uygulanır ve toplu iş sözleşmesi hükümleri mahiyetindedir.

BEDELSİZ YEMEK VE İAŞE BEDELİ TALİMATI
(BESLENME TALİMATI)

MADDE-1:

İstihsal bölgelerinde işçi pavyonlarında yatan işçilere üç öğün yemek ve ekmek dahil asgari 4000 kalori üzerinden bedelsiz olarak ekmek ve yemek verilir.

MADDE-2:

Bunlardan yıllık ücretli izine çıkanlar ile yemek yemeyeceğini bildiren işçilere Toplu İş Sözleşmesinde belirlenen iaşe bedeli ödenir.

MADDE-3:

Pavyonda yatan işçiler yemek bedellerini para olarak almak istedikleri takdirde kendilerine toplu iş sözleşmesinde belirtilen iaşe bedeli ödenir.

MADDE-4:

İşçi pavyonlarında yatan işçilere verilen yemek 10 günlük tabelalar halinde, o mevsimde bulunabilen ve işverence tedariki mümkün erzak çeşitlerine göre asgari 4000 kalori üzerinden hazırlanır.

Yemeğin yedirileceği yer ve yedirme saati ile buna dayalı tevzii şekli İşletme Müdürlüğünce düzenlenir.

MADDE-5:

Kapsamda bulunan bütün işçilere işyerinde fiilen çalıştıkları günler için 1 kg süt verilir. Verilmediği takdirde A.O.Ç'nin Ankara'daki günlük şişe sütünün fiyatları üzerinden her yıl Mart ve Eylül aylarının 5. günündeki 1 kg sütün bedeli Munzam Gıda Yardımı olarak o ayın istihkakı ile birlikte ödenir.

NEZARET KADEMESİ

<u>SANAT ÜNVANLARI</u>	<u>PUAN</u>
AŞÇIBAŞI	1402
ATELYE POSTABAŞI	1530
ATELYE ŞEFİ	1691
ATELYE USTABAŞI	1603
BASAMAK SORUMLUSU	1624
BAHÇIVAN	1276
BAŞGARSON	1309
BAŞPUANTÖR	1365
BAŞPUANTÖR YARDIMCISI	1309
BAŞŞOFÖR	1402
BANT GÖZETLEME TEMİZLİK VE MÜTEFERRİK İŞLER POSTABAŞI	1330
BANT KAYNAK POSTABAŞI (SAHA)	1546
BANT KAYNAK ŞEFİ	1701
BANT KAYNAK USTABAŞI (SAHA)	1614
BANT KONTROL MERKEZİ OPERATÖR VE İŞLETME KAYITCISI POSTABAŞISI	1533
BAŞ TOPOĞRAF	1663
BAŞ TOPOĞRAF YARDIMCISI	1495
BEKÇİ POSTABAŞI	1292
BEKÇİ TAKIMBAŞI	1309
BÖLÜM SORUMLUSU	1712
ÇAMAŞIRHANE POSTABAŞI	1292
DİKİMEVİ POSTABAŞI	1292
ELEKTRONİK POSTABAŞI	1546
ELEKTRONİK ŞEF	1701
ELEKTRONİK USTABAŞI	1614
GARAJ AMİRİ	1453
ISI MERKEZİ VESİHHİ TESİSAT İŞLETME VE TAMİR BAKIM POSTABAŞI	1365
İNŞAAT POSTABAŞI	1350
İNŞAAT USTABAŞI	1507
İŞ MAKİNALARI OTO AKÜ ELEKTRİK POSTABAŞI	1530
İTFAİYE ÇAVUŞU	1309
İTFAİYE ONBAŞI	1291
MADEN MAK. VE BANT TES. MEK. TAMİR BAKIM POSTABAŞI (ATELYE)	1533
MADEN İŞLETME POSTABAŞI	1556
MADEN MAK. VE BANT TES. ELEKT. POSTABAŞI	1546
MADEN MAK. VE BANT TES. ELEKT. ŞEFİ	1701
MADEN MAK. VE BANT TES. ELEKT. USTABAŞI	1614
MADEN MAK. VE BANT TES. MEK.TAMİR BAKIM POSTABAŞI	1546
MADEN MAK. VE BANT TES. MEK.TAMİR BAKIM ŞEFİ	1701
MADEN MAK. VE BANT TES. MEK.TAMİR BAKIM USTABAŞI	1614
ODACIBAŞI	1266
OZALİT FOTOKOPİ-FOTOKOPİ BASKI MAKİNE ŞEFİ	1315

