
TÜRKİYE MADEN İŞÇİLERİ SENDİKASI

İLE

DEMİR EXPORT ANONİM ŞİRKETİ

ARASINDA AKDEDİLEN

İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

01.01.2008 - 31.12.2009

TARAFLAR VE KAPSAM

MADDE: 1-

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; Türkiye Maden İşçileri Sendikası ile Demir Export A.Ş.'dir.

Bu Toplu İş Sözleşmesi işyeri yetki belgesinde yer alan işyerini kapsar.

SÖZLEŞMENİN AMACI

MADDE: 2-

Bu Toplu İş Sözleşmesinin amacı, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenin 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 İş Sözleşmesi; Demir Export Anonim Şirketi'nin Kangal Kömür İşletmesi işyerinde çalışan kapsam içi sendika üyesi işçilere uygulanır.

b) Toplu İş Sözleşmesinin imzalanmasından sonra işe giren işçiler Toplu İş Sözleşmesi yapan taraf sendikaya üye oldukları takdirde, sendikaya üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren Toplu İş Sözleşmesinin sağladığı hak ve menfaatlardan istifade ederler.

c) Üye olmayanların sözleşmeden yararlanmaları konusunda yasa hükümleri uygulanır.

KAPSAM DIŞI PERSONEL

MADDE: 4-

Aşağıda görev unvanları yazılı işçiler bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamı dışındadırlar.

- 1- İşletme Müdürleri, Şefler, Şef Yardımcıları ve Sorumluları,
- 2- Mühendisler, Teknikerler,
- 3- Mübayaacılar,
- 4- Muhasebeciler, Personelciler, Topograflar, Bilgisayarcılar, Formenler,
- 5- Koruma Görevlileri.
- 6 – İşyeri Hekimi

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE TESİRİ

MADDE: 5-

İşbu Toplu İş Sözleşmesinin düzenlenmesi tarihinde işveren ile işçi arasında mevcut iş sözleşmelerinin toplu sözleşmeye aykırı hükümlerinin yerini bu Toplu İş Sözleşmesi hükümleri alır. İşbu Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlar hakkında mer'i mevzuata aykırı olmamak kaydı ile iş sözleşmelerinin her türlü hükümleri muhtevi olabilir. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda ise, işbu Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu İş Sözleşmesinin her ne sebeple olursa olsun sona ermesi halinde yenisi yürürlüğe girinceye kadar Toplu İş Sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir.

İŞVERENİN İŞYERİNİ İDARE YETKİSİ

MADDE: 6-

Çalışma ve istihsal metotları, istihsal ölçüleri ve işçi kadrolarının tespiti ve uygulanması, makine ve teçhizatın tadil, tevsi ve bunların yerlerini değiştirme, iş programlarının tanzim ve tadili, işyerindeki 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 işyerinin idaresine müteallik yetkiler işverene aittir.

İHTİLAFLARIN HALLİ

MADDE: 7-

Toplu İş Sözleşmesinden doğacak ihtilaflarda, evvela işletme müdürü veya şefi ile sendika şubesi arasında müzakere yapılarak anlaşma yoluna gidilir. İhtilaflar halledilirse tatbik edilir. Halledilemediği takdirde bir tutanak tanzim edilerek taraflarca müştereken imzalanır. Bu tutanakta kabul edilmeme nedenleri açıkça belirtilir. İşletme müdürü veya şefi bu tutanağı bir yazı ile Şirket Merkezine ve Sendika şubesi de Sendikaya gönderir. Şirket Müdürleri ile Sendika, mevzuun haline çalışırlar. Müşterek bir karara varılamazsa, ihtilafın hallinde 2822 sayılı Kanununun 60. maddesine göre işlem yapılır.

İŞYERİNE GİRİŞ - ÇIKIŞ VE ARAMA

MADDE: 8-

İşçiler işyerinde kendilerine tahsis edilen kapıdan girer çıkarlar. İşyerine başka bir yerden girmek ve çıkmak yasaktır. İşçiler talep edilmesi halinde işyerine girerken kendilerine verilen kimlik veya iş kartlarını göstermeye mecburdurlar.

İşçiler işe girerken veya çıkarken, işverenin bu işle görevlendirdiği kimseler tarafından üzerlerini ve eşyalarını aratmak mecburiyetindedirler. Ayrıca işveren lüzum gördüğü takdirde, tayin edeceği elemanlara sendika temsilcilerinin de katılması ile oluşturulacak bir kurula işçilerin işyerinde, yatma yerlerinde, soyunma yerlerinde ve dolaplarında işin devamı sırasında veya dışında ilgili işçilerin de haberdar edilmesi ve durumun bir tutanakla tespit edilmesi suretiyle arama yaptırabilir.

STATÜ DEĞİŞİKLİĞİ

MADDE: 9-

Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışan hiçbir işçi terfi söz konusu olmadıkça rızası dışında daimi olarak başka bir kadroda veya kapsam dışı personel olarak çalışmaya zorlanamaz.

DEMİRBAŞ EŞYA VEYA MALZEMENİN TAZMİNİ

MADDE: 10-

İşçiler kendilerine teslim edilen malzemeyi ve demirbaşları kaybettikleri takdirde, bunların bedellerini işverene taksitle ödemekle mükelleftirler. Zimmetinde olan malzemenin başkasına verilmesi için işçi zorlanamaz.

MÜRACAAT USULÜ

MADDE: 11-

İşçiler, Toplu İş Sözleşmesinin dışında kalan her türlü şikayet ve dileklerini bildirmek için evvela sözlü veya yazılı olarak varsa müracaat bürosuna yoksa bulunduğu en yakın iş amirine veya sırası ile üst makamlara başvurabilir. Müracaatlarına 15 gün içinde cevap verilmesi şarttır.

Yazılı başvurularda, müracaat sahibinin hüviyetini ve sicil numarası ile açık adresini belirtmesi lazımdır. Hüviyeti açıkça belirli olmayan veya bilahare değişik hüviyet yazılarak yapıldığı anlaşılan müracaatlar dikkate alınmaz.

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

MADDE: 12-

İşyerinde çalışan ve Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçilerden olmak kaydıyla Sendikalar Kanununun 34. maddesine uygun olarak seçilecek temsilcilerden birisini baştemsilci olarak tespit ederek temsilcilerin isimleri ile görev unvanları yazılı listeyi Toplu İş Sözleşmesinin imzasını takip eden 15 gün içinde Sendika işverene bildirecektir. Listelerdeki değişiklikler de işverene aynı şekilde duyurulacaktır.

TEMSİLCİLERDE ARANACAK NİTELİKLER

MADDE: 13-

Sendika temsilcilerinin 2821 sayılı Yasanın 34. maddesinde belirtildiği gibi aynı Yasanın 5. maddesinde belirtilen şartları haiz olması gerekir.

TEMSİLCİLERİN GÖREVLERİ VE İZİN HAKLARI

MADDE: 14-

A) Temsilciler 2821 sayılı Kanunun 35. maddesi ve diğer yürürlükteki mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesindeki maddelerde kendilerine verilen görevlerden ayrı olarak;

a) Bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından doğan gerek işçi ve gerekse işveren tarafından kendilerine intikal eden ihtilafları ve şikayetleri vardiya sorumlusu ile konuşup kotarmaya çalışmak ve neticeyi bir raporla sendikaya bildirmek,

b) İşverenin bu sözleşmeye veya mevzuat hükümlerine göre tanınmış olan haklara riayetini sağlamakta yardımcı olmak,

c) İşçilerin bilgi ve becerilerini artırmak gayesi ile işyeri içinde veya dışında yetiştirilmelerinde işveren tarafından faaliyette bulunulması halinde işverene yardımcı olmak ve işçilerin bu faaliyetlere katılmasını sağlamak,

d) Temsilciliğe ait görevlerini gereği gibi yapmak ve görevlerinin gerektirdiği toplantılarda bulunmakla görevlidirler.

B) Sendikal İzinler:

1 – Baştemsilci İzni : _____ Sendika baştemsilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için, aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

Baştemsilci ile işyeri temsilcilerinin haftalık izinlerinin gün ve saatlerinin tespiti sendika şubesinde yapılır ve uygulama buna göre düzenlenir.

Bu Toplu İş Sözleşmesine göre kurulmuş olan kurullarda kendisine görev verilmiş olan işçiler, toplantıların devamı süresince işbaşında çalışıyormuş gibi sayılırlar.

İşyeri İşçi Mevcudu

01 – 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

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

2 – Temsilci İzinleri : _____ Sendika işyeri temsilcileri, bu görevlerini yerine getirirken asıl işlerini aksatmamak zorundadır. Ancak, Sendika temsilcilerine aralarında toplantı yapabilmeleri için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık İzin Süresi</u>
01 - 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

Baştemsilci ve temsilciler yukarıda belirtilen haftalık izin sürelerini gerektiği takdirde hafta içinde bir günde toplu olarak da kullanabilirler.

3 – Diğer İzinler _____ : _____ Sendika temsilcisi ve şube görevlilerine; kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin ve başkanlar kurulu ile genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendika şubesinin yazılı talebi üzerine toplantılara gidiş ve geliş amacıyla yolda geçen süreler hariç tutulmak kaydıyla aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01 - 50 işçi çalıştıran işyerinde	5 gün
51 - 100 işçi çalıştıran işyerinde	15 gün
101 - 200 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
201 - 500 işçi çalıştıran işyerinde	25 gün
501 - 1000 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
1001'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının	% 10'u kadar gün.

