

TÜRKİYE MADEN İŞÇİLERİ SENDİKASI

İLE

DEDEMAN MADENCİLİK SANAYİ VE
TİCARET A.Ş.

ARASINDA

AKDEDİLEN

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
(01.01.2008 - 31.12.2009)

TARAFLAR VE KAPSAM

MADDE - 1 :

2822 sayılı Yasaya göre işletme düzeyinde akdedilmiş olan bu toplu iş sözleşmesinin tarafları; Türkiye Maden İşçileri Sendikası ile Dedeman Madencilik Sanayi ve Ticaret A.Ş.'dir.

Bu toplu iş sözleşmesinin metninde Dedeman Madencilik Sanayi ve Ticaret A.Ş. (İşveren), Türkiye Maden İşçileri Sendikası (Sendika), Sendikanın İç Anadolu Bölgesi Şubesi (Şube) olarak adlandırılmıştır.

İşletme düzeyinde akdedilmiş bulunan bu toplu iş sözleşmesi, Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapmaya yetkili bulunduğu, işverenin Pınarbaşı / KAYSERİ adresinde kurulu Toruntepe Krom İşletmesi ile Pulpınar Krom İşletmesi işyerleri bu Toplu İş Sözleşmesi'nin kapsamındadır.”

SÖZLEŞMENİN AMACI

MADDE: 2-

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı; işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek görüş farklılıklarını uzlaştırıcı yollarla kotarmaktır.

SÖZLEŞMENİN UYGULANMASI VE YARARLANMA

MADDE: 3-

a) İşbu toplu iş sözleşmesi, taraf sendikaya üye olan, işverenin bu sözleşmenin kapsamındaki işyerlerinde çalışan bütün işçilere uygulanır.

b) Toplu iş sözleşmesinin imzasından sonra işe giren işçiler, toplu iş sözleşmesi yapan taraf sendikaya üye oldukları takdirde, sendikaca, üyeliklerinin işverene bildiriliş tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinin sağladığı hak ve menfaatlardan istifade edeceklerdir.

SENDİKANIN İŞBİRLİĞİ

MADDE: 4-

Bu sözleşmenin 2. maddesinde öngörülen amacın tahakkukunu teminen sendika, bu sözleşmeye tabi olan işçilerin temsilcisi sıfatı ile kendisine yüklenen vazifeleri en iyi niyet ve mümkün olan en iyi şekilde ifa etmeyi kabul eder.

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

MADDE: 5-

İşyerlerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilerden olmak kaydıyla Sendikalar Kanununun 34. maddesine uygun olarak seçilecek temsilcilerden birisini baştemsilci olarak tespit ederek temsilcilerin isimleri ile görev unvanlarını havi listeyi seçimden itibaren 15 gün içinde sendika işverene bildirecektir. Listelerde vaki olacak değişiklikler de aynı şekilde yazılı olarak duyurulacaktır.

TEMSİLCİLERDE ARANACAK NİTELİKLER

MADDE: 6-

Sendika temsilcilerininin 2821 sayılı Yasanın 34. maddesinde belirtildiği gibi aynı Yasanın 5. maddesinde yer alan şartları haiz olması gerekir.

TEMSİLCİLERİN GÖREVLERİ VE SENDİKAL İZİNLER

MADDE : 7 -

A) Temsilciler 2821 sayılı Kanununun 35. maddesi ve diğer mevzuat ve işbu toplu iş sözleşmesindeki maddelerde uhdelerine tevdi olunan vazifeleri aşağıda (B) fıkrasında belirtilen usule göre yerine getirirler.

B) Sendikal İzinler:

I- Baştemsilci İzni:

Sendika baştemsilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için, aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu

1 - 50 işçi çalıştıran işyerinde
51 -200 işçi çalıştıran işyerinde
201 -500 işçi çalıştıran işyerinde
501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde

Haftalık İzin Süresi

4 saat
6 saat
8 saat
10 saat

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, Sendika Merkezi veya Şube veya Bölge Temsilciliği'nin işverene 2 gün önce yapacağı yazılı çağrı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

II- Temsilci İzinleri:

Sendika işyeri temsilcileri, bu görevlerini yerine getirirken asıl işlerini aksatmamak zorundadırlar. Ancak, Sendika temsilcilerine aralarında toplantı yapabilmeleri için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu

1 - 50 işçi çalıştıran işyerinde
51 -200 işçi çalıştıran işyerinde
201 -500 işçi çalıştıran işyerinde
501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde

Haftalık İzin Süresi

2 saat
3 saat
4 saat
5 saat

III- Diğer İzinler:

Sendika Temsilci ve Şube görevlilerine; Kongre, Konferans, Seminer, Yönetim, Denetim, Disiplin ve Başkanlar Kurulu ile Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için, sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu

1 - 50 işçi çalıştıran işyerinde
51 -100 işçi çalıştıran işyerinde
101 -200 işçi çalıştıran işyerinde
201 -500 işçi çalıştıran işyerinde
501 -1000 işçi çalıştıran işyerinde
1001'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının

Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

20 gün,
30 gün
40 gün
60 gün
80 gün
% 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 eğitim izni kullanması, işverenin onayına tabidir.

Ancak, Genel Kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.
Şube Genel Kuruluna katılacak delegelere, yol hariç 2 gün ücretli izin verilir.

TEMSİLCİLERE YASAK FAALİYETLER

MADDE: 8-

a) Sendika temsilcilerinin görevi ile ilgili olmayan veya işyerinin huzurunu ve disiplinini bozucu ve işin yürütümünü aksatıcı fiil ve hareketlerde bulunmaları, temsilcilik görevinin şümûlü dışına çıkmaları,

b) Gerek işverene veya işveren vekillerine karşı hürmet ve nezaket kaideleri dışında hareket etmeleri,
yasaktır.

SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI

MADDE: 9-

İşyerinde çalışan işyeri sendika temsilcilerinin sırf sendikal faaliyetleri nedeniyle hizmet akitleri bozulamaz, bu temsilciler rızaları dışında meslekleriyle ilgili olmayan bir işe nakledilemez veya başka bir işyerine daimi olarak 1 aydan fazla gönderilemezler. Temsilcilerin teminatı ile iş akitlerinin feshi konusunda yasa hükümleri uygulanır.

İHTİLAFLARIN HALLİ

MADDE: 10-

Toplu iş sözleşmesinden doğacak ihtilaflarda, evvela işletme yetkilisi ile sendika şubesi arasında müzakere yapılarak anlaşma yoluna gidilir. İhtilaf halledilirse tatbik edilir. Halledilemediği takdirde bir tutanak tanzim edilerek taraflarca müştereken imzalanır. Bu tutanakta kabul edilmeme nedenleri açıkça belirtilir. İşletme yetkilisi bu tutanağı bir yazı ile şirket merkezine ve sendika şubesi de sendikaya gönderir. Şirket yetkilileri ile sendika, mevzuun halline çalışırlar. Müşterek bir karara varılmazsa, ihtilafın hallinde 2822 sayılı Kanunun 60. maddesine göre işlem yapılır.

SENDİKA AİDATLARI

MADDE: 11-

İşveren, yasalar gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatları, her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. Bunun dışında; sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler ile kooperatifler için yapılacak kesintiler, işçinin yazılı muvafakatine bağlıdır. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez. Bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir bir listeyi işveren sendikaya gönderir.