SONDAJ POSTABAŞI	1525
SONDAJ USTABAŞI	1663
SPOR TESİSLERİ AMİRİ	1309
SROR TESİSLERİ AMİR YRD. (ANTRENÖR)	1297
ARAÇ KONTROL POSTABAŞI	1266
SU POMPA VE BORU MONTAJ - DEMONTAJ POSTABAŞI	1525
SU POMPA VE BORU MONTAJ - DEMONTAJ USTABAŞI	1663
SU POMPA VE TAMİR BAKIM ATELYE POSTABAŞI	1540
TAHMİL TAHLİYE POSTABAŞI	1292
TEMİZLİK POSTABAŞI	1266
TESİSAT ELEKTRİK POSTABAŞI	1546
YANGIN SÖNDÜRME TESİSLERİ İŞLETME POSTABAŞI	1546
YARDIMCI İŞ MAK. VE AĞIR İŞ KAMYONLARI BAŞ FORMENİ	1663
YARDIMCI İŞ MAK. VE AĞIR İŞ KAMYONLARI FORMENİ	1539
YARDIMCI İŞ MAK. TAMİR BAKIM POSTABAŞI	1540
YARDIMCI İŞ MAK. TAMİR BAKIM ŞEFİ	1696
YARDIMCI İŞ MAK. TAMİR BAKIM USTABAŞI	1609
YÜKSEK GERİLİM, ENERJİ DAĞITIM VE İLETİM ELEKTRİK POSTABAŞI	1546
YÜKSEK GERİLİM, ENERJİ DAĞITIM VE İLETİM ELEKTRİK ŞEFİ	1701
YÜKSEK GERİLİM, ENERJİ DAĞITIM VE İLETİM ELEKTRİK USTABAŞI	1614

İŞÇİLİKLER**SANAT ÜNVANI**

AÇIK İŞLETME VE BANT TES. TEMİZLEYİCİ VE GÖZETLİYİCİSİ	1196
AĞIR İŞ KAMYONLARI ŞOFÖRÜ	1315
AĞIR İŞ MAKİNA YAĞCISI	1215
AKARYAKIT TEVZİATCISI	1152
AKÜ TAMİRCİSİ	1215
ANBARCI	1165
ARAÇ KONTROLÜ	1143
ARŞİVCİ	1102
AŞÇI	1295
ATÖLYE TAMİR BAKIM İŞÇİSİ	1157
BANT DAĞITIM KAYAR BAŞLIK OPERATÖRÜ	1215
BANT KAYDIRICI TANZİMCİ	1285
BANT KONTROL MERKEZİ İŞL. RAPOR (KATİP)	1185
BADANA BOYACI	1185
BANT KAYNAKÇI (ATÖLYE)	1265
BANT KAYNAKÇI (SAHA)	1350
BANT KONVEYÖR İŞLETMECİSİ	1260
BAHÇIVAN	1145
BAHÇIVAN (MESLEK OKULU MEZUNU)	1215
BARUTÇU	1195
BASINÇLI HAVA MAKİNALARI TAMİRCİSİ	1215
BEKÇİ	1109
BİLGİSAYAR OPERATÖRÜ (KAYIT)	1295
BİLGİSAYAR UYGULAMA PROGRAMCISI	1330
BİLGİSAYAR SİSTEM PROGRAMCISI	1330
BOBİNAJ ELEKTRİKÇİSİ	1275
BORU POMPA MONTÖRÜ	1215
BULAŞIKÇI-ÇAMAŞIRCI	1122
BÜFECİ	1107
CAMCI	1175
ÇATI TAMİRCİSİ	1185
DELİK DELME MAKİNA OPERATÖRÜ	1210
DEMİRCİ SICAK-SOĞUK	1210
DÖKÜCÜ OPERATÖRÜ	1360
DOZER OPERATÖRÜ	1315
EKSKAVATÖR BEKA OPERATÖRÜ	1285
ELEKTRONİKÇİ	1365
ELEKTRİK BAKIM VE TAMİRCİSİ	1285
ELEKTRİK MAKİNA VE BANT KAYIT İŞÇİSİ	1165
ELEK OPERATÖRÜ	1175
ENERJİ KABLOSU VULKANİZECİ VE TAMİRCİSİ	1260
FORKLİFT OPERATÖRÜ	1185
FOTOKOPI-TEKSİR-OZALİT BAKIM MAK. OPR.	1152
GARSON	1175
GREYDER OPERATÖRÜ	1275
HAMAMCI-BANYOCU	1148
HASTABAKICI-PANSUMANCI	1148
HEMŞİRE	1180
HESAP İŞLERİ GÖREVLİSİ	1185
BANT KONTROL MERKEZİ OPR.VE İŞL. KAYITCISI	1327
HIZARCI	1165

