

**YÜKSEK HAKEM KURULU BAŐKANLIĐININ**

**17.09.2009 TARİH VE E.2009/106  
K.2009/164 SAYILI KARARI İLE YÜRÜRLÜĞE  
KONULAN**

**(01.01.2009 – 31.12.2010)**

**YÜRÜRLÜK SÜRELİ**

**TÜRKİYE PETROLLERİ  
ANONİM  
ORTAKLIĞI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
VE BAĞLI İŞYERLERİ  
İŞLETME  
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

## İÇİNDEKİLER

### BÖLÜM - I GENEL HÜKÜMLER

	<u>Sayfa</u>
Madde 1- Taraflar.....	1
Madde 2- Sözleşmenin Süresi.....	2
Madde 3- Kapsam.....	2
Madde 4- Yararlanma.....	2

### BÖLÜM - II SENDİKANIN HAK VE BORÇLARI

Madde 5- İşyeri Sendika Temsilcileri.....	4
Madde 6- İşyeri Sendika Temsilcileri ve Yöneticilerinin İş güvenliği.....	6
Madde 7- Sendika Yöneticilerinin Çalışma Teminatı.....	6
Madde 8- İşyerine Girme.....	7
Madde 9- Neşriyat, Demeç ve İşyeri Konferansları.....	7
Madde 10- İlan Tahtası.....	8
Madde 11- Üyelik Aidatı.....	8
Madde 12- Sendikal İzinler.....	9

**BÖLÜM - III**  
**TAYİN - NAKİL**

	<u>Sayfa</u>
Madde 13- İşyerinin Sevk ve İdare Yetkisi.....	12
Madde 14- İşe Alma.....	12
Madde 15- Mesleki Eğitim.....	12
Madde 16- Deneme Süresi.....	13
Madde 17- İç Transfer.....	13
Madde 18- Kamp Nakli.....	15
Madde 19- Hafif İşlere Nakil.....	16
Madde 20- Geçici İşçi (Belirli Süreli Akitle İşçi Çalıştırma)- İhaleli İşlerde Çalışan İşçiler.....	17
Madde 21- Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İşçi ve İşçi Çalıştırma.....	18
Madde 22- Toplu İş Sözleşmesinin Hizmet Akitlerine Tesiri.....	18

**BÖLÜM - IV**  
**ÇALIŞMA ŞARTLARI**

Madde 23- Çalışma Süresi.....	19
Madde 24- Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri...	23
Madde 25- Kadro ve İş Tarifi.....	24
Madde 26- İşe Tertip ve Nakil.....	24
Madde 27- Normal Ücret.....	26
Madde 28- Ücret Pusulası.....	26
Madde 29- Yanlış Ödemeler.....	27

	<u>Sayfa</u>
Madde 30- Ücret Zamları.....	27
Madde 31- Ücret Karşılığı Avans.....	29
Madde 32- Ödemenin Zamanı ve Faizi.....	29
Madde 33- Hafta Tatili Günü ve Ödenecek Ücret	
Madde 34- Fazla Saatlerde Çalışma.....	29
Madde 35- Fazla Çalışma Ücreti.....	34
Madde 36- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ödenecek Ücret.....	34
Madde 37- Vardiya Primi.....	35
Madde 38- Sontaj Ek Ödemesi ile Ağır ve Tehlikeli İşler Primi.....	36
Madde 39- Hastalık Ücreti.....	38
Madde 40- Yolluklar.....	39
Madde 41- Yıllık İkramiye.....	39
Madde 42- Tahsil Tazminatı.....	39
Madde 43- Üst Tahsili Bitirme.....	40
Madde 44- Kıdeme Teşvik Primi.....	40
Madde 45- Teşekkür Armağanı Belgesi.....	42
Madde 46- Yıllık Ücretli İzin ve Askerlik İzni.....	43
Madde 47- Özel Mazeret İzinleri.....	43
Madde 48- Taktire Bağlı Özel Mazeret İzinleri.....	45
Madde 49- İzin Avansı.....	45
Madde 50- İlk Giriş Ücreti ve Ücret Skalası.....	45

**BÖLÜM - V**  
**SOSYAL YARDIMLAR**

	<u>Sayfa</u>
Madde 51- Yemek Yardımı.....	46
Madde 52- Giyim Eşyası.....	46
Madde 53- Çocuk-Aile ve Öğrenim Yardımı.....	47
Madde 54- Evlenme Yardımı.....	47
Madde 55- Doğum Yardımı.....	47
Madde 56- Ölüm Yardımı.....	48
Madde 57- Maluliyet Yardımı ve Ferdi Kaza Sigortası.....	49
Madde 58- Sosyal Yardım.....	50
Madde 59- Doğal Felâket ve Hastalık Avansı.....	50
Madde 60- Barındırma ve Dinlenme Kampları.....	51
Madde 61- Taşıt Aracı.....	52

**BÖLÜM - V**  
**İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ**

Madde 62- Hasar Bedelinin Tespiti ve Zararların Tazmini.....	54
Madde 63- Şoförlerin Trafik Cezası.....	56
Madde 64- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği.....	56
Madde 65- İş Kazaları.....	59