İŞVERENİN İŞYERİNİ İDARE YETKİSİ

MADDE: 12-

Çalışma ve istihlal metotları, istihlal ölçüleri ve işçi kadrolarının tespiti ve uygulanması, makine ve teçhizatın tadil, tevsi ve bunların yerlerini değiştirme, iş programlarının tanzim ve tadili, işyerlerindeki prodüktif çalışma için işgücünü tespit ve tadil etmek, randıman ve verimliliğini kendi 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 işyerlerinin idaresine müteallik yetkiler işverene aittir.

İşbu toplu iş sözleşmesinde tasrih edilmeyen hususlar mahfuz kalmak kaydıyla toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tefsirinde, işverenin sahip olduğu işin ve işyerinin sevk ve idaresinde, işverenin müstakilen karar vermek ve tatbik etmek hakkı ve yetkisi tahdit edilemez.

SENDİKA FAALİYETLERİNİN İLANI

MADDE. 13-

Sendika, sendika şubesi, kendi faaliyetlerini üyelerine duyurmak maksadı ile istihsal ve imalat yerleri dışında işverenin göstereceği munasip yerlere ilan tahtası koyabilecektir. İlan tahtalarının iki kilidi bulunacak, anahtarlardan biri işveren veya vekilinde, diğeri işçi temsilcisinde bulunacaktır.

Sendika, sendika şubesi, kendi faaliyetleri ile ilgili gazete, broşür ve bültenlerini çalışma saatleri dışında işçilere dağıtır. İlan edilen veya dağıtılan metinlerin muhtevassından doğabilecek sorumluluklar hiçbir şekilde işverene terettüp etmez.

İŞ VE ÇALIŞMA HAYATI İLE İLGİLİ KURS VE SEMİNERLER

MADDE: 14-

a) Yurt içindeki veya yabancı memleketlerdeki iş ve çalışma hayatı ile ilgili kurs ve seminerlere katılacak işçilere, sosyal hakları baki kalmak ve yevmiyeleri ödenmek suretiyle bir aya kadar ücretli izin vermeyi işveren kabul eder.

b) İşveren açılacak kurslara iştirak etmeleri için işçilere gereği kadar ücretli izin verir.

c) Sendika veya şubesi seminer ve kurslara katılacak işçiler için işverene bir hafta önce izin için yazılı olarak başvurur. Acil hallerde yazılı başvuru süresi kısaltılabilir.

d) Bu izinlerin verilmesinde işin aksatılmaması esastır.

İŞE ALINMADA ANA ESASLAR

MADDE: 15-

Yeniden işe alınacak işçilerin bu işin gerektirdiği derecede bilgi ve kabiliyetlerinin tespitinde nazari veya tatbiki imtihan veya test usulleri esas olmakla beraber, iş talebinin azlığı veya işçi kalifikasyonunun gerektirmediği hallerde imtihan veya test usulü tatbik edilmeyebilir. İmtihan yapıldığı takdirde, o mesleğe uygun vasıfta sendika temsilcisi bulundurulur. Test veya imtihanda muvaffak olanlar, başarı derecelerine göre işe alınırlar.

İşveren, vasıfsız işçileri tercihen civar halktan almayı kabul eder.

İşyerinde çalışırken iş kazası sonucunda vefat eden işçinin varsa çalışma şartlarına uygun çocuğu yoksa birinci derecedeki akrabalarından birisi işe alınır. İşyerinde çalışırken çalışamayacak şekilde sakatlanan veya malûl kalan işçilerin çocuklarından biri, çocuğu yoksa birinci derecede akrabalarından birisi ilk münhalda diğerk isteklilere tercihen işe alınır.

İŞE ALINACAKLARIN SAĞLIK MUAYENELERİ VE SORUŞTURMALARI

MADDE: 16-

İşe alınacak kimselerin sağlık durumlarının o işe elverişli olup olmadığı heyet raporu ile tespit olunur.

İşveren, işe alacağı kimseler hakkında adli ve idari makamlar nezdinde gerekli tahkikatı yapmak hakkını muhafaza eder.

İşveren, lüzum gördüğü takdirde, bunların dışındaki yerlerden de tahkikat hakkını haizdir.

ASKERE GİDECEK İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMALARI

MADDE: 17-

İşyerinde çalışmakta iken askerlik hizmetini ifa etmek üzere işyerinden ayrılan işçiler, bu hizmetlerini ifa ettikten, yani terhis edildikten sonra, bir ay içinde müracaat ettikleri takdirde, tercihen eski işyerlerine veya benzeri bir işe emsallerinin almakta olduğu ücretle yeniden öncelikle alınırlar.

SÜRELİ VE SÜRESİZ HİZMET AKİTLERİ

MADDE: 18-

İşveren tarafından işe alınacak işçi ile hizmet akdi yapılır. Hizmet akdi muayyen müddetli veya gayri muayyen müddetli olabilir. Muayyen bir müddet için yapılan veyahut muayyen müddetli olduğuna dair kayıt bulunmamakla beraber, böyle bir müddet için yapıldığı maksut olan gayesinden anlaşılan (yani montaj, inşaat ve tesis işlerinde olduğu gibi) işin bitmesi ile mukayyet olan akitler muayyen müddetli hizmet akitleri sayılır. İş ve hizmet akdinde muayyen bir müddet tayin edilmez ve böyle bir müddet işin maksut olan gayesinden anlaşılmazsa, akit gayri muayyen müddetli sayılır.

Yerüstü Maden Zenginleştirme Tesislerinde (Konsantratör, Triyaj ve Jig Tesisleri) hava koşullarının elvermemesi ve çalışma imkanlarının ortadan kalkması halinde bu tesislerde çalışan işçilerin iş akitleri askıya alınır. Çalışmanın yeniden başlaması durumunda; işveren, çalışmanın yeniden başlamasından 15 gün önce uygun araçlarla işin başlayacağını hizmet akitleri askıda olan işçilere duyurur.

İŞE GİRECEKLERDEN İSTENECEK BELGELER

MADDE: 19-

- 1- Nüfus hüviyet cüzdanı,
- 2- Çocuklarının nüfus hüviyet cüzdanları veya tasdikli suretleri,
- 3- Askerlik durumunu belirten belge,
- 4- Varsa okul diploması veya kurs belgeleri,
- 5- İşe giriş beyannamesi,
- 6- Evvelce çalıştığı yerlerden aldığı hizmet belgesi veya mesleği ile ilgili belgeler.
- 7- Lüzumu kadar fotoğraf.

SÖZLEŞMENİN HİZMET AKDİNE TESİRİ

MADDE: 20-

İşbu toplu iş sözleşmesinin tanzimi tarihinde işveren ile işçi arasında mevcut hizmet akitlerinin toplu sözleşmeye aykırı hükümlerinin yerini bu toplu iş sözleşmesi hükümleri alır. İşbu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlar hakkında mer'î mevzuata aykırı olmamak kaydı ile hizmet akitleri her türlü hükümleri muhtevi olabilir. Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda ise, işbu toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

MUVAKKAT İŞLER

MADDE: 21-

Tevsi, tesis ve montaj gibi muvakkat ve muayyen müddetli işyerlerinde çalışmak üzere işe alınan işçilere, Sendika üyesi olması kayıt ve şartı ile sözleşmenin bütün hükümleri aynen uygulanır.

GÜNLÜK İŞ MÜDDETLERİ

MADDE: 22-

Günlük iş müddetleri, mer'î mevzuata uygun olarak işveren tarafından tespit edilir. İş müddeti günde 7,5 haftada 45 saattir.