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp, tüm üyelerin kullanacağı toplam izin süresidir. 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 kurulu ve delege seçimleri bu sürelerin dışındadır.

4 – İşyerinde Çalışan Amatör Şube Yönetim Kurulu üyelerine, Şube Yönetim Kurulu toplantılarına katılabilmeleri için, Şubenin yazılı talebi üzerine gerekli ücretli izni vermeyi işveren kabul eder. Ancak bu izinler Şube Yönetim Kurulu toplantıları için ait olduğu ay içinde kullanılmak üzere ayda 2 (iki) günü, olağanüstü toplantılar için yılda 7 (yedi) günü geçemez.

SENDİKA TEMSİLCİ VE GÖREVLİLERİNİN TEMİNATI

MADDE: 15-

İşyerinde çalışan, sendika şubesi yönetim, denetim, disiplin kurulları başkan ve üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri, sırf sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz ve iş sözleşmeleri bu nedenle bozulamaz. Bu yönetici ve temsilciler rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemez veya başka bir işyerine daimi olarak bir aydan fazla gönderilemezler. Yönetici ve temsilcilerin teminatı ile iş sözleşmelerinin feshi konusunda yasa hükümleri uygulanır.

SENDİKA AİDATLARI

MADDE: 16-

İşveren yasalar gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatları Sendika veya Şubesinin aidat kesilecek işçilerin isim listelerini vermesi üzerine, 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 onayına bağlıdır. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez. Bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir bir listeyi işveren sendikaya gönderir.

TEMSİLCİLİK ODASI - İLAN TAHTASI VE LOKAL

MADDE: 17-

a) Temsilcilik Odası: Sendika temsilcilerinin toplanabilmesi, işyerine ait sendika kayıtlarının korunması ve işlerinin yürütülmesi için işyerinde işveren tarafından bir büro tahsis edilir ve lüzumlu dolap, masa, yazı makinesi, sandalye ve bilumum kırtasiyeleri temin edilir. Gerekliğinde büro telefonundan sendika şube yönetici veya temsilcileri faydalanır.

b) Sendika İlan Tahtası: Sendikanın ve şubesinin üyelerine duyurulması gerekli ilan, bülten vs. yazıları için işyerindeki ocak ve ünitelere, işçilerin görebileceği uygun yerlere işveren tarafından ilan tahtaları konulur. Bu tahtalar ve ilanların korunması işverene aittir. İlan tahtasının iki kilidi bulunur. Bunlardan birinin anahtarı işveren veya vekilinde, diğeri sendika temsilcisinde bulunacaktır.

c) Lokal: Sendika üyesi işçiler eğitim, bilgilendirme ve çeşitli sorunlarını dile getirmek, tartışmak için işyerinde mevcut yemekhaneden yararlanırlar.

d) İşçiler, sendikal toplantılar için mevcut olan bu yerlerden yararlandırılırlar. Bu toplantılara katılanlar varsa işverenin nakil araçlarından (servisten) yararlanırlar.

İŞ VE ÇALIŞMA HAYATI İLE İLGİLİ KURS VE SEMİNERLER

MADDE: 18-

İşveren, yeni işe aldığı işçileri işçi sağlığı, iş güvenliği ve işe intibakları bakımından eğitime tabi tutmayı kabul eder.

İdari ve sosyal servislerin işçileri için Eğitim süresi, asgari 2 gündür.

Bu eğitim süresince, işçiler, işçi sağlığı, iş güvenliği ve işe intibakları ile ilgili pratik çalışmalar dışında hiçbir suretle üretim ve hizmet faaliyetlerinde çalıştırılmazlar.

Eğitime tâbi tutulan işçilere, bu eğitimleri süresince esas görevlerine ödenecek gündelikleri ödenir.

Bu eğitimin amacı, yeraltında ve yerüstünde çalışabilmek için gerekli olan temel bilgileri ve yetenekleri işçiye vermektir.

Bu eğitim, işe alınan işçilerin çalışacakları işyerini tanımalarını, çalışma hayatı ve işyerinin gerektirdiği güvenlik tedbirlerini, koruyucu araç ve gereçlerin tanıtılması ve kullanılmasını, el aletleri vs. kullanılmasını, nakliyatta dikkat edilecek hususları, makinelerin kullanılmasını, meslek hastalıklarını ve bunlardan korunma yöntemlerini, havalandırmanın önemini ve gerekli ilk yardım bilgileri ile sair bilgilerin kendilerine öğretilmesi hususlarını kapsar.

Bu eğitimden geçen her işçiye işverence bir belge verilir ve bir örneği de dosyasına konulur.

İŞE ALINMADA ANA ESASLAR

MADDE: 19-

a) İşyerinde, boşalan kadroların doldurulmasında işyerinde çalışmış niteliği uygun işçilere öncelik tanınır. (kendi isteği ile ayrılanlar hariç)

b) Dışarıdan işçi almak gerektiğinde daha önce tensikat nedeniyle çıkarılmış işçiler ile işyerinde çalışan işçilerin çocuklarına teknik özellikleri ve nitelikleri uygunsa öncelik verilir.

c) İşyerinde çalışmakta iken ölen veya çalışamayacak derecede malûl olan üyelerin ailesinin geçimini sağlayacak çocuklarından birinin müracaatı halinde nitelikleri uygunsa ve boş kadro varsa işe almada öncelik tanınır.

İŞE ALINACAKLARIN SAĞLIK MUAYENELERİ VE SORUŞTURMALARI

MADDE: 20-

İşe alınacak kimselerin sağlık durumlarının o işe elverişli olup olmadığı en yakın hastaneden alınacak rapor ile tespit olunur. İşveren, işe alacağı kimseler hakkında adli ve idari makamlar nezdinde gerekli soruşturmayı yapmak hakkına sahiptir.

İşveren lüzum gördüğü takdirde, bunların dışındaki yerlerden de soruşturma yaptırabilir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ – SAĞLIK MUAYENESİ

MADDE : 21 –

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 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. İşveren de makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikeler ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirler konusunda işçilere eğitim vermekle, işçiler de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

b) İşveren tarafından; İlk Yardım, Koruyucu Hekimlik ve İşyeri Hekimliği bakımından, ilgili yönetmeliklerinde belirtilen şartlarda, en kısa zamanda müdahaleyi ve en yakın sağlık tesisine nakledilinceye kadar yapılacak ilk tedaviyi temin bakımından her işyerinde Yönetmeliklere uygun bir teşkilat kurulur.

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

B) SAĞLIK MUAYENESİ

İşveren işçilerin işe alımlarında ve çalışma süreleri içinde sağlık durumlarının tespiti için İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğündeki hususların uygulanmasını kabul eder.

a) İşe Alımlarda: İşveren işçileri 4857 sayılı İş kanununun 86. Maddesinde belirtilen ilk giriş muayeneleri ve ilgili sağlık raporları olmadan işe başlatmaz.

b) Çalışma Süresi İçinde: Çalışma süresi içinde işçilerin sağlık muayeneleri çalıştıkları ortamlara göre İş Sağlığı ve Güvenliği tüzüğünde belirtilen sürelerle uygun olarak gerçekleştirilir. İşçilerin muayenelerinin planlanması ve muayene sonuçları ile ilgili konular İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğüne göre oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarınca değerlendirilir.

c)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, işe tertip edilmedikleri bu süreler için herhangi bir ücret ödenmez.

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 gidiş geliş yol ücretleri işveren tarafından karşılanır.

YEMEK YEME VE ÇAY İÇME YERLERİ

MADDE: 22-

İşçiler işyerinde dinlenme sırasında yemeklerini ve çaylarını ancak işverenin tahsis ettiği yerlerde yerler ve içerler.

Bu yerler yemek yemeye ve İş Sağlığı ve İş Güvenliği mevzuatına uygun nitelikte olacaktır.

Dinlenme yeri olmayan işyerinde işveren bu işe elverişli dinlenme yerleri yaptırmayı kabul eder.

DUŞ VE TEMİZLİK

MADDE: 23-

İşyerinde işçilerin her vardiya çıkışlarında normal günlerde yıkanabilmeleri ve temizlenebilmelerini temin için işveren yeteri kadar ve her an istifadeye hazır duş yerleri bulundurmaya kabul eder.

SENDİKA VE ŞUBE YETKİLİLERİNİN ŞİKAYETLERİ DİNLEME KONUSU

MADDE: 24-

Sendika ve şube başkanları ile yöneticileri; lüzumu halinde işverenle mutabakat sağlamak suretiyle şikayetleri mahallinde inceleyebilmek için çalışan işçiler ile görüşebilir, işyerinde dolaşabilir ve gerekli hallerde bu Toplu İş Sözleşmesi ile ilgili konuları bir gündem dahilinde yetkililer ile görüşürler.

SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

MADDE: 25-

Sözleşmeye taraf sendikanın veya bağlı şubelerinin yahut Türk-İş'in yönetim kurullarında ya da başkanlığında görev alarak kendi talepleri ile işyerinden, 15 gün önceden feshi ihbar ederek ayrılan işçiler, bu teşekküllerdeki görevlerinin seçime girmeme, seçilmeme, veya çekilmek suretiyle son bulması üzerine takip eden 3 aylık zaman zarfında tekrar işe alınmalarını talep ettikleri taktirde işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde o andaki şartlar ile eski işlerine veyahut eski işlerine uygun diğer bir işe almayı kabul eder. Bu taktirde, ücret ve işten çıkarılmada işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

Yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan istifade edemezler.

Yukarıda sözü edilen işçilerden işe başlayanlar o anda emsallerinin almakta olduğu ücretle işe alınırlar.

İŞÇİ YATAKHANELERİ

MADDE: 26-

İşveren işçi yatakhanelerinin temiz tutulması ve ısıtılmasını teminen yeterli eleman temin edecektir.

İŞ KAZALARINDA TARAF TEMSİLCİLERİNİN DURUMLARI

MADDE: 27-

Kazanın olduğu mahalde görev başında bulunan taraf işçi sendikası şubesinin işyeri temsilcisi hariç olmak üzere işçi sendikası şubesince görevlendirilen temsilciler; Maden Kanununun ve "Maden İşletmelerinde Alınacak Emniyet ve Tedbirleri Hakkındaki Tüzük" hükümlerine uyulmak şartıyla gelinmesini gerektiren hallerde Cumhuriyet Savcısı gelinceye kadar kaza yerinde bulunabilirler.

Görev başında bulunan işçi sendikası şube temsilcisi kaza ile ilgili ise, kazanın vuku bulduğu yerde görevli başka bir işçi sendikası şube temsilcisi kaza mahalline gider.

İş Kazasından sorumlu ve görevli temsilci hariç olmak üzere, işçi sendikası temsilcisi kaza mahallinde kurtarma ameliyelerine fiilen veya sözlü herhangi bir suretle müdahalede bulunamaz. Savcı gelinceye kadar taraflar kaza mahallindekileri tesir ve telkinleri altında bulunduracak şekilde konuşamayacakları gibi kaza hakkında tahkikat da yapamazlar.

İş kazası olduğunda, durumu incelemek için gelen güvenlik müfettişinin tahkikatı sırasında bir taraf şube temsilcisi hazır bulunur.

İş kazasının olduğu işyerinde görevlendirilecek sendika şubesi veya sendika temsilcileri, o mahallin iş emniyeti ve disiplinine aynen riayete mecburdurlar.

SENDİKA DELEGE SEÇİMLERİ

MADDE: 28-

İşbu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde Şube Genel Kurulları için oluşturulması gereken delegeler için taraf sendika şubesinin işverene bildireceği tarihte işyerinde delege seçimlerini yaptırmayı, üyelerin oy kullanacağı bir oda veya yer veya salon temin etmeyi ve seçimlerde işveren ve işveren vekillerinin seçmen işçiyi etkileyecek tavırlarda bulunmamayı, işçinin rahatça oyunu kullanabilecek şekilde iyi niyet göstermeyi, oy kullanmaya giden işçinin yevmiesini kaldırmamayı, sandık kurulunda şubece görev verilen en çok üç üyenin (ayrı ayrı her sandık için) 2 güne kadar olan yevmiyelerini çalışıyormuş gibi saymayı, taraf sendika şubesi de seçim nedeniyle işi aksatmamayı ve sandık mahallinde görevlilerin dışında işte olması gerekenleri topluca bir arada bulundurmamayı kabul eder.

İŞE ALINAN, İŞİ DEĞİŞEN VE İŞTEN AYRILAN İŞÇİLERİN BİLDİRİLMESİ

MADDE: 29-

İşveren taraf işçi sendikasının yazılı talebi halinde, işçilik çeşitleri itibariyle, işçilerin isimlerini, unvan, kıdem ve ücretlerini ve sanatlarını gösteren listeleri 15 gün içinde ilgili sendika şubesine göndermeyi kabul eder.

ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMALARI

MADDE: 30-

a) Muvazzaf askerlik görevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçiye 30 gün için sadece çıplak ücreti ödenmek suretiyle izin verilir. 30 günden sonrası için işçi ücretsiz izinli sayılır. Görevin nihayete ermesini müteakip en geç bir hafta içinde işine başlamayan işçi istifa etmiş sayılır. Ayrıca İl Savunma Sekreterlikleri ve mülki makamlarca tertip edilen belirli süreli tatbikatlar ile çalışmalara katılan işçilere bu çalışmalar süresince ücretleri ve sosyal hakları ödenir.

Bu bent hükümlerinden işyerinde bir yılını doldurmuş olanlar yararlanırlar.

b) İşyerinde çalışmakta iken askerlik hizmetini ifa etmek üzere işyerinden ayrılan işçiler, terhis oldukları tarihten itibaren bir ay içinde başvurdukları takdirde, boş kadro varsa eski görev yerlerine veya benzeri bir işe öncelikle alınırlar. Bu işçilerin ücretlerinin tespitinde eski kıdemleri de göz önünde bulundurulur.

İŞİN VE İŞYERLERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

MADDE: 31-

İşveren işin gereği olarak işçilerin işini ve işyerlerini geçici veya devamlı olarak değiştirebilir. Ancak, bu işlemde işçinin yapabileceği işler göz önünde bulundurulur.

TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

MADDE: 32-

İşletmenin veya işyerinin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri; işin, işyerinin veya işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu halde işçi çıkarılamaz.

İşveren işyerinde çalışan işçilerden % 10 ve daha fazla işçiyi toplu işten çıkarmak gereği duyarsa işten çıkarılacak işçilerin tespitinde ihtiyaç, liyakat, ehliyet, kıdem ve işe yararlılık esaslarına riayet eder. Aynı nitelikteki işçilerden birinin çıkarılması gerektiğinde son giren ilk çıkar prensibi uygulanır.

BEŞERİ İLİŞKİLER

MADDE: 33-

İşin yürütümünde ve iş otoritesinin sağlanmasından ötürü nezaretçi ve buna benzer ilk kademe amirlerini, işin yürütümü gereğinden doğacak hususlardan ötürü kınamamayı, haklarında hiçbir soruşturmaya başvurmamayı, cezalandırılmasını istememeyi, işçi sendikası,

Yukarıda anılan bu ilk kademe amirlerine, çalışma hayatı anında görev başında çalıştırılmakla yükümlü olduğu astların yanında veya üstleri huzurunda şeref ve onurlarını kırarak hareketlerde bulunmamayı işveren kabul eder.

İşveren vekilleri ve iş amirleri, personel yönetiminde beşeri ilişkiler esaslarına uyarlar.

İşçiler, iş saatleri dışında veyahut işverenin rızası ile iş saatleri içinde işçi teşekküllerinin faaliyetlerine iştiraklerinden dolayı işlerinden çıkarılamaz veya herhangi bir sebeple farklı muameleye tabi tutulamazlar.

AYRILAN İŞÇİLERİN ALACAKLARI VE BORÇLARI

MADDE: 34-

Aynı herhangi bir gününde her ne suretle olursa olsun iş sözleşmesi feshedilerek işinden ayrılan işçinin, bütün istihkak ve ücretleri varsa işverene olan borçları mahsup edilerek derhal ödenir.

ZORLAYICI SEBEPLER

MADDE: 35-

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde 4857 İş Kanunu'nun 40. maddesi gereğince bir haftaya kadar olan devreler için işçiye her gün için yarım ücret ödenir. Zorlayıcı sebepler yasada belirtilen günlerdir.

MEVSİM VE KAMPANYA İŞÇİLERİ

MADDE: 36-

İşveren tarafından işe alınacak işçi ile iş sözleşmesi yapılır. İş sözleşmesi belirli süreli veya belirsiz süreli olabilir. Belirli bir süre için yapılan veya belirli süreli olduğuna dair kayıt bulunmamakla beraber, böyle bir süre için yapıldığı sözleşmedeki iş tanımından anlaşılabilir iş sözleşmeleri (yeni alınan ancak aynı yıl içerisinde tamamlanacak taahhüt işleri veya geçmiş yıllarda başlayarak süregelen ancak o yıl içerisinde tamamlanacak taahhüt işleri gibi) belirli süreli iş sözleşmesi sayılır. İş sözleşmesinde belirli bir süre kaydedilmez veya böyle bir süre için yapıldığı içeriğinden anlaşılmazsa, iş sözleşmesi belirsiz süreli sayılır.

DENEME SÜRESİ

MADDE: 37-

Toplu İş Sözleşmesi kapsamında, yeni işe alınacak işçiler için deneme süresi dört (4) aya kadar uzatılabilir.

BİLDİRİM ÖNELLERİ

MADDE: 38-

Süresi belirli olmayan sürekli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin iş bitmezden önce feshedilmesi halinde aşağıdaki önelere riayet olunur.

a) İş altı aydan az sürmüş işçiler hakkında bildirim yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra,

b) İş altı aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçiler hakkında bildirim yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,

c) İş 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçiler hakkında bildirim yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,

d) İş 3 yıldan fazla sürmüş olan işçiler hakkında bildirim yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra iş sözleşmeleri feshedilir.

İşveren, işçinin bu önelere ait ücretini 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesi ile bu sözleşmede kabul edilen esaslara göre peşin ödemek suretiyle de iş sözleşmesini feshedebilir.

DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE: 39-

A) İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak işçilere disiplin cezası verilmesini gerektiren eylemler şunlardır:

1- Üzerinde içecek su işareti olmayan musluklardan su alıp içmek,

2- İşyerini temiz tutmamak, mevcut çöp kutularının dışında yerlere öteberi atmak,

3- Bir emre dayanmadan işleyen bir tezgahı veya milli kaynak gibi harekette olan parçaları temizlemek yahut yağlamak,

4- Tezgah, makine ve tesisatın gerekli görülenlerin çevresine konulmuş emniyet tertibatını sökmek veya bunlar olmadan çalışmak,

5- Görevi olmadığı halde geçilmesi veya oturulması yasak olan yerlere girmek,

6- Görevli olduğu tezgah, makine, vinç, konveyör, asansör ve benzeri tesisatların normal çalışmadığını gördüğü ve arızalı olduğunu bildiği halde tamiri gerektiğini amirine bildirmemek,

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,

8- Çalışılan işin özelliğine göre korunma malzemesi olarak verilmiş bulunan eldiven, gözlük, maske ve benzerlerini kullanmamak,

9- Bir makineyi çalıştırmadan önce başkalarına zarar verip vermeyeceğine dikkat etmemek,

10- İstiflerin altında ve yanında oturmak,

11- Civarına zarar verecek bir şey yaparken etrafta kimsenin bulunup bulunmadığına dikkat etmemek,

12- İçinde basınç kalmadığına tamamen emin olmadan herhangi bir makine veya cihazı açmak,

13- Bir emre dayanmadan her türlü vinç, konveyör ve kaldırma tertibatlarına kapasitelerinin üstünde yük vurmamak,

14- Bir emre dayanmadan tezgah, makine, cihaz ve benzerlerine kapasitelerinin üstünde iş gördürmek,

15- Görevli elektrikçilerden olmadığı halde elektrik tesisatını karıştırmak, herhangi bir arızayı elektrikçiye haber vermeden kendi kendine tamire kalkışmak,

16- Elektrik cihazlarının veya herhangi bir elektrik tesisatının üzerine elbise ve öteberi asmak,

17- Bir emre dayanmadan elektrik kumanda tabloları civarında malzeme istif etmek,

18- Akımı kesmeden elektrik cihazını, tellerini ve kablolarını tamir ve tadile kalkmak,

19- Görevli olmadığı halde şalterleri kullanmak,

20- El matkaplarının veya benzeri el aletlerinin kaçak yapmayacak şekilde kablolu ve arızasız olmasına, toprak hattı bulunmasına dikkat etmemek,

21- Görevli olmadığı halde benzin, benzol, toluol, petrol, motorin, fueloil ve benzerlerinin bulunduğu yerlerde dolaşmak,

22- Çalıştığı kısımda açıkça duyurulmuş olan işletme ve emniyet kurallarına uymamak,

23- İş elbiselerinin üzerine gerekli olmayan kuşam takarak makine ve tezgahlarda çalışmak,

24- İşyeri, İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurulunun koyduğu ve açıkça duyurulmuş olan kurallara riayet etmemek,

25- Harekette bulunan herhangi bir kısmın üzerine merdiven ve benzeri şeyleri dayayarak bir arızayı gidermeye çalışmak, yahut bu durumda temizlik yapmak,

26- Vazifesi olmadığı halde patlayıcı, yanıcı ve yakıcı madde ve cihazları, tüpleri, tazyikli hava cihazlarını yahut bunların borularını karıştırmak,

27- Yükleme, boşaltma işlerinde dikkatsiz çalışmak, düzgün istif yapmamak, boşaltılacak istifleri üstten boşaltmamak,

28- Yanıcı ve yakıcı madde bulunan kapları taşıırken devrilmesine, kırılmasına sebep olmak ve etrafa zarar verecek şekilde dikkatsiz çalışmak,

29- Vinç ile yük kaldırıp indirirken veya bunlar taşınırken sapan altında durmak,

30- Seyyar istif makinesinin veya vincin kaldırdığı yükün üzerine binmek,

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.

32- Amirin müsaadesi olmadan içinde gaz bulunması ihtimali olan kazan, baca yolu, tank ve benzeri içine girmek veya bu gibi yerlerde kaynak ve tamir işleri yapmak,

- 33- Bir emre dayanmadan oksijen ve başka gaz tüplerini ısı yayan bir yerde bırakmak,
- 34- Ellerini ve elbiselerini benzin ve onun gibi tutuşturucu maddelerle temizlemek,
- 35- İş konusunda ilgili amirine kasten yanlış bilgi ve rakam vermek,
- 36- Yangın önleme ve söndürme tedbirlerine riayet etmemek, yangın başlangıcını ilk amirine veya itfaiyeye haber vermemek,
- 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,
- 38- Görevli olmadığı halde vinç, konveyör, asansör, seyyar istif makinesi ve benzeri makinelerle taşıtları kullanmak,
- 39- Sigara içilmez işareti bulunan yerlerde sigara içmek, kibrit veya çakmak kullanmak, buralara sigara, ateş veya yanıcı ve patlayıcı madde ile girmek,
- 40- Bir emre dayanmadan kendi yetkisi dışında olduğu halde bir tezgahı, makineyi, motoru ya da tesisatı işletmek veya durdurmak,
- 41- Tehlike işareti bulunan veya el sürülmemesi işareti konulmuş olan kapalı herhangi bir şalteri amirine haber vermeden açmak,
- 42- Kasten veya ağır ihmalle yangın çıkmasına sebep olabilecek hareketlerde bulunmak.

B) İş disiplini ile ilgili olarak işçilere ceza verilmesini gerektiren eylemler şunlardır:

- 1- Girip çıkmalara ayrılan kapılardan başka yerlerden işyerine girip çıkmak,
- 2- İzinsiz ve mazeretsiz olarak bir saat işe geç gelmek,
- 3- Çalışma saatlerinde iş arkadaşlarını işlerinin aksamasına neden olacak şekilde gereksiz yere işgal etmek,
- 4- İş saati bitmeden işini izinsiz olarak bırakmak,
- 5- İşyeri emniyeti ile görevli olanların iş saati bitmeden izinsiz olarak gitmesi,
- 6- Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek,
- 7- İşyerindeki araç ve gereçlerle, işyerinde izinsiz olarak hususi işler yapmak,
- 8- Çalışma saatlerinde elindeki işi ile doğrudan doğruya ilgili olmayan kitap, gazete, dergi okumak,
- 9- Çöpleri veya faydalı artıkları işverenin ayırdığı yerlerden başka yerlere dökmek,
- 10- Soyunma dolaplarının aranmasına karşı koymak veya engel olmak,
- 11- Soyunma, giyinme, yıkanma işlerini bunlar için ayrılan yerler dışında yapmak,
- 12- Arkadaşlarının alet, edevat ve malzemelerini saklamak veya onlardan habersiz kullanmak,
- 13- İstirahatlı veya izinliyken her ne sebeple olursa olsun işyerine girmek veya işyerinde çalışmak,
- 14- İşyerinde çalışanların, işyerine bildirmiş oldukları medeni halleri ile ikametgah adreslerinde meydana gelecek değişiklikleri en geç bir ay zarfında personel servisine bildirmek,
- 15- İşyerinde ziyaretçi kabulüne ayrılan yerlerden başka yerde ziyaretçi ile temas etmek,
- 16- Haysiyet kırıcı olmamak şartı ile işyerinden çıkarken veya işyerine girerken yapılan üst baş yoklamasına karşı koymak veya engel olmak,
- 17- Amirleri ve arkadaşları hakkında kasten ve mazeretsiz asılsız ihbarda bulunmak,
- 18- İş saati içerisinde yapması gereken işleri yapmayarak özel işlerle uğraşmak veya kendisine verilen işlerden başka işlerle meşgul olmak,
- 19- İş saatinde uyumak,