**BÖLÜM - VII**  
**DİSİPLİN VE HİZMET AKDİNİN SONA ERMESİ**

	<u>Sayfa</u>
Madde 66- İşyeri Disiplin Kurulu.....	61
Madde 67- Suçsuz Çıkarmalar - Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi.....	62
Madde 68- Mazeretli İşten Ayrılmalar.....	64
Madde 69- Mazeretsiz İşten Ayrılmalar.....	67
Madde 70- Kabahatli Çıkarmalar.....	68
Madde 71- Suçlu Çıkarmalar.....	70
Madde 72- İbraname Şartı .....	70

**BÖLÜM - VIII**  
**ŞİKAYET VE UYUŞMAZLIK**

Madde 73- Özel Şikâyet.....	71
Madde 74- Sözleşme Şikâyeti.....	71
Madde 75- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği.....	72

**BÖLÜM - IX**  
**SON HÜKÜMLER**

Madde 76- Kanunun Üstünlüğü.....	74
Madde 77- Tekerrürü Önleme.....	74
Madde 78- Kanuna Aykırılık.....	74
Madde 79- Çalışma Belgesi.....	74
Madde 80- Sözleşmenin Ekleri.....	85
Madde 81- Yetkili Mahkeme.....	85
Madde 82- Müktesep Haklar.....	85

	<u>Sayfa</u>
Madde 83- Hukuki Temel ve Sözleşmenin Mahiyeti.....	75
Madde 84- Kreş.....	75
Geçici Madde 1- Farkların Ödenme Zamanı.....	75
Geçici Madde 2- İşten Ayrılan İşçilerin Yararlanması.....	76
Geçici Madde 3- .....	76
EK 1 - Kapsam Dışı Personel Listesi.....	77
EK 2 - Disiplin Cezaları Cetveli.....	78

# BÖLÜM I

## GENEL HÜKÜMLER

### TARAFLAR:

**MADDE 1-** Bu Toplu İş Sözleşmesi'nin tarafları; Filistin Sokak No: 23 Gaziosmanpaşa/ANKARA adresindeki Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) ile Altunizâde Mahallesi Kuşbakışı Caddesi No: 23 Altunizâde Üsküdar/İSTANBUL adresindeki Türkiye Petrol-Kimya, Lastik İşçileri Sendikası (PETROL-İŞ)'dir.

**Terimler:** İşbu Toplu İş Sözleşmesi metninde geçen;

**İŞVEREN:** Türkiye Petrolleri A.O. (TPAO) Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerini,

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

**SENDİKA:** Türkiye Petrol-Kimya, Lastik İşçileri Sendikası (PETROL-İŞ)'ni,

**İŞYERİ:** Sözleşme'nin kapsam maddesinde belirtilen işverene bağlı işyerlerini,

**TARAFLAR:** Bu Toplu İş Sözleşmesi'ni akdedenleri,

**İŞVEREN VEKİLİ:** İşyerlerinde işveren adına hareket edenleri,

**ÜYE:** İşverene bağlı işyerlerinde çalışan taraf sendika üyelerini,

ifade etmektedir.



## **SÖZLEŞMENİN SÜRESİ:(YHK'nca)**

**MADDE 2 - A)** Bu Sözleşme 01.01.2009 tarihinde yürürlüğe girmek 31.12.2010 tarihinde sona ermek üzere 2 yıl sürelidir.

B) Bu Sözleşme, taraf olan işverenin değişmesi ya da işyerinin başka bir mahalle nakli halinde dahi aynı şartlarla yürürlükte kalır.

## **KAPSAM:(YHK'nca)**

**MADDE 3 -** İşbu Toplu İş Sözleşmesi Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerini kapsar. Ayrıca; Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü'ne bağlı açılacak işyerleri de bu Sözleşme kapsamı içindedir. Bu işyerlerinin Yasa'ya göre yardımcı ve tamamlayıcı nitelikteki kısımları da kapsama dâhildir.

## **YARARLANMA:(YHK'nca)**

**MADDE 4 - A)** İşbu Sözleşme'den; hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışan kapsam içi işçilerden, PETROL-İŞ üyesi olanlar yararlanırlar. Ancak, mevsimlik işçiler hakkında işbu Sözleşme'nin ilgili 20. madde hükümleri uygulanır.

B) Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamı dışında olanlar:

1- Ekli "Kapsam Dışı Personel Listesi"nde görevleri yazılı olan personel,

2- Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren süreksiz işlerde çalışanlar,

3- Sözleşme'nin ilgili maddesinde belirtilen geçici işçilerdir. Geçici işçilerle ilgili olarak Sözleşme'nin ilgili 20. maddesi hükümleri uygulanır.

C) Sözcleşme'nin yürürlüğü sırasında Sendika'ya üye olan işçilerin sözleşmeden yararlanmaları, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarih itibariyle başlar.

D) Sözcleşme'nin yürürlüğü sırasında hizmet akdi ile işverene bağılı olarak çalışmaya başlayan ve Sendika'ya üye olan işçilerin Sözleşme'den yararlanmaları, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarih itibariyle başlar.