SAAT AYARI - GÜNLÜK ÇALIŞMA VE DİNLENME SAATLERİ

MADDE: 23-

Günlük çalışma ve dinlenme saatleri Devlet Radyolarından ayar edilmiş saatlere göre tanzim edilir.

Bu müddetler işçinin bilfiil işinin başında bulunacağı saatleri gösterir. İşveren evvelden işyerinde ilan etmek sureti ile işe başlama, işi bitirme ve dinlenme zamanlarını değiştirmek ve bütün kısımlara veya bazı kısımlara şamil olmak üzere vardiya adedini azaltıp çoğaltmak yetkisine sahiptir.

FAZLA SAATLERDE ÇALIŞMA

MADDE: 24-

Tespit edilen günlük normal mesai saatleri dışında işveren, işçilerin rızasını almak suretiyle fazla mesai yaptırabilir.

Fazla mesai yapan işçilere, herhangi bir fazla çalışma için verilecek ücretinin saat başına isabet eden miktarının %50 fazlası ile ödenir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde yapılan fazla mesailerde her bir fazla mesai saati ücreti için normal mesai saati ücreti %100 zamlı olarak ödenir.

İşçilerin fazla mesai servisinde günlük olarak tutulacak listelerde gösterilir. Bu listeler işçilerin görebileceği yerlere asılarak, ay içinde işçilere ne kadar fazla mesai yaptırıldığı hakkında malumat verilir.

İŞİN VE VARDİYANIN DEĞİŞTİRİLMESİ

MADDE: 25-

İşveren veya işveren vekilleri, lüzum ve ihtiyaç gördükleri takdirde işçilerin işlerini ve vardiya saatlerini, branşları dahilinde muvakkaten veya daimi olarak değiştirebilirler. Ancak, bu gibi hallerde işçinin ücret ve sosyal haklarından bir kesinti yapılamaz.

İşçinin vardiyasının değiştirilmesi halinde aylık ve haftalık müddetlere riayet edileceği gibi, hiçbir suretle işçinin üst üste vardiyada çalıştırılmamasını işveren kabul eder.

Sıcak ve ıslak yerlerde çalışan işçilere, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hakkındaki Tüzük hükümleri aynen uygulanır ve bu gibi yerlerde çalışan işçiler, diğer işçilerle, haftada bir değiştirilir. İşyerinde; grizu, su baskını, yangın, sel, göçük ve buna benzer hallerin meydana gelmesi halinde işçilerin vardiyası ve işi değiştirilebilir. Bu sebeplerle, yeraltı işçileri, yerüstünde çalıştırıldığı takdirde bu günlere ait ücretleri yeraltında çalışıyormuş gibi ödenir ve ücretlerinden bir kesinti yapılamaz.

HAFTA TATİLİ - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ ÜCRETİ BAYRAM HARÇLIĞI

MADDE: 26-

Hafta tatili hakkında 394 sayılı Yasa hükümleri uygulanır.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri çalıştırılan işçiye o günün ücreti dahil toplam 2,5 yevmiye tutarında ücret ödenir.

Sendika üyesi olan işçilere; Ramazan ve Kurban Bayramlarından on gün önce olmak üzere Ramazan Bayramı için 10 günlük, Kurban Bayramı için 20 günlük ücretleri tutarında Bayram Harçlığı ödenir.

Ramazan ve Kurban Bayramının arife günleri tam gün tatil edilir.

ÜCRETLERİN ÖDEME ZAMANI VE AVANS

MADDE: 27-

İşçi ücretleri, ayda bir defa ve ertesi ayın en geç 15. günü akşamına kadar, iş saatleri içinde ve mütedavil para ile ödenir.

Fazla mesai, prim ve sair ücrete taalluk eden ödemeler de aynı bordrolarda gösterilerek verilir. İşçinin yazılı muvafakati olmadan, kanunların amir hükümleri ve bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri dışında ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılamaz. İşveren, ay sonunda vereceği ücretine mahsuben o ayın 30'una kadar bir defaya mahsus olmak üzere, çalıştıkları müddet göz önüne alınarak, arzu eden işçilere, hak ettiği ücretin 2/3'ünü avans olarak öder.

ÜCRET TAHAKKUKUNA ESAS

MADDE: 28-

Ücret tahakkuklarında esas, işçinin kendi vardiyasının işe başlama ve işten çıkma saatleridir. İşçilere, iş müddetleri içinde tanınan dinlenme müddeti 25. madde hükümlerine göre hesaplanır. Fazla mesai yaptırılması için usulü dairesinde emir verilmedikçe işçinin erken gelmesi veya geç gitmesi fazla mesai ücretinin tediyesini icap ettirmez.

ÜCRET HESABINI GÖSTEREN ZARF

MADDE: 29-

Ücret tediyesi sırasında işçiye ücret hesabını gösteren bir hesap pusulası veya zarf verilir. İşçinin aldığı paranın hesap pusulasında veya zarfta gösterilen miktara uygun olup olmadığını, parayı alırken ödeyenin önünde sayarak kontrol etmesi şarttır. Aksi takdirde işçi noksanlık iddiasında bulunamaz. Hesap pusulasında veya zarfta kayıtlı kesintiler hakkında zuhur edecek ihtilaflarda, işletme kayıtları esas tutulur.

ÜCRETLİ İZİNLER

MADDE: 30-

a) Yıllık Ücretli İzin:

İşyerinde çalışan işçilerden hizmet süresi:

1 Yıldan 5 Yıla kadar olanlara	18 işgünü,
5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara	24 işgünü,
15 yıl ve daha fazla olanlara	30 işgünü, yıllık ücretli izin verilir.

İzin dönemleri Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine göre belirlenir.

b) Ücretli Mazeret İzinleri:

İşçinin; ana, baba, çocuk ve kardeşlerinin ölümü halinde 2 gün, eşinin doğum yapması halinde 2 gün ve eşinin ölümü halinde 5 gün ücretli mazeret izni verilir.

Ayrıca, 506 sayılı Kanunun ilgili maddelerine göre işçinin bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocukları, ana ve babasının tedavisi maksadıyla eşi, çocuk, ana ve babası refakatinde ve çalıştığı işyerinin bulunduğu il dışındaki başka bir mahalle gitmesi SSK'nın sigortalı adına hizmet satın

aldığı Kurum ve Kuruluşların sağlık kurulları raporu veya bu raporun yerine geçecek belge yahut raporla gerekli görülen işçiler de refakatte kaldıkları günler için ücretli izinli sayılırlar.

ZARARLARIN TAZMİNİ

MADDE: 31-

Her işçi, işi ile ilgili alet, edevat ve çalıştırdığı makineleri iyi kullanmakla, üretim ve yapım işlerinde birbirleri ile ilgili safhaların aksamadan yürütülmesi için üstüne düşeni ve istenilene yapmakla mükelleftir.

İhmal, dikkatsizlik, kusur ve kasıt dolayısıyla sebebiyet verdiği hasardan ve zarardan işçi mesuldür. Ancak, bu hususların tespiti ile tazmini mevzuu, zarar miktarı, olay hakkında yeterli niteliği haiz iki sendika temsilcisinin de iştirak ettirileceği dört kişilik hasar ve zarar heyeti marifetiyle tespit olunur.

Yeraltında çalıştığı mahaldeki alet ve edevatı işçi, aynen çalışma yerinde ve görünür şekilde bırakmaya mecburdur.