- 20- İş emniyeti ile görevli olanların iş saatinde uyuması,
- 21- Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Teşekküllerince karar verilen istirahat, ayakta tedavi, yatarak tedavi durumlarını en geç iki gün içinde işverene bildirmemek,
- 22- İş hayatı ile ilgili kanun, tüzük, yönetmelik ve kararnameler ile Toplu İş Sözleşmesinde yazılı hususlara ve bu sayılanlara uygun olarak işveren tarafından çıkarılacak emir, tamim ve bildirgelere veya talimatlara aykırı hareket etmek,
- 23- Normal fazla mesai konusunda muvafakat veren işçi, bilahare kendisi ile ilgili fevkalade bir hal zuhurunda, fevkalade hali herhangi bir biçimde tevsik etmemesi,
- 24- Fevkalade fazla mesaide çalışmayan işçi, kendisi ile ilgili fevkalade hali herhangi bir biçimde tevsik etmemesi,
- 25- Tayin edilmiş vasita duraklarının haricinde vasıtaya binmek, inmek veya vasitanın güzergahını değiştirmek için vasita şoförüne baskı yapmak,
- 26- Belirli işlerin yapılmasında amirlerinden aldığı emre kasten ve sebepsiz yere uymamak,
- 27- İşçinin yapmakla mükellef olduğu görevleri işin yapılması sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmamakta direnmek,
- 28- Yapması lüzumu kendisine bildirilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek,
- 29- Görevinde ihmalkar ve lakayt görünmek,
- 30- Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak, yapılan işe müdahale etmek,
- 31- İşin yapılması esnasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara zorluk çıkarmak,
- 32- Vasita kullananlar için trafik kurallarına uymamak,
- 33- İş sözleşmesi yapıldığı sırada, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından birine uygun olmayan nitelikler veya koşullar kendisinde bulunmadığı halde bunları haiz olduğunu ileri sürmek, yanlış bilgi vermek veya yanlış beyanda bulunmak suretiyle yanıltmak,
- 34- İşe alınmadan önce veya alındıktan sonra işveren tarafından herhangi bir sebeple istenecek bilgiye yanlış cevap vermek veya gerçek beyanda bulunmamak,
- 35- İşçi alımı bir sınav sonucu yapılıyor ise; sınav kağıtlarında tahrifat yapmak, kağıtları değiştirmek veya soruları çalmak,
- 36- Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak veya sahte belge düzenlemek,
- 37- İşyerinde dışarıdan bir kimseyi çağırıp müsaadesiz gezdirmek,
- 38- Emniyeti kötüye kullanmak, işverenin ve işyerinin mesleki sırlarını yaymak,
- 39- İşyerinde mevcut veya sendikaların nezaret hakkı olan kooperatif, sandık, tabldot işletmesi gibi işlerde görevli olanların görevlerini kötüye kullanmaları,
- 40- İşyerine sarhoş gelmek veya işyerinde alkollü içki içmek veya satmak, uyuşturucu madde kullanmak veya satmak, kumar oynamak ve oynatmak,
- 41- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına neden olmak,
- 42- İşyerinde siyasi propaganda yapmak,
- 43- İzin almaksızın ve tevsik edilmiş bir mazerete dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir takvim ayı başlangıç ve bitimine bağlı olmamak üzere bir aylık süre içinde iki kere herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü veyahut topluca üç gün işe gelmemek,
- 44- 30 yevmiye tutarını aşmamak kaydıyla, kendisine teslim edilen alet, malzeme veya vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına veya hasarına neden olmak,
- 45- İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangın başlangıcına neden olmak,
- 46- Amirleri, iş mensupları, iş arkadaşları veya maiyeti hakkında asılsız şayia çıkarmak veya şikayette bulunmak,
- 47- İşyerinde başkalarına karşı onur kırıcı davranışlarda bulunmak, hakaret ve kavga etmek,

48- Edep ve ahlak ile bağdaşmayacak hareketlerde bulunmak, işyerinin disiplin ve ahengini bozacak davranışlar göstermek,

49- İşverene ait makine, alet ve malzemeyi müsaadesiz dışarı çıkarmak,

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

51- İşveren vekillerine ve bunların aile efradından birine veya müessesenin diğer memur ve işçilerine tecavüz etmek, tehdit ve hakarete bulunmak,

52- İşte çalışmadığı veya gelmediği halde saat kartını başkası aracılığı ile basmak veya bastırmak, saat kartında silinti ve kazıntı yapmak veya işe gelmediği halde bir başkasının saat kartını basmak veya onun yerine imza atmak

53- İş saatleri içinde cep telefonu kullanmak,

54- İşyerinde iş elbisesi ve koruyucu ekipmanları kullanmamak veya bunları amacı dışında kullanmak,

55- Bilgisayarla çalışan işçilerin bilgisayarı amacı dışında kullanması (e-mailler, internet, bilgisayar oyunları v.b.).

Bu maddelerde yer almamış disiplin suçu sayılabilecek fiil ve davranışlar için fiilin niteliğine göre disiplin kurulu takdir hakkını kullanarak ceza verir.

İşçinin bir Toplu İş Sözleşmesi döneminde tekrar benzer mahiyette cezai davranışta bulunması halinde tekerrür hükümleri uygulanır.

DİSİPLİN TAHKİKATI VE TATBİKATI

MADDE: 40-

Disiplin kurulu işveren veya işveren vekillerinin seçeceği iki asil ve iki yedek üye ile, sendika şubesinin seçeceği iki 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. Disiplin Kurulu işçi işveren temsilcileri olarak eşit sayıda toplanır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır.

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

DİSİPLİN KURULU TOPLANTILARI

MADDE: 41-

Disiplin kurulu, işveren veya işveren vekillerinin lüzum gördüğü hallerde toplanır. Disiplin kurulu başkanı tarafından 24 saat evvel yapılacak, davette toplantı yeri, günü ve saati sendika ve şubesinin yetkili kıldığı kişilere tebliğ edilir. Haftanın belli günlerinde toplantıya karar verilmiş ise, acil haller dışında ayrıca davet yapılmaz. Yapılan çağrıya rağmen disiplin kurulunun asil ve yedek üyelerinin belirlenen gündeki toplantıya katılmamaları halinde üç iş günü içinde ikinci bir çağrı yapılır. Bu halde de asil ve yedek üyelerin katılmaması durumunda kurul mevcut üyelerle toplanarak karar verebilir.

Disiplin kurulu karar verebilmek için noksan gördüğü her türlü delilleri toplayabilir. Kurul tarafların göstereceği şahitleri dinlemekle mükelleftir.

CEZALAR

MADDE: 42-

Kanun ve nizamla ve işveren tarafından verilen emir ve tebligatlara ve 39. maddede belirtilen hususlara aykırı hareket eden işçiler hakkında aşağıdaki cezalar uygulanır.

- a) İhtar,
- b) İki gündeliğe kadar para cezası,
- c) İşten çıkarma,

İhtar, ücret kesimi ve işten çıkarma cezaları disiplin kurulu tarafından tayin edilir. Cezalar ancak işverence işçi lehine değiştirilebilir.

SENDİKALI OLMAYAN İŞÇİLER

MADDE: 43-

İşyerinde sendikalı olmayan işçiler hakkında da sözleşmenin disiplin hükümleri aynen uygulanır.

İŞE GEÇ GELME

MADDE: 44-

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 mazerete dayalı işe geç kalmalar azami 30 dakikayı geçmediği takdirde, işveren işçiyi işe alır. Ancak, bu 30 dakikalık gecikmeler ayda 2 defadan fazla olamaz. Olduğu takdirde, o gün işçi işe alınmaz.

İŞ KARTI VE PUANTAJ

MADDE: 45-

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'i 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.

ZARARIN TAZMİNİ

MADDE: 46-

Her işçi, işi ile ilgili alet, edevat ve çalıştırdığı makineleri iyi kullanmakla, üretim ve yapım işlerinde birbirleri ile ilgili safhaların aksamadan yürütülmesi için üstüne düşen ve istenileni 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 Tespit Heyeti marifetiyle tespit olunur.

HASARIN TESPİTİ VE TAZMİNİ

MADDE: 47-

Hasar ve Zarar Tespit Heyeti, iki işveren ve iki sendika temsilcisinden teşekkül eder. Heyetin başkanını, işveren tayin eder. Başkan dahil her üyenin bir oyu vardır.

Bu heyet, mevcut zararın işçinin kasıt, kusur ve ihmalden mi yoksa, makine, alet ve motordaki bir arızadan mı, yahut her ikisine ait müşterek kusurdan mı ileri geldiğini bir zabıt varakası ile tespit ederek kararını verir. Oyların eşitliği halinde konu işletmedeki 1. derecede yetkili amire intikal ettirilir. İşletme amirinin konuyu tetkikinden sonra vereceği karar nihai ve kesin karar sayılır.

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

Zarar veya hasar, işçinin otuz günlük çıplak ücretini aştığı takdirde işçi bu zarar ve hasar bedelini ödemeyi kabul ederse kasıt ve kusur bulunmadığı takdirde işveren işçinin hizmet akdini feshetmemeyi kabul eder.

İŞÇİNİN TERFİİ

MADDE: 48-

İşyerinde boşalan veya yeni ihdas edilen kadrolar varsa öncelikle halen işyerinde çalışmakta olup bu iş için uygun olan işçilerin terfi ettirmesi suretiyle doldurulur. Terfi konusunda işçilerin performans değerlendirme sonuçları göz önüne alınır. Performansı B ve A olan personel terfi konusunda öncelikle değerlendirilir.

Terfi eden işçiler hemen yeni kadrolarına atanırlar ve yeni kadrolarındaki en düşük ücret esas alınarak işveren tarafından yeni ücreti belirlenir.

Terfi işlemi, 2 işveren ve 2 sendika temsilcisinden oluşacak komisyonun kararıyla yapılır. Komisyon başkanlığını işveren temsilcilerinden birisi yapar, oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır.

HAFİF İŞE NAKİL

MADDE: 49 :

İşyerinde çalışırken, iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan ve SSK sağlık kurullarınca işinde çalışamayacağına karar verilen işçiler ücretlerinde indirim yapılmaksızın imkanlar oranında varsa çalışabilecekleri hafif bir işe nakledilirler. İşçinin durumuna uygun bir iş verilemediği takdirde iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilir. Ancak, durumunu tevsik edecek sağlık kurulu raporunu ibraz etmesi neticesinde kendisine rapora uygun ve durumu ile mütenasip iş verilip de verilen işi kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesine göre işveren tarafından feshedilebilir.