E) Sendika üyesi olmayan veya herhangi bir nedenle sendika üyeliğini kaybeden işçilerin sözleşmeden yararlanmaları hakkında yasal hükümler uygulanır.

## BÖLÜM II

### SENDİKANIN HAK VE BORÇLARI

#### İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ:

##### MADDE 5 - A) Tayinleri:

Sendika, işyerinde çalışan üyeleri arasından biri baştemsilci olmak üzere, 2821 sayılı Yasa'nın 34. maddesinin gerektirdiği sayıda ve nitelikte işçiyi, işyeri sendika temsilcisi olarak tayin eder. Bu konuda yapılan tayinlerle her türlü değişiklikler yazılı olarak işverene bildirilir.

##### B) Çalışma Usulü:

1- İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin çalışmaları için Genel Müdürlük işyerinde ve Trakya Bölge Müdürlüğü'nde birer oda tahsis eder ve yeteri kadar büro malzemesi bulundurur. Ayrıca İstanbul Gümrük ve Satınalma Müdürlüğü'nde de kilitli bir dolap bulundurur.

İşveren işyeri sendika temsilcilerinin çalışmaları için Batman, Batı Raman, Raman, Adıyaman, Nusaybin ve Gölbaşı'nda birer temsilci odası tahsis eder. Temsilci odalarına yeteri kadar masa, sandalye ve dolap temin olunur. Bunlardan yalnızca Trakya Bölge Müdürlüğü, Batman, Batı Raman, Adıyaman, Nusaybin, Dodan'daki temsilci odalarına telefon konulur. Faaliyette bulunan işyerlerinin kapanması halinde temsilci odası da kapanır, yeni açılan işyerlerinde imkânlar ölçüsünde temsilci odası açılır.

2- Genel Müdürlük Merkez Teşkilatı ile Batman, Adıyaman ve Trakya Bölge Müdürlükleri işyerlerinde, her gün vardiyalı çalışmayan bir işyeri sendika temsilcisi münavebe ile nöbetçi olur. Nöbetçi temsilci, nöbetçi

olduğu gün işyerinde işini aksatmamak şartı ile temsilcilik görevini yapar. Nöbetçi temsilciye nöbetçi olduğu günler için creti tam olarak ödenir.

Sendika'ca hazırlanan bir sonraki ayın nöbet cetvelleri her ayın son haftasında işverene verilir ve bir nüshası ilan tahtasına asılır.

3- İşveren ya da vekilinin sendika temsilcileri ile yapacağı görüşmeler, iş saatleri içinde yapılır. Sendika yönetici ve temsilcileri gerektiğinde önceden haber vererek işveren vekili ile çalışma saatleri içinde veya dışında görüşme yapabilirler.

4- İşyerinde alışmayan sendika yönetici ve yetkili temsilcileri, işyerindeki sendika temsilcilerini, gerektiğinde telefonla arayıp konuşabilecekleri gibi işyeri sendika temsilcileri de gerektiğinde sendikanın yönetici ve görevlilerini telefonla arayıp görüşebilirler.

5- İşveren veya yetkili kılacağı işveren vekilleri, sendika temsilcileri heyeti ile her ayın muayyen bir günü işyerindeki mevcut problemleri gidermek ve işyerindeki çalışma barışını geliştirmek üzere toplanır.

### C) Görevleri:

Sendika temsilcileri, meri mevzuat ve işbu Sözleşme'nin diğer maddelerinde uhdelerine tevdi olunan vazifelerden gayri:

1- Toplu İş Sözleşmesi'nin tatbikinden doğan ve gerek işçi ve gerekse işveren tarafından kendilerine intikal ettirilen ihtilaf ve şikyetleri işçiler ve işverenle müzakere edip kotarmaya çalışmakla,

2- İşçilerin işverene veya işverenin işçilere vaki olacak tekliflerini müzakere ederek bu tekliflerin uyuşmazlığa müncer olmasını önlemek veya mevcut uyuşmazlığın kotarılmasında her türlü gayreti sarf etmekle,

3- Bu Sözleşme hükümleriyle işverene tanınmış olan haklara işçilerin riayetlerini sağlamada işverene yardımcı olmakla,

4- İşçilerin bilgi ve maharetlerini artırma gayesiyle müessese içinde ve dışında yetiştirilmelerinde; işveren tarafından yapılacak faaliyetlerin tatbikinde işverene yardımcı olmak ve işçilerin bu faaliyetlerine iştirakine gayret sarf etmekle,

5- Temsilciliğe ait vazifelerini hakkıyla ve gereği gibi yapmakla,

görevlidirler.

## **İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİ:**

**MADDE 6-** İşyeri sendika temsilcileri ile Sendika'nın işyerinde çalışan yöneticilerinin iş güvenliği konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

## **SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN ÇALIŞMA TEMİNATI:**

**MADDE 7 -** Sendika'nın merkez ve şube yönetim kurulu başkan ve üyeliğinde seçimle ya da tayinle görev