HASARIN TESPİTİ VE TAZMİNİ

MADDE: 32-

Hasar ve zarar tespit heyeti, iki işveren ve iki sendika temsilcisinden teşekkül eder. Heyetin başkanını işveren tayin eder. Her üyenin bir oyu vardır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır.

Bu heyet, mevcut zararın işçinin kasıt, kusur veya ihmalden mi yoksa makine, alet ve kuvve-i muharrikedeki bir arızadan mı yahut her ikisine ait müşterek kusurdan mı ileri geldiğini bir zabıt varakası ile tespit ederek kararını verir.

Tazminatın hesaplanmasında hasara konu olan olaydan evvelki kıymet ile olaydan sonraki kıymet nazara alınır. Bundan yıpranma payı düşülür.

Zarar veya hasar, işçinin otuz günlük çıplak esas ücretini aştığı takdirde işçi bu zarar ve hasar bedelini ödemeyi kabul ederse işveren işçinin iş akdini feshedemez.

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 kapsıyorsa işçiden alınan tutarın tamamı, karşılamıyorsa sigorta şirketinden alınan tutar kadar kısmı masraflar düşülmek kaydıyla ilgili işçiye geri verilir.

İŞ KARTI VEYA PUANTAJ

MADDE: 33-

İşçinin çalışma müddetini tespit edecek vesikalar kendisine mahsus iş kartı, saat kartı veya puantaj defteridir. Her işçi işe başladığı ve işten çıktığı saati tevsik için kendisine ait saat kartını veya iş kartını mer'î usullere göre puante ettirmekle mükelleftir. Kartını puante ettirmeyen işçi o güne ait ücretini kaybeder. Kartını puante ettirmeyi unutan ve en geç 24 saat içinde müracaat eden işçinin, o gün normal çalışma müddetince işinin başında bulunduğu, kısım veya servis şeflerince tasdik ve işveren vekili tarafından tasvip edilmek şartı ile bir ay içinde iki defaya mahsus olmak üzere ücreti tam olarak ödenir.

Yeraltında ve yerüstünde çalışan işçilere işlerinin götürü verildiği gün ocaktan çıktıkları anda yevmiye kartları bekletilmeden delinir.

İŞE GEÇ GELME

MADDE: 34-

İşçilerin muayyen işbaşı vakitlerinde kendi iş kısımlarında hazır bulunmaları şarttır. İşverence mücbir sebep olarak kabul edilecek haller dışında, geç gelen işçileri işe alıp almamakta işveren serbesttir. Bununla beraber işe geç kalmalar azami 30 dakikayı geçmediği takdirde, işveren işçiyi işe alır. Ancak, bu 30 dakikalık gecikmeler ayda üç defadan fazla olamaz. Olduğu takdirde, o gün işçi işe alınmaz.

İŞYERİNE GİRİŞ - ÇIKIŞ

MADDE: 35-

İşçiler işyerlerine kendilerine tahsis edilen kapıdan girerler çıkarlar. İşyerlerine başka bir yerden girmek veya çıkmak yasaktır. İşçiler, talep vukuunda işyerlerine girerken kendilerine verilen hüviyet veya iş kartlarını göstermeye mecburdurlar.

ARAMA

MADDE: 36-

İşçilerin, işe girerlerken veya çıkarlarken işverenin bu işle görevlendirdiği kimseler tarafından üzerleri ve eşyaları lüzumu halinde aranabilir.

DİNLENME VE YEMEK YERLERİ

MADDE: 37-

İşçiler, dinlenme zamanlarını işyerinde geçirmek isterlerse, işveren veya vekillerince tahsis edilecek yerlerde kalabilirler.

İşçiler, yemeklerini ancak işverenin tahsis ettiği yerlerde yiyebilirler.

KAZALARIN BİLDİRİLMESİ

MADDE: 38-

İşyerinde vuku bulan bir kaza neticesinde, yaralanan işçi, durumunu hiç vakit kaybetmeden nezaretçisine bildirir. İşçinin durumu buna imkan vermeyecek derecede ağır ise, yaralının durumunun bildirilmesi, işçinin yanında veya yakınında bulunan diğer işçi arkadaşına düşer. Kazaya uğrayan işçi, doldurulacak vizite kağıdı ile birlikte hemen işletme dahilindeki doktora veya durumuna göre, işverenin Ambulansı ile Sosyal Sigortalar Kurumu'nun sağlık teşkilatına veya tedavi edileceği başka bir yere götürülür.

İşyerinde vuku bulan ağır veya ölümlü iş kazaları işveren tarafından o işyerinin bağlı bulunduğu Savcılığa, Emniyet Teşkilatına ve Sendika Şubesine bildirilir.

İşyerinde vuku bulan en ufak bir yaralanma vakasını dahi işçilerin nezaretçisine veya işyerinde görevli sağlık memuruna bildirmeleri mecburidir. Kendi kendilerini tedavi etmeye veya ettirmeye kalkışanlara karşı işveren hiçbir mesuliyet kabul etmez.

Yeraltında büyük iş kazalarının vukuu halinde bu işe mahsus kurtarma şekli ve talimatı tatbik olunur. Bu talimatla vazifeli bulunanlar görevlerini harfiyen ifa etmeye mecburdurlar.

İŞYERLERİNDE HASTALANANLAR

MADDE: 39-

İşyerinde hastalanan veya hastalığı haber verilen işçiyi, doldurulacak vizite kağıdı ile birlikte işyerindeki işverenin varsa hususi doktoruna veya vakaya göre Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık teşkilatına (doktorun lüzum gösterdiği acil vakalarda), işyerinde 24 saat süreyle hizmete

hazır şekilde bulunduracağı gerekli donanıma sahip ve standartlara uygun bir Ambulans ile göndererek tedavi ettirmeyi işveren kabul eder.

Hastalanan işçi, hastalığı sebebiyle rapor aldığı takdirde, kaç gün raporlu bulunduğunu işverene bildirmekle mükelleftir. Hastalığı sebebiyle hastaneye yatan işçi, hastaneden çıkınca raporlu değilse yolda geçireceği müddetler göz önüne alınarak hemen, raporlu ise raporunun müddeti biter bitmez işbaşı yapmaya mecburdur.

İş kazası dolayısıyla, Sosyal Sigortadan istirahat alan işçilere, Sosyal Sigortaca noksan ödenen ücretleri işveren tarafından tam ücrete iblağ edilir.

İş Kazası dolayısıyla işçilere verilen sosyal haklardan işveren hiçbir kesinti yapmayacaktır.

İŞYERİ DIŞINDA HASTALANANLAR

MADDE: 40-

a) Hastalıkları sebebiyle işyerine gelmeyen işçiler, keyfiyeti 24 saat içinde nezaretçisine, ustabaşına veya en yakın amirine bildirmekle mükelleftir. Hastahaneye yatma halleri hariç, uzak yerlerden gelenler için bildirme müddeti üç gündür. Tedavi edileceği doktora veya işyeri doktoruna gelemeyecek derecede ağır hasta olan işçiler, durumlarını herhangi bir vasıta ile işverene bildirmeleri halinde (vasıta gidebilen yerlere) öncelikle ve mümkünse işyerinin Ambulansı ile, değilse işverenin vasıtası ile işçi evinden alınarak tedavi edileceği doktora ücretsiz götürülecektir.

b) İşyeri Ambulansının kullanılmasının mümkün olmaması ve işverenin vasıtasının bulunmaması halinde, şube tarafından vasıta temin edilir ve vasıtaya ödenen ücretin belediye rayicine uygun olduğu, belediye tarafından tasdik edildikten sonra vasıtanın ücreti işveren tarafından şubeye ödenir.

DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE: 41-

İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve iş disiplinine aykırı fiil ve hareketler için işyerinde uygulanacak uyarı dışındaki cezalar aşağıda gösterilmiştir.

a) İhtar,

b)Beş gündeliğe kadar para cezası (bu ceza işçinin bir ayda iki gündelik ücretini geçmeyecek şekilde kesilmek suretiyle aylara yansıtılarak uygulanır.),

c) İş ve işyeri değişikliği,

d) İşten çıkarma.

Verilen cezalar işçinin siciline işlenir.

Yasak fiil ve hareketlerin altı aylık bir süre içinde tekrarlanması halinde verilecek cezalar bir üst dereceye çıkarılır.

İşten çıkarma cezasının hangi hallerde uygulanacağı ek listede gösterilmiş olmakla birlikte bu konuda 4857 sayılı İş Kanununun 17. ve 25. maddeleri ile diğer ilgili mevzuat hükümleri saklıdır.

İşbu cezalar ancak disiplin kurulu tarafından verilir.

DİSİPLİN TAHKİKATI VE TATBİKATI

MADDE: 42-

Disiplin kurulu, işveren veya işveren vekillerinin seçeceği üç asil ve iki yedek üye ile, sendikanın seçeceği üç asil ve iki yedek üyeden teşekkül eder. Kurul üyeleri önceden tayin edilir. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder.

Disiplin kurulunda her üyenin birer oy hakkı vardır. Toplantı yeter sayısı dördür. Ancak, birinci toplantıda bu nisap sağlanamazsa mevcudun iştirakiyle ikinci toplantı yapılır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır.

İşçi disiplin kurullarının görevi, toplu iş sözleşmesi süresince devam edebileceği gibi, tarafların lüzum görmesi halinde üyeler değiştirilerek yenileri tayin edilir. İşten çıkarmalarda işçinin yasal yollara başvurma hakkı saklıdır.

İşçi sayısı 50'den az olan işyerlerinde disiplin kurulu kurulmaz. Bu işyerlerindeki disiplin suçlarının tahkikatında, en yakın işyerinde kurulu olan disiplin kurulu yetkilidir.

DİSİPLİN KURULU TOPLANTILARI

MADDE: 43-

İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile iş disiplinine aykırı bir harekette bulunan işçi, işyerinin servis şefi tarafından ve hakkında iddia olunan suçlama ile ilgili tutanak imza edildikten sonra işveren veya vekiline sevk edilir.

İşveren veya Vekili; İşçi hakkında ilk tahkikatı yapmak üzere suçlanan işçinin ifadesini almak için, birisini görevlendirir.

Görevli Kılınan; Servis Şefinin tanzim etmiş olduğu tutanağa göre suçlanan işçinin ifadesini yazılı olarak alır. İfade alımında İşyeri Sendika Temsilcilerinden birisi de hazır bulunur ve ifade zaptı üçü tarafından imza edilir ve görevlendiren makama verilir.

İşveren veya vekili, ifade zaptı ve tutanağı birlikte inceledikten sonra lüzum görürse suçlanan işçiyi düzenlenen evrak ile birlikte Disiplin Kuruluna sevk eder.

Disiplin Kurulu başkanı toplantıdan iki iş günü önce, yapılacak toplantının yer, gün ve saati ile disiplin kuruluna sevk edilmiş olan işçi hakkında evrakı da eklemek sureti ile işyeri sendika temsilcisine ve kurul üyelerine yazılı olarak tebliğ eder.

Disiplin Kurulu konuyu inceler, noksan gördüğü hususların aydınlanması ve adilane bir karara varabilmesi bakımından suçlanan işçiyi ve tarafların göstereceği tanıkları da dinledikten sonra kararı yazılı olarak işveren veya vekiline verir.

Kararı inceleyen işveren veya vekili disiplin kurulu kararını dilerse işçi lehine değiştirebilir. Karar işveren veya vekilinin onayından sonra kesinleşir. Kesinleşmiş olan kararın bir sureti şubeye ve işçiye verilir.

İŞÇİLİK GRUPLARI TABLOSU

MADDE: 44-

İşyerindeki işçilik grupları aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir;

<u>Grup</u>	<u>Unvanlar</u>
Yer Altı	Başçavuş.
1 Yer Altı	Ocak Vardiya Çavuşu, Makinist.

2	Yer Altı	Ayna Usta, Vinççi, LHD Operatörü, Elektrikçi, Demirci.
3	Yer Altı	Ayna Usta Yardımcısı.
4	Yer Altı	Yer Altı İşçisi, Sondör Yardımcısı, Elektrikçi Yardımcısı, Demirci Yardımcısı, Makinist Yardımcısı.
5	Yer Üstü	Laborant, Dozer Operatörü, Ekskavatör Operatörü, Ambarcı, Triyaj Çavuşu.
6	Yer Üstü	Hızarcı, Şoför (1), İş Makineleri Operatörü, Aşçıbaşı, Personel Memuru.
7	Yer Üstü	Konsantratör Makine Ustası, Laborant Yardımcısı, Şoför (2), Hızarcı Yardımcısı.
8	Yer Altı/Yer Üstü	Sondör, Aşçı, Triyaj Çavuş Yardımcısı, Konsantre Çavuşu, Vagondril Operatörü
9	Yer Üstü	Bekçi, Kaloriferci, Aşçı Yardımcısı, Triyaj İşçisi, Konsantre İşçisi.
10	Yer Altı	Sondaj İşçisi.

ÜCRETLER

MADDE : 45 -

a) Birinci Yıl Zammı:

31.12.2007 tarihinde işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin;31.12.2007 tarihi itibariyle almakta oldukları yevmiyelerine, 01.01.2008 tarihinden geçerli olmak üzere % 6 oranında zam yapılacaktır.

Ancak, TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından yayımlanan, 2003 = 100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2008 indeks sayısının Aralık 2007 indeks sayısına göre değişim oranının (TÜFE Enflasyon oranının) % 6'yı aşması halinde, TÜFE Enflasyon oranı Sendika üyesi işçilerin 31.12.2007 tarihindeki yevmiyelerine uygulanacak (31.12.2007 tarihindeki yevmiyelerine % 6 oranında zam yapılmadan önceki yevmiyelerine) ve 01.01.2008'den geçerli olmak kaydıyla yevmiyeler ileriye dönük olarak yeniden tespit edilecektir.

Bu durumda; TÜFE Enflasyon oranının uygulanması neticesinde 01.01.2008'den geçerli olmak kaydıyla yeniden tespit edilmiş yevmiyeler üzerinden 01.01.2008 – 31.12.2008 dönemi için oluşacak tüm hak edişlerden, 01.01.2008 – 31.12.2008 dönemi için uygulanmış olan % 6 zamlı yevmiyeler üzerinden ödenmiş hak edişler düşülmek suretiyle Sendika üyesi işçilere ödeme yapılacaktır.

b) İkinci Yıl Zammı:

31.12.2008 tarihinde işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin; 31.12.2008 tarihi itibariyle almakta oldukları yevmiyelerine (şayet; TİS'in 1. uygulama yılında TÜFE Enflasyon oranı % 6'nın üzerinde çıkmışsa, TÜFE Enflasyon oranının uygulanmasıyla belirlenmiş

31.12.2008 tarihindeki yevmiyelere), 01.01.2009 tarihinden geçerli olmak üzere, % 5 oranında zam yapılacaktır.

Ancak, TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından yayımlanan, 2003 = 100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2009 indeks sayısının Aralık 2008 indeks sayısına göre değişim oranının (TÜFE Enflasyon oranının) % 5'i aşması halinde, TÜFE Enflasyon oranı Sendika üyesi işçilerin 31.12.2008 tarihindeki yevmiyelerine uygulanacak (31.12.2008 tarihindeki yevmiyelerine % 5 artışın uygulanmasından önceki yevmiyelerine) ve 01.01.2009'dan geçerli olmak kaydıyla yevmiyeler ileriye dönük olarak yeniden tespit edilecektir.

Bu durumda; TÜFE Enflasyon oranının uygulanması neticesinde 01.01.2009'dan geçerli olmak kaydıyla yeniden tespit edilmiş yevmiyeler üzerinden 01.01.2009 – 31.12.2009 dönemi için oluşacak tüm hak edişlerden, 01.01.2009 – 31.12.2009 dönemi için uygulanmış olan %5 zamlı yevmiyeler üzerinden ödenmiş hak edişler düşülmek suretiyle Sendika üyesi işçilere ödeme yapılacaktır.

c) Hesaplamalarda yarım Yeni Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Yeni Kuruş'a tamamlanacak, yarım Yeni Kuruş'un altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

EKMEK VE YEMEK BEDELLERİ

MADDE: 46-

Pulpanarı'nda işçi koşullarında kalan işçilere verilen yemek ile Toruntepe'de verilen yemek uygulamasına aynen devam edilecektir.

Bu yemek uygulaması kapsamı dışında kalanlara beher çalışma günü için Sözleşmenin 1. Yılında 4,50 YTL yemek parası ödenir.

Yemek Parası, toplu iş sözleşmesinin 2. Yılında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle yeniden tespit edilerek ödenir. Hesaplamalarda yarım Yeni Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Yeni Kuruş'a tamamlanacak, yarım Yeni Kuruş'un altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

KORUYUCU MALZEME VE ELBİSE

MADDE: 47-

a) İşyerinde çalışan işçilere, mülkiyeti işverene ait olmak üzere ve koruyucu malzeme olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümlerine göre, yapılan işin özelliği de dikkate alınarak, tulum, çizme, muşamba, muşamba pantolon, gözlük, tozluk, baret, koruyucu eldiven ve Ekim ayı içinde tüm işçilere 3 yıl miatlı olarak gocuk verilir.

b) İşyerinde çalışan işçilere Nisan ayında yazlık iş elbisesi ve altı kösele yazlık ayakkabı, Eylül ayında kışlık iş elbisesi ve kışlık bot verilir.

Yazlık iş elbisesinin kumaşı kot bezi, kışlık elbisenin kumaşı ise kalın ve yünlü kumaştan olacaktır.

Bu malzemelerin, şekillerinin ve kalitelerinin nasıl olacağı hususu Sendika Şubesi ve işveren tarafından tespit edilmek suretiyle, seçimi müştereken yapılacaktır.

EVLENME - DOĞUM VE ÖLÜM YARDIMI

MADDE: 48-

Yasal olarak evlenen işçilere net 90,00 YTL tutarında evlenme yardımı, işçinin eşinin doğum yapması halinde net 50,00 YTL doğum yardımı yapmayı işveren kabul eder.

Eşlerden her ikisinin aynı işyerinde çalışması halinde bu yardım kadın işçiye yapılır.

Hizmet akdi devam etmekte olan işçinin; eşinin, annesinin, babasının ve çocuklarının ölümü halinde, işçiye net 75,00 YTL ölüm yardımı yapılır.

Evlenme, doğum ve ölüm yardımı , toplu iş sözleşmesinin 2. yılında; ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle yeniden tespit edilerek ödenir.

İŞÇİ NAKLİ

MADDE: 49-

İşveren, işyerinde mevcut uygulamaya aynen devam edecektir.

İKRAMİYE

MADDE: 50-

İşçilere her yıl Şubat - Mayıs ve Ağustos ayı ücretleri ile birlikte 30'ar günlük ve Ekim ayı ücreti ile birlikte 15 günlük ücretleri üzerinden yılda 4 ikramiye ödenecektir.

Hizmet süresi 3 aydan az sürmüş işçiler için kıstelyevm esası uygulanır.

AİLE ZAMMI

MADDE: 51-

Sendika üyesi işçilere, toplu iş sözleşmesinin 1. Yılında 70,00 YTL/Ay Aile Zammı ödenecektir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin 2. Yılında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir. Hesaplamalarda yarım Yeni Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Yeni Kuruş'a tamamlanacak, yarım Yeni Kuruş'un altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

İŞÇİ YATAKHANELERİ

MADDE: 52-

İşveren işçi yatakhanelerinin temiz tutulmasını ve ısıtılmasını teminen yeterli elemanları temin edecektir.

GAYRİ MUAYYEN SÜRELİ HİZMET AKİTLERİ

MADDE: 53-

Yasa hükümleri uygulanır.

KIDEM TAZMİNATI

MADDE: 54-

Kıdem Tazminatı hususunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak, Kıdem Tazminatı hesabında her tam yıl için 30 gün olarak belirlenmiş yasal süre; yerüstünde çalışan işçiler için 30, yeraltında çalışan işçiler için ise 34 gündür.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

MADDE: 55-

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ve diğer ilgili mevzuat hükümleri işverence aynen uygulanır.

İşveren, işyerindeki muhtemel iş kazalarına karşı tüm işçileri özel sigorta şirketlerine “İşveren Sorumluluk Sigortası” kapsamında sigorta ettirecektir.

SENDİKA VE ŞUBE BAŞKANININ ŞİKAYETLERİ DİNLEME KONUSU

MADDE: 56-

Sendika ve şube başkanları lüzumu halinde işverenden izin almak suretiyle şikayetleri mahallinde inceleyebilmek için çalışan işçiler ile temas edebilir.

YÜRÜRLÜK

MADDE: 57-

Bu toplu iş sözleşmesi; 01.01.2008 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2009 tarihinde sona ermek üzere iki yıl için geçerlidir.

İŞE BAŞLAMA ÜCRETİ

GEÇİCİ MADDE: 1-

İşyerlerine yeni alınacak işçilerin ücretleri işçi ve işveren tarafından serbestçe belirlenir. İşçi Sendikaya üye olduğu takdirde sendikaya üye olmasını takip eden aydan itibaren, uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin sosyal haklarını içeren tüm maddelerinden istifade eder.

Bu işçilere; işe girdikleri dönemi takip eden altı aylık ücret zamları aynen uygulanır.

YARARLANMA

GEÇİCİ MADDE: 2-

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük (başlangıç) tarihi ile imza tarihi arasında taraf işçi sendikası üyesi olup;

-Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, malullük veya emeklilik aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla işyerlerinden ayrılanlara,

- Evlenmeleri nedeniyle işten ayrılan kadın işçilere,

- Muvazzaf askerlik nedeniyle ayrılanlara,

- 4857 sayılı İş Yasasının 17. maddesi ile aynı Yasanın 4857 / 25 – II bendinde gösterilen haller dışında işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilenler ile 4857 sayılı Yasanın 24. maddesi gereğince iş sözleşmesini fesheden işçilerin kendilerine,

- Ölenlerin kanuni mirasçılarına,

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile işçinin işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için, toplu iş sözleşmesi farklarına ilişkin bütün hak ve alacakları, bu sözleşme ile

tespit edilen miktarlar üzerinden hesaplanarak, daha önce ödenenlerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir.

ZAM FARKLARI:

EK MADDE: -

Toplu İş Sözleşmesi'nin imza tarihinde oluşmuş tüm zam farkları, imza tarihinden itibaren bir ay içinde ödenecektir.

İşbu toplu iş sözleşmesi 57 asıl, 2 geçici, 1 Ek madde ve bir ek listeden ibaret olup, taraflarca/...../2008 tarihinde tanzim ve imza edilmiştir.

**DEDEMAN MADENCİLİK SAN.
VE TİC. A.Ş. TEMSİLCİLERİ**

Murat EROĞLU

Suha NİZAMOĞLU

Ali Şadi ERBÜK

Barış FİDAN

Av. Şahin KIRAÇ

**TÜRKİYE MADEN İŞÇİLERİ
SENDİKASI TEMSİLCİLERİ**

H. Hüseyin KAYABAŞI

Murat BEKEM

Levent ELBİNSOY

İsmail ASLAN

Nurettin AKÇUL

Ekrem FEDAİ

A. Levent EŞİYOK

Mustafa ERGÜN

Mehmet KÖSE

Emin TAZEGÜL

Ek:

YASAKLAR VE CEZALAR

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaklar ve bu yasaklara aykırı fiil ve hareketlerde uygulanacak cezalar şunlardır:

- 1- Üzerinde İÇECEK SU işareti olmayan musluklardan su alıp içmek (İHTAR)
- 2- İşyerini temiz tutmamak, mevcut çöp kutuları dışında yerlere öteberi atmak, (İHTAR)
- 3- Bir emre dayanmadan işleyen bir tezgahı veya milli kasnak gibi harekette olan parçaları temizlemek yahut yağlamak, (İHTAR)
- 4- Tezgah, makine ve tesisatın gerekli görülenlerin çevresinde konulmuş emniyet tertibatını sökmek veya bunlar olmadan çalışmak, (İHTAR)
- 5- Görevi olmadığı halde, geçilmesi veya oturulması yasak olan yerlere girmek, (İHTAR)
- 6- Görevli olduğu tezgah, makine, vinç, konveyör, asansör ve benzeri tesisatların normal çalışmadığını gördüğü veya arızalı olduğunu bildiği halde tamiri gerektiğini amirine bildirmemek, (İHTAR)
- 7- Tamiri gereken tezgah, makine, vinç, tesisat, konveyör ve benzerlerini işleten işçiye veya onun amirine haber vermeden tamire başlamak veyahut bunlardan çalışmayanları çalıştırmak, yahut da sorumlu bulunan işçiye haber vermeden çalışanları tamire başlamak, (İHTAR)
- 8- Çalışılan işin özelliğine göre, korunma malzemesi olarak verilmiş bulunan eldiven, gözlük, maske ve benzerlerini kullanmamak, (İHTAR)
- 9- Bir makineyi çalıştırmadan önce başkalarına zarar verip vermeyeceğine dikkat etmemek, (İHTAR)
- 10- İstiflerin altında ve yanında oturmak, (İHTAR)
- 11- Civarına zarar verebilecek bir şey yaparken etrafta kimsenin bulunup bulunmadığına dikkat etmemek, (İHTAR)
- 12- İçinde basınç kalmadığına tamamen emin olmadan herhangi bir makine veya cihazı açmak, (İHTAR)
- 13- Bir emre dayanmadan her türlü vinç, konveyör ve kaldırma tertibatlarına kapasitelerinin üstünde yük vurmak, (İHTAR)
- 14- Bir emre dayanmadan tezgah, makine, cihaz ve benzerlerine kapasitelerinin üstünde iş gördürmek, (İHTAR)
- 15- Görevli elektrikçilerden olmadığı halde elektrik tesisatını karıştırmak, herhangi bir arızayı elektrikçiye haber vermeden kendi kendine tamire kalkışmak, (İHTAR)
- 16- Elektrik cihazlarının veya herhangi bir elektrik tesisatının üzerine elbise ve öteberi asmak, (İHTAR)
- 17- Bir emre dayanmadan elektrik kumanda tabloları civarında mal istif etmek, (İHTAR)

- 18- Akımı kesmeden elektrik cihazını, tellerini ve kablolarını tamir ve tadile kalkmak, (İHTAR)
- 19- Görevli olmadığı halde şalterleri kullanmak, (İHTAR)
- 20- El matkaplarının veya benzeri el aletlerinin, kaçak yapmayacak şekilde kablolu ve arızasız olmasına, toprak hattı bulunmasına dikkat etmemek, (İHTAR)
- 21- Görevli olmadığı halde benzin, benzol, toluol, petrol, motorin, fueloil ve benzerlerinin bulunduğu yerlerde dolaşmak, (İHTAR)
- 22- Çalıştığı kısımda açıkça duyurulmuş olan işletme ve emniyet kurallarına uymamak, (İHTAR)
- 23- İş elbiselerinin üzerine gerekli olmayan kuşam takarak makine ve tezgahlarda çalışmak, (İHTAR)
- 24- İşyeri, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun koyduğu ve açıkça duyurulmuş olan kurallara riayet etmemek, (İHTAR)
- 25- Harekette bulunan herhangi bir kısmın üzerine merdiven veya benzeri şeyleri dayayarak bir arızayı gidermeye çalışmak, yahut bu durumda temizlik yapmak, (İHTAR)
- 26- Vazifesi olmadığı halde parlayıcı, yanıcı ve yakıcı madde ve cihazları tüpleri, tazyikli hava cihazlarını yahut bunların borularını karıştırmak, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)
- 27- Yükleme, boşaltma işlerinde dikkatsiz çalışmak, düzgün istif yapmamak, boşaltılacak istifleri üstten boşaltmamak, (İHTAR)
- 28- Yanıcı ve yakıcı madde dolu kapları taşıırken devrilmesine kırılmasına ve etrafa zarar verecek şekilde dikkatsiz çalışmak, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)
- 29- Vinç ile yük kaldırıp indirirken veya bunlar taşınırken sapan altında durmak, (İHTAR)
- 30- Seyyar istif makinesinin veya vincin kaldırıldığı yükün üzerine binmek, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)
- 31- Herhangi bir tezgah, makine, vinç ve benzeri tesisatı çalıştıran elektrik akımını her ne maksatla olursa olsun bunları çalıştırmakla görevli işçiye veya onun amirine haber vermeden kesmek, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)
- 32- Amirin müsaadesi olmadan içinde gaz bulunması ihtimali olan kazan, baca yolu, tank ve benzerleri içine girmek veya bu gibi yerlerde kaynak ve tamir işleri yapmak, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)
- 33- Bir emre dayanmadan oksijen ve başka gaz tüplerini ısı yayan bir yerde bırakmak, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)
- 34- Ellerini ve elbiselerini benzin ve onun gibi tutuşturucu maddelerle temizlemek, (İHTAR)
- 35- İş konusunda ilgili amirine kasten yanlış bilgi ve rakam vermek, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)
- 36- Yangın önleme ve söndürme tedbirlerine riayet etmemek, yangın başlangıcını ilk amirine veya itfaiyeye haber vermemek, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)
- 37- Herhangi bir tezgah, makine, vinç, benzeri tesisatı çalıştıran elektrik akımına her ne sebeple olursa olsun bunları çalıştırmakla görevli işçiye veya onun amirine haber vermeden yol vermek, (İŞTEN ÇIKARMA)
- 38- Görevli olmadığı halde vinç, konveyör, asansör, seyyar istif makinesi ve benzeri makinelerle taşıtları kullanmak, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)
- 39- Sigara içilmez işareti bulunan yerlerde sigara içmek, kibrit veya çakmak kullanmak, bunlara sigara, ateş veya yanıcı ve parlayıcı madde ile girmek, (İŞTEN ÇIKARMA)

40- Bir emre dayanmadan kendi yetkisi dışında olduğu halde bir tezgahı, makineyi, motoru yada tesisatı işletmek veya durdurmak, (İŞTEN ÇIKARMA)

41- Tehlike işareti bulunan veya el sürülmemesi işareti konulmuş olan kapalı herhangi bir şalteri amirine haber vermeden açmak, (İŞTEN ÇIKARMA)

42- Kasten veya ağır ihmalle yangın çıkarmasına sebep olabilecek hareketlerde bulunmak, (İŞTEN ÇIKARMA)

43- Koruma personeline işleri icabı verilmiş bulunan silahların bu personel tarafından talimat dışında kullanılması, (İŞTEN ÇIKARMA)

İŞ DİSİPLİNİ İLE İLGİLİ YASAKLARA AYKIRI FİİL VE HAREKETLERDE UYGULANACAK CEZALAR ŞUNLARDIR:

1- Girip çıkmalara ayrılan kapılardan başka yerlerden işyerine girip çıkmak, (İHTAR)
2- Çalışma saatlerinde iş arkadaşlarını işlerini aksatmaya sebep olacak fuzuli yere işgal etmek, (İHTAR)

3- Paydos saatleri gelmeden işini izinsiz olarak bırakmak, (İHTAR)

4- İşyerindeki araç ve gereçlerle izinsiz olarak işyerinde hususi işler yapmak, (İHTAR)

5- Çalışma saatlerinde elindeki işi ile doğrudan doğruya ilgili olmayan kitap, gazete, dergi okumak, (İHTAR)

6- Çöpleri veya faydalı artıkları işverenin ayırdığı yerlerden başka yerlere dökmek, (İHTAR)

7- Soyunma dolaplarının aranmasına karşı koymak veya engel olmak, (İHTAR)

8- Soyunma, giyinme, yıkanma işlerini bunlar için ayrılan yerler dışında yapmak, (İHTAR)

9- Arkadaşlarının alet, edevat ve malzemelerini saklamak veya onlardan habersiz kullanmak, (İHTAR)

10- İstirahatlı veya izinliyken her ne sebeple olursa olsun müsaadesiz işyerine girmek veya işyerinde çalışmak, (İHTAR)

11- İşyerinde çalışanların, işyerine bildirmiş oldukları medeni halleri ile ikametgah adreslerinde vuku bulacak değişiklikleri en geç bir ay zarfında personel servisine bildirmeme, (İHTAR)

12- İşyerinde ziyaretçi kabulüne ayrılan yerlerden başka yerde ziyaretçi ile temas etmek, (İHTAR)

13- Haysiyet kırıcı olmamak kaydı ile işyerinden çıkarken veya işyerine girerken yapılan üst baş yoklamasına karşı koymak veya engel olmak, (İHTAR)

14- Amirleri ve arkadaşları hakkında kasten ve mazeretsiz asılsız ihbarda bulunmak, (İHTAR)

15- Kendisine verilen işi sebepsiz yere geciktirmek veya verilen işlerden başka işlerle meşgul olmak, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)

16- Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Teşekküllerince karar verilen istirahat, ayakta tedavi, yatarak tedavi durumlarını en geç iki gün içinde işverene bildirmemek, (İHTAR)

17- İş hayatı ile ilgili kanun, tüzük, yönetmelik ve kararnameler ile toplu iş sözleşmesinde yazılı hususlara ve bu sayılanlara uygun olarak işveren tarafından çıkarılacak emir, tamim ve bildirgelere veya talimatlara aykırı hareket, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)

18- Normal fazla mesai konusunda muvafakat veren üye, bilahare kendisiyle ilgili fevkalade bir hal zuhurunda, fevkalade hali herhangi bir biçimde tevsik etmediği takdirde, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)

19- Fevkalade hallerde fazla mesaide çalışmayan üye, kendisiyle ilgili fevkalade hali herhangi bir biçimde tevsik etmediği takdirde, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)

20- Tayin edilmiş vasıta duraklarının haricinde vasıtaya binmek inmek veya vasıtanın güzergâhını değiştirmek için vasıta şoförüne baskı yapmak, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)

21- Belirli işlerin yapılmasında ilk amirinden aldığı emre kasten ve sebepsiz yere uymamak, (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ)

22- Çalışma saatlerinde uyumak, (İHTAR) Tekrarında, (İŞTEN ÇIKARMA)

23- İşe alınmadan önce veya alındıktan sonra işveren tarafından herhangi bir sebeple istenecek bilgiye yanlış cevap vermek veya gerçek dışı beyanda bulunmak, (İŞTEN ÇIKARMA)

24- İşyerinde dışardan bir kimseyi çağırıp müsaadesiz gezdirmek (İŞTEN ÇIKARMA)

25- Emniyeti kötüye kullanmak, işverenin ve işyerinin mesleki sırlarını yaymak, (İŞTEN ÇIKARMA)

26- İşyerine sarhoş gelmek veya işyerinde alkollü içki içmek veya satmak, uyuşturucu madde kullanmak veya satmak, kumar oynamak ve oynatmak, (İŞTEN ÇIKARMA)

27- İzin almaksızın ve tevsik edilmiş bir mazerete dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir takvim ayı başlangıç ve bitimi ile bağlı olmamak üzere bir aylık süre içinde iki kere herhangi tatil gününden sonraki iş günü veyahut topluca üç gün işe gelmemek, (İŞTEN ÇIKARMA)

28- 30 günlük ücretiyle tazmin edemeyeceği ölçüde işvereni zarara uğratmak, (İŞTEN ÇIKARMA)

29- İşyerinde başkalarına karşı onur kırıcı davranışlarda bulunmak, hakaret ve kavga etmek, (İŞTEN ÇIKARMA)

30- Edep ve ahlak ile bağdaşmayacak hareketlerde bulunmak, işyerinin disiplin ve ahengini bozacak davranışlar göstermek, (İŞTEN ÇIKARMA)

31- İşverene ait makine, alet ve malzemeyi müsaadesiz dışarı çıkarmak, (İŞTEN ÇIKARMA)

32- İşveren veya işveren vekilleriyle bunların aileleri efradından birinin veya müessesenin diğer memur ve işçilerinin şeref ve namusuna hanel getirecek veyahut ahlakı ve umumi nizam ve ahengi bozacak mahiyette sözler sarf etmek, bu gibi hareketlerde bulunmak, (İŞTEN ÇIKARMA)

33- İşveren vekillerine ve bunların aile efradından birine veya müessesenin diğer memur ve işçilerine tecavüz etmek, tehdit ve hakarete bulunmak, (İŞTEN ÇIKARMA)

34- İşte çalışmadığı veya gelmediği halde saat kartını başkası aracılığı ile basmak veya bastırmak veya bu işe aracı olmak, saat kartında silinti ve kazıntı yapmak, (İŞTEN ÇIKARMA)

35- Bu maddelerde yer almamış disiplin suçu sayılacak fiil ve davranışlar için, fiilin niteliğine veya bu maddelerdeki müeyyidelerden biri kıyas yoluyla uygulanır.