HASTALIK YARDIMI

MADDE: 50-

a) SSK'nın sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşların sağlık tesislerince 6 gün ve daha fazla raporlu kılınan işçilere yılda iki defadan fazla olmamak **kaydıyla**, kurumca ödenmeyen ilk iki günlük ücretleri işçinin çalışsa idi alacağı tahakkuku yapılmış ücreti üzerinden ödenir.

b) İş kazası, meslek hastalığı nedeniyle SSK'nın sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşların sağlık tesislerinden bir defada 10 gün ve daha fazla istirahat alan işçilere, SSK'ca ödenen iş göremezlik ödeneğini işveren muhasebesine yatırmaları kaydı ile ücretleri işverence tam olarak ödenir.

c) İşçilerin; hastalık, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle görev mahalli dışındaki bir sağlık tesisine sevk edilmeleri veya işçilerin bakmakla mükellef olduğu aile bireylerinin hastalıkları sebebiyle başka mahaldeki sağlık tesislerine refakatçi olarak gönderilmeleri halinde talep üzerine zaruri ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla işverence 420 **YTL'den** az olmamak ve nihayet o ay için birikmiş istihkakını geçmeyecek miktarda avans verilir. Bu avans bilahare ilk aylık istihkakından mahsup edilir.

KAZALARIN BİLDİRİLMESİ

MADDE: 51-

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 nakil vasıtası ile Sosyal Sigortalar Kurumunun 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, Sendika şubesine bildirilir.

İşyerinde vuku bulan bir yaralanma olayını, işçilerin nezaretçisine veya işyerinde görevli sağlık personeline bildirmeleri mecburidir. Kendi kendilerini tedavi etmeye veya ettirmeye kalkışanlara karşı işveren hiçbir sorumluluk kabul etmez.

İŞYERİ DIŞINDA HASTALANANLAR

MADDE: 52-

Hastaneye yatma halleri hariç hastalıkları sebebiyle işyerine gelemeyen işçiler, keyfiyeti 24 saat içinde nezaretçisine, ustabaşına veya en yakın amirine bildirmekle mükelleftir. Ancak, bu hastalıkları SSK'nın sigortalı adına hizmet satın aldığı kurum ve kuruluşların doktorundan/doktorlarından alınacak belge ile tevsik edilecektir.

GÜNLÜK İŞ MÜDDETİ VE İŞ SAATLERİNİN TESPİTİ

MADDE: 53-

İş süresi işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinin birinci fıkrasındaki yazılı süreler de iş süresinden sayılır. Ancak İş Kanunu'nun; 66. maddesinin ikinci fıkrasına göre işin mahiyetinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen zamanlarla, 68. maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri iş süresinden sayılmaz.

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

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

İşçiler vardiya dönüşümlerinde en az 11 saat geçmeden diğer postada çalıştırılmaz.

İlan edilen ara dinlenmeleri sırasında yapmakta olduğu işini terk edemeyeceği işverence önceden tespit edilen ve bu süre zarfında çalıştırılmasına karar verilen işçilere haftalık çalışma süresini aşan süreler için fazla çalışma ücreti ödenir.

Arızı veya işin gereği ara dinlenmesi verilmeyerek fiilen çalıştırılan işçilere de haftalık çalışma süresini aşan süreler için fazla mesai ödenir.

Genel bakımdan iş süresi haftada 45 saat olup günlük iş süreleri yürürlükteki mevzuata uygun olarak işveren tarafından tespit olunur.

Haftalık normal çalışma süreleri haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati geçmemek üzere işveren tarafından farklı şekilde dağıtılabilir. Bu şekilde denkleştirilmiş çalışma süresi uygulandığında, dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama normal çalışma süresi 45 saati geçemez.

4857 sayılı İş kanunu ve ilgili yönetmeliklerde 7,5 saatten az çalışılması gereken işler bakımından ilgili mevzuat uygulanır.

İşveren yukarıdaki esaslara göre günlük ve haftalık işe başlama, ara dinlenmesi ve işi bırakma saatlerini memleket saat ayarına göre düzenleyerek işyerinde yazılı olarak ilan eder.

Ara dinlenmeleri işin icabına göre işyerinin aynı kısmındaki işçilere aynı saatte uygulanabileceği gibi nöbetleşe de uygulanabilir.

Gece çalışma süresi, saat 20.00'dan başlayarak sabah saat 06.00'a kadar geçen 10 saatlik zaman bölümüdür.

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi, ya da işçinin talebi ile kendisine

izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE AVANS

MADDE: 54-

İşçi ücretleri, ayda bir defa ve ertesi ayın en geç 5. günü akşamına kadar ödenir.

Fazla mesai, prim ve sair ücrete taalluk eden ödemeler de aynı bordrolarda gösterilerek verilir. İşçilerin yazılı muvafakati olmadan, kanunların amir hükümleri ve bu Toplu İş Sözleşmesinin hükümleri dışında ücretlerden herhangi bir kesinti yapılamaz. İşveren ay sonunda vereceği ücretlerine mahsuben o ayın 20'sinde bir defaya mahsus olmak üzere, çalıştıkları müddet göz önüne alınarak, arzu eden işçilere, hak ettiği ücretin 1/2'si (yarım maaş) avans olarak ödenir.

İşveren işçi istihkaklarından mevzuatla belirlenmiş olanlar dışında işçinin oluru olmadan hiçbir kesinti yapamaz.

ÜCRET HESABINI GÖSTEREN ZARF VEYA BORDRO

MADDE: 55-

Ücret tediyesi sırasında işçiye ücret hesabını gösteren bir zarf verilir. İşçinin aldığı paranın zarfta gösterilen miktara uygun olup olmadığı, parayı alırken ödeyenin önünde sayarak kontrol etmesi şarttır. Aksi taktirde işçi noksanlık iddiasında bulunamaz. Zarfta kayıtlı kesintiler hakkında zuhur edecek ihtilaflarda, işletme ve banka kayıtları esas tutulur.

FAZLA ÇALIŞMA

MADDE : 56-

İş Kanunu 63. maddesindeki esaslar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir. Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık 45 saatlik iş süresini aşmamak koşuluyla, bazı haftalarda toplam 45 saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

a) İhtiyaç halinde işveren işyerinde fazla çalışma yaptırabilir. İşçiler, rızaları alınması şartıyla fazla saatlerde çalıştırılırlar. Fazla çalışma yapmak isteyen işveren, fazla çalışma yapılacağını ve fazla çalışmaya bırakılacak işçileri prensip olarak 1 gün önceden, mümkün olmadığı takdirde fazla çalışma başlamadan önce işyerinde mümkünse yazılı olarak ilanen duyurur.

b) Fazla çalışma yaptırılan işlerde çalıştırılan işçilere, beher fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 75 fazlası ile ödenir.

c) Fazla çalışma yapan işçiye, isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine ,fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakika serbest zaman olarak kullanılır. İşçi hak ettiği serbest zamanı çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmaksızın altı ay içinde işverenle mutabık kalarak kullanır.

d) Normal günlük iş süresinin devamı şeklinde olmamak şartı ile kendi vardiyası dışında dinlenme halinde iken arızı sebeplerle işe çağırılanların yaptıkları çalışma 2 saatten az olsa dahi, haftalık normal çalışma süresi aşılmak kaydıyla 2 saat çalışmış gibi fazla çalışma ücreti ödenir.

e) İşverenin talimatı olmaksızın , işçinin işe erken gelmesi veya işi geç terk etmesi haftalık normal çalışma süresini aşıya dahi fazla çalışma ücreti ödenmesini gerektirmez.

ÜCRET – SANAT AĞIRLIK ÖDENEĞİ

MADDE: 57 :

A) ÜCRET ZAMMI

a)1. ALTI AY ZAMMI:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2007 tarihindeki yevmiyelerine 01.01.2008 tarihinden geçerli olmak üzere % 6 oranında zam yapılacaktır.

b) 2. ALTI AY ZAMMI:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2008 tarihindeki yevmiyelerine, 01.07.2008 tarihinden geçerli olmak üzere Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2003=100 TÜFE Haziran 2008 indeks sayısının Aralık 2007 indeks sayısına göre değişim oranı kadar zam yapılacaktır.

c) 3. ALTI AY ZAMMI:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2008 tarihindeki yevmiyelerine, 01.01.2009 tarihinden geçerli olmak üzere Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2003=100 TÜFE Aralık 2008 indeks sayısının Haziran 2008 indeks sayısına göre değişim oranı kadar zam yapılacaktır.

d) 4. ALTI AY ZAMMI:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2009 tarihindeki yevmiyelerine, 01.07.2009 tarihinden geçerli olmak üzere Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2003=100 TÜFE Haziran 2009 indeks sayısının Aralık 2008 indeks sayısına göre değişim oranı kadar zam yapılacaktır.

B) SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK TARİHİNDEN SONRA İŞE GİRENLERİN ÜCRETLERİ: İşyerlerine yeni alınacak işçilerin ücreti işçi ve işveren tarafından serbestçe belirlenir. İşçi, taraf Sendikaya üye olduğu takdirde üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren Toplu İş Sözleşmesinin tüm hükümlerinden yararlanır.

D) SANAT VE AĞIRLIK ÖDENEĞİ: Toplu İş Sözleşmesinin ekinde yer alan İşçilik Kademeleri Tablosu esas alınmak kaydıyla, işçilere kademeler itibariyle; hafta tatili, genel tatil ve her türlü ücretli izinler de dahil edilmek üzere yevmiyeye hak kazandıkları her tam gün için ücretten bağımsız olarak Sanat ve Ağırlık Ödeneği verilir. Bu şartlar altında , sendika üyesi işçilerin 31.12.2007 tarihindeki sanat ağırlık ödeneklerine 01.01.2008 tarihinden geçerli olmak üzere % 6 oranında zam yapılacaktır.

Sanat ve Ağırlık Ödeneği, Toplu İş Sözleşmesinin 2.,3. ve 4. altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlanacağı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

KIDEM ÖDENEĞİ:

MADDE: 58-

Sözleşmenin yürürlük tarihinde işçilerin doldurmuş oldukları her tam fiili hizmet yılı için bir defaya mahsus ve tekerrüre esas olmamak üzere 01.01.2008 tarihinde brüt 0,05 YTL/gün kıdem ödeneği verilir.

6 ay ve 6 aydan fazla hizmet süreleri bir tam yıl kabul edilir.

GECE ZAMMI:

MADDE: 59-

Çalışması günün 19.00 - 06.00 saatleri arasına rastlayan işçilerin bu sürelerle ait ücretleri % 10 zamlı ödenecektir.

İKRAMİYE

MADDE: 60-

İşveren, işçilere yılda 120 günlük ücretleri tutarında, dört eşit taksitte olmak üzere her yılın; 31 Mart, 30 Haziran, 30 Eylül ve 31 Aralık tarihlerinde 30'ar günlük ücretleri tutarında ikramiye öder.

Bu ikramiyelerin ödenmesinde, hastalık, istirahat, ücretli ve ayda üç güne kadar olan ücretsiz izinler çalışılmış gibi hesaba katılır.

KIDEM TAZMİNATI

MADDE: 61-

Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır.

HARCIRAHLAR

MADDE: 62-

İşveren, günü birlik seyahatlerde işçiye yol ve yemek parasını ödemeyi kabul eder. Bir günü aşan seyahatlerde ise yol ücretlerinin dışında günlük net 17,00 YTL ve ayrıca her gün için yemek ve yatak ücretini fatura karşılığı 1. yıl 30,00 YTL, 2. yıl 32,00 YTL üzerinden öder.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

MADDE: 63-

Ulusal bayram ve genel tatiller yasada belirtilen günlerdir.

İşveren, işyerinde Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde işçi çalıştırabilir. Bu günlerde işlerinde çalışmasına lüzum görülen işçiler, işveren tarafından tespit ve keyfiyet servisler itibariyle işyerlerinde bütün işçilerin görebileceği mahallerde asgari iki gün önceden yazılı ilan suretiyle işçilere duyurulur. Mezkur günlerde çalışmasına lüzum görülen işçilerden mazeretleri olanlar hariç diğerleri tatil yapmayarak çalışırlar.

HAFTA TATİLİ

MADDE : 64-

a)İşveren, işçilere, tatil gününden önce bu Toplu İş Sözleşmesinin 53. maddesine göre belirlenmiş iş günlerinde çalışmış olmaları şartı ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat ücretli hafta tatili verir.

İşveren tarafından görülen lüzum üzerine hafta tatili günlerinde yapılacak değişiklik halinde, hafta tatili istihkaklarından işçi aleyhine bir kesinti yapılamaz. Bir haftalık süre içinde kalmak üzere izinli veya istirahatlı olan işçilerin, bu izin ve istirahatlarının bitiminden sonraki gün hafta tatiline rastlıyorsa, işçilere o gün hafta tatili yaptırılır ve ücretleri ödenir.

Hafta tatili ücretinin hak edilmesi için çalışılması gereken iş günlerinin hesabında, 4857 sayılı İş Kanununun' nda ve bu Toplu İş Sözleşmesinde çalışılmış gibi sayılan sürelerde dikkate alınarak hafta tatili ücretleri ödenir.

b)İşveren , işçileri iş icabı hafta tatili günlerinde çalıştırabilir.

Hafta tatili günü çalıştırılan işçilere, müteakip hafta içinde çalıştırıldığı beher hafta tatili günü için 24 saatten az olmamak üzere izin verilir.

Hafta tatili günleri çalıştırılıp da izin verilmediği takdirde, hafta tatili ücreti 65. maddeye göre ödenir. İşçilerin görevli olduğu süreye rastlayan hafta tatili günleri çalışılmış gibi sayılır.

ULUSAL BAYRAM - GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİNDE ÖDENECEK ÜCRET

MADDE: 65-

Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılanların ücretleri % 150 zamlı (çalışma karşılığı olmayan tatil ücreti dahil 3,5 yevmiye) olarak ödenir. Ancak saat 13.00'dan sonra başlayan tatillerde saat 13.00'dan sonra fiilen çalışılan süreler için ücretler % 100 zamlı ödenir.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçiye ücreti % 75 zamlı olarak (kendi hafta tatili yevmiyesi dahil 2,75 yevmiye) ödenir.

BAYRAM HARÇLIĞI

MADDE: 66-

Ramazan ve Kurban bayramlarından bir hafta önce işçilere sözleşmenin 1.yılı için brüt 115,00.-YTL, 2.yıl için brüt 120,00.-YTL olmak üzere işverence bayram harçlığı ödenir.

BAYRAM TATİLLERİNDE VE ÜCRETLİ İZİNLERDE VASITA ÜCRETİ

MADDE: 67-

Ücretli izinler ve bayram tatillerinde işçinin ikamet ettiği vilayet merkezine kadar olan gidiş geliş yol ücreti kendisine işverence ödenir.

EKMEK VE YEMEK BEDELLERİ

MADDE: 68-

İşveren işyerinde çalışan bütün işçilere, Sendika temsilcisi ile müştereken tanzim edilecek tabldot esaslarına göre, günde 3 kaptan az olmamak üzere bir öğün yemek verir.

Kıdem tazminatı hesabına esas olmak üzere yemek bedeli 1. uygulama yılında 3,40 YTL/ Gün, 2. uygulama yılında 3,70 YTL / Gündür.

TEMİZLİK MALZEMESİ

MADDE: 69-

İşveren, işçilerin temizlik işlerinde kullanmaları için her işçiye iki ayda bir 2 kilogram sabun, 3000 gram toz deterjan ve yılda bir tane el havlusu ile bir tane banyo havlusu verecektir.

EVLENME VE DOĞUM YARDIMI

MADDE: 70-

İşveren, yasal olarak evlenen işçiye 1. yıl 125 YTL, 2. yıl 130 YTL evlenme yardımı, işçinin eşinin doğum yapması halinde 1. yıl 114 YTL, 2. yıl 120 YTL doğum yardımı yapar. Kadın işçinin doğum yapması halinde yardım kendisine yapılır.

DOĞAL AFET YARDIMI

MADDE: 71-

Doğal afet ve yangın sonunda meskeni zarara uğrayan işçilerin bu zararlarının 525 YTL'ye kadar ki bölümünü işveren karşılar. Bu zararın tespitini iki işveren, iki sendika yetkilisinin oluşturduğu komisyon yapar.

YAKACAK YARDIMI

MADDE: 72-

İşveren her yılın 15 Ağustos tarihinde sözleşmenin 1. yılında brüt 250,00-YTL, 2. yılında ise brüt 265,00- YTL yakıt yardımı ödemeyi kabul eder.

ÇOCUK ZAMMI - TAHSİL YARDIMI

MADDE: 73-

1- Çocuk Zamları: İşveren, Bütçe Kanunu ile memurlara verilen çocuk zammı miktarını esas almak suretiyle çocuk yardımı yapar. Tahsile devam etmeyen erkek çocuklarına 18, kız çocuklarına da evlenmedikleri taktirde 25 yaşını doldurana kadar çocuk zammının ödenmesine devam olunur. Çalışamayacak şekilde sakat ve hasta çocuklar için yaş sınırlaması olmaksızın bu yardım yapılır.

2- Tahsil Yardımı: İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin;

- a) İlköğretim okullarında okuyan çocukları için yılda brüt 75,00 YTL,
- b) Lise ve dengi okullarda okuyan çocukları için yılda brüt 95,00 YTL,
- c) Üniversite ve yüksek okulda okuyan çocukları için yılda brüt 125,00 YTL, tahsil yardımı işverence ödenir.

Bu yardım yılda bir defa Ekim ayının başında yapılır. Yardımın yapılabilmesi için işçinin okul idaresinden alacağı belgeyi işverene ibraz etmesi şarttır.

SÜNNET YARDIMI VE İZİNİ

MADDE: 74-

İşveren, çocuğu sünnet olan işçilere 150,00 YTL sünnet yardımı yapar ve 1 gün ücretli izin verir.

İŞ KAZASI VEYA ECELİYLE ÖLEN İŞÇİLERİN MİRASÇILARINA YAPILACAK YARDIM

MADDE: 75-

- 1- Eceliyle ölen işçinin kanuni mirasçılarına bir defaya mahsus olmak üzere 200,00 YTL ödemeyi,
- 2- İş kazası neticesinde ölen işçinin kanuni mirasçılarına 450,00 YTL yardımda bulunmayı,
- 3- Eşi, çocuğu, annesi, babası ölen işçiye 130,00 YTL yardım yapmayı işveren kabul eder.
- 4- İş kazasında ölen işçinin yasal varislerine, veraset ilamını ibraz etmelerini müteakip derhal ve bilahare mahsubu yapılmak üzere 570,00 YTL'lik bir ödeme yapılır.

KORUYUCU MALZEME VE GİYİM EŞYASI

MADDE: 76-

a) İşyerinde çalışan işçilere, mülkiyeti işverene ait olmak üzere ve koruyucu malzeme olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği mevzuatı hükümlerine göre, yapılan işin özelliği de dikkate alınarak tulum, çizme, muşamba, muşamba pantolon, gözlük, tozluk, baret, koruyucu eldiven vs. verilir. Bu malzemelerin seçimi işveren ile işyeri temsilcileri arasında kararlaştırılarak yapılır.

b) İşveren işçilere yazlık giyim eşyası olarak her yıl Nisan ayında bir takım yazlık kot iş elbisesi verir. Ayrıca çalışanlara her yıl Eylül ayında bir takım kışlık iş elbisesi verir. Bu fıkradaki melbusat (a) fıkrasında yazılı tahaffuz malzemesi dışındadır. Bu maddede sözü edilen elbiseler çalışılan işe göre ve işçinin sağlığını koruyabilecek nitelikte olması gerekir.

- c) Tüm işçilere, koruyucu yelek, eldiven ve şapka verilir.
- d) Her üç yılda bir Eylül ayı içerisinde içi müflonlu gocuk verilir.
- e) Her yıl Nisan ayında bir çift kösele ayakkabı ve Eylül ayında bir çift kışlık bot verilir.

ÜCRETLİ İZİN VE İZİN HARÇLIĞI

MADDE: 77-

a) Senelik ücretli izinler İş Kanununun ilgili hükümleri ve tatbikatı ile ilgili yönetmelik hükümlerine göre bir işveren ve bir de sendika temsilcisinden teşekkül edecek izin kurulu tarafından işyerinin özellikleri ve işçilerin müracaatları nazarı itibara alınarak yürütülecektir.

b) İşyerinde çalışan ve 4857 sayılı İş Kanununa göre yıllık izne hak kazanmış bütün işçilerin kanun ve bu husustaki yönetmelikte tanınmış olan hakları mahfuz kalmak şartı ile izin müddetleri ile zaruri hallerde verilecek ücretli izinler aşağıda gösterildiği şekilde uygulanacaktır.

c) Yıllık ücretli izinlerin hesabında kanuni tatil günleri çalışılmış gibi kabul edilecektir.

d) Yıllık ücretli izin süreleri aşağıda gösterilmiştir.

1) Bir yıldan beş yıla kadar çalışmış olan işçilere 15 işgünü,

2) Beş yıldan fazla ve 15 yıldan az çalışmış olan işçilere 20 işgünü,

3) Onbeş yıldan fazla çalışmış olan işçilere 26 işgünü,

yıllık ücretli izin verilir.

e) Yıllık izinini kullanan işçiye izin harçlığı olarak sözleşmenin 1.yılı için brüt 120,00-YTL, 2.yılı için ise brüt 125,00-YTL ödenir. Yıllık ücretli izne çıkacak işçilerin hafta tatili ve genel tatil ve Ulusal Bayram günleri yasa hükümleri dahilinde izin sürelerine ilave edilir.

f) Önemli ve acil mazeretleri nedeniyle izin isteyen işçilere mazeretleri belgelendirilmek ve işi aksatmamak kaydıyla izin verilir. Mazeretlerin izinden önce belgelendirilmesi zorunludur. Bu izinler ücretsizdir.

GÖZETİM ALTINA ALINMA - TUTUKLULUK - MAHKUMİYET

MADDE: 78-

1) İşçinin gözetim altına alınması veya tutuklanması halinde, devamsızlığının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki (TİS'in 38. maddesindeki) bildirim süresine kadar olan dönemi için işçi ücretsiz izinli sayılır. Gözetim altında veya tutuklu kaldığı sürenin bildirim süresini aşması halinde işçinin iş sözleşmesi feshedilir.

2) 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 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınırlar.

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

4) 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.

5) Yüz kıyartıcı 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 hiçbir surette tekrar işe alınmazlar.

6) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken, trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla,

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

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde, başvurmaları halinde eski işlerine alınır. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ

MADDE: 79-

a) İşçilerin evlenmelerinde 4 gün, mülkiyetinde veya oturmakta olduğu meskenin doğal felakete maruz kalması halinde 4 güne kadar, eş, çocuk, ana, baba ve kardeşlerinin ölümünde 3 gün, kayınvalidesinin, kayınpederinin ölümünde 1 gün, çocuklarının evlenmesinde 1 gün, eşinin doğum yapması halinde ise 3 gün ücretli izin verilir. İzin yukarıda sayılan hallerin akabinde kullanılması esastır. Bu izin günlerinde işçiye, ücret ve sosyal yardımlarını işbaşında çalışıyormuş gibi ödemeyi işveren kabul eder.

İşçi bu ücretli izin sebeplerini önceden, mümkün olmadığı takdirde akabinde, evlenme, doğum veya ölüme ait veyahut maruz kaldığı felaketlerle ilgili muteber belgeleri işverene vererek ispata mecburdur.

b) İşçilerin viziteye çıkmaları halinde, istirahat almayıp göreve döndüklerinde durumu tevsik etmek kaydıyla vizitede geçen müddetlerde iş müddetinden sayılır. Şu kadar ki, viziteye çıkma ve işbaşı verildiğinde tekrar işe başlama zamanı işyerinin özelliğine göre işverence düzenlenir.

SERVİS

MADDE: 80-

Bu konuda eski uygulamaya devam edilir.

SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK VE SÜRESİ

MADDE: 81-

Bu Toplu İş Sözleşmesi; 01.01.2008 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2009 tarihinde son bulmak üzere 2 yıl süreyle geçerlidir.

YARARLANMA

GEÇİCİ MADDE: 1-

Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında yaşlılık, emeklilik, malûllük, askerlik ve ölüm nedeniyle işten ayrılanlara, işyerinin kapatılması ve tensikat nedeniyle işten çıkarılanlara yürürlük tarihi ile işten ayrılış veya ölüm tarihlerine kadar olan süre için Toplu İş Sözleşmesi farklarına ilişkin bütün hak ve alacakları, bu Toplu İş Sözleşmesiyle tespit edilen miktarlar üzerinden hesaplanarak daha önce ödenenlerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir.

ZAM FARKLARI

GEÇİCİ MADDE: 2-

İşbu Toplu İş Sözleşmesinden doğan hak ediş farkları sözleşmenin imzasını takip eden ay içinde ödenecektir.

EK MADDE: 1-

Sözleşmede aksi belirtilmedikçe tüm ödemeler brüttür.

81 asıl, 2 geçici, 1 ek madde ve 1 ek İşçilik kademeleri tablosundan oluşan işbu Toplu İş Sözleşmesi taraflar arasında / / 2006 tarihinde tanzim ve imza olunmuştur.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

T. Selçuk KAYA

Emre GÖRGÜN

A. Kadir ILGAZ

Aykan DAŞKIN

Salih AYMAK

Nizamettin İNSEL

Mustafa TEMÜRTÜRKAN

Banu AKSOY MACİT

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

H. Hüseyin KAYABAŞI

Murat BEKEM

Levent ELBİNSOY

İsmail ASLAN

Nurettin AKÇUL

Ekrem FEDAİ

Ahmet Levent EŞİYOK

Zekeriyya GÜLTEKİN

Mehmet ÖZTÜRK

Mehmet KÖSE

EK TABLO – 1
İŞÇİLİK KADEMELERİ

FORMENLER

1. Formenler
2. Dragline Sorumluları
3. Vardiya Sorumluları

1. KADEME İŞÇİLER

1. Ambarcı
2. Aşçı
3. Ateşçi
4. Bilgisayarcı
5. Büro Elemanları
6. Delici Opr.
7. Dozer Opr.
8. Dragline Opr.
9. Ekskavatör Opr.
10. Elektrik Ustası
11. Greyder Opr.
12. İnşaat Ustası
13. Kaynakçı
14. Laborant
15. Lastik Yükleyici Opr.
16. Muhasebeci
17. Mübayacı
18. Oto Elektrikçi
19. Personelci
20. Sağlık Gör. (Sağ. Mes. Lis. Mez.)
21. Sondör
22. Şoför
23. Tam.–Bak. Ustası
24. Topograf
25. Tornacı

2. KADEME İŞÇİLER

1. Akaryakıtçı
2. Ambarcı Yrd.
3. Aşçı Yrd.

4. Delici Opr. Yrd.
5. Dozer Opr. Yrd.
6. Ekskavatör Opr. Yrd.
7. Elektrik Usta Yrd.
8. Lastik Yükleyici Opr. Yrd.
9. Muhasebe Yrd.
10. Puantör
11. Sağlık Görevlisi
12. Tam.–Bak. Usta Yrd.
13. Topograf Yrd.
14. Tornacı Yrd.

3. KADEME İŞÇİLER

1. Akaryakıtçı
2. Elektrikçi
3. Tamir Bakım Yağcısı

4. KADEME İŞÇİLER

1. Bahçıvan
2. Kantarcı
3. Koruma Görevlileri
4. Mutfak İşçisi

5. KADEME İŞÇİLER

1. Kablocu
2. Kuyrukçu
3. Pompa İşçisi
4. Sondaj İşçisi
5. Takımcı
6. Temizlik İşçisi
7. Tumbacı