ISI MERKEZİ VESİHİ TESİSAT TAMİR BAKIM VE İŞLETMECİSİ	1225
İLAÇLAMACI	1215
İNŞAATCI	1195
İNŞAAT İŞÇİSİ	1157
İNŞAAT BAKIM ONARIMCISI	1215
İŞ MAKİNALARI BAKIM VE TAMİRCİSİ	1290
İTFAIYE ERİ	1157
İTFAIYE ŞOFÖRÜ	1225
İŞ MAKİNALARI-OTO AKÜ ELEKTRİKÇİSİ	1255
İŞ MAKİNALARI LASTİKÇİSİ	1225
JENERATÖR OPERATÖRÜ	1200
KAHVECİ	1143
KANTARCI	1148
KAPORTACI	1230
KARTOTEKS	1180
KATİP	1185
KAZA ETÜDCÜSÜ	1157
KAZICI OPERATÖRÜ	1365
KUMLAMACI	1200
LABORANT	1215
LASTİK TAMİRCİSİ (OTO LASTİK)	1175
LOADER OPERATÖRÜ	1315
MADEN MAK. VE BANT TES.ELEKTRİKÇİSİ	1340
MADEN MAK. VE BANT TES.MEK.BAKIM VE TAMİR	1355
MADEN MAK. VE BANT TES.MEK.BAKIM VE	
TAMİRCİSİ (ATÖLYE)	1290
MADEN MAKİNA VE BANT TES.MEKANİK YAĞCISI	1235
MALZEME AMBARCISI	1215
MARANGOZ	1185
MATBAACI	1165
METAL KAYNAKÇISI	1265
MİKROFİLM OPERATÖRÜ	1165
MİRACI- ŞENÖR	1157
MİSAFİR HANE GARSONU	1198
MOBİL PORTAL VE HAMAL VİNÇ OPR.	1215
MÜBAAYACI- SATINALMA EKSPERİ	1143
NÜVOCU	1180
ODACI	1089
OTO VE METAL BOYACISI	1230
OTO VE İŞ MAK.CAMCISI	1185
OTO DÖŞEMECİSİ	1185
OTO TAMİRCİSİ	1255
POMPA TAMİRCİSİ	1215
POSTACI	1102
PUANTÖR	1185
RADYATÖR TAMİRCİSİ	1215
RESEPSİYONCU -DANIŞMAN	1148
STOK SAHASI MADEN MAK.OPR.	1290
SABİT VE SEYYAR KOMPRESÖR OPR.	1200
SAĞLIK KORUYUCUSU KOLEJ MEZUNU	1360
SAPANCI	1175
SEKRETER	1200
SIHHIYE	1157
SIVACI	1185

NUMUNECİ	1174
SONDÖR	1260
SONDAJ- DRENAJ İŞÇİSİ	1170
SPOR TES. İŞÇİSİ	1157
ŞOFÖR (BİNEK-KAMYON-PİKAP)	1225
ŞOFÖR MUAVİNİ	1148
TAHMİL TAHLİYECİ	1143
TAKIMCI	1175
TAŞ KIRMA MAKİNASI OPR.	1195
TEKNİK RESSAM	1215
TELEFON SANTRAL OPR.	1185
TELEFON SANTRALI VE TELEFON BAK.VE TAM.	1195
TELEKS OPERATÖRÜ	1148
TEMİZLİKÇİ	1089
TESİSAT ELEKTRİKÇİSİ	1285
TEZGAH TAKIM OPR. VE MEK.TAM.BAKIMCI	1265
TEZGAHTAR	1152
TIR ŞOFÖRÜ	1265
TOPOGRAF	1295
TRAKTÖR KEPÇE OPR.	1235
TRAVERSÇİ	1196
TULUMBACI	1148
VİNÇ OPERATÖRÜ(LASTİK TEKERLEKLİ)	1315
YAĞCI	1175
YANGIN SÖNDÜRME TES.İŞLETMECİSİ	1305
YOL SİLİNDİR OPR.	1215
YÜKSEK GERİLİM ENERJİ DAĞITIM VE İLETİM ELEKT.	1340
YÜKSEK GERİLİM CİHAZLARI BAKIM VE TAM.	1340
KONSTRÜKTÖR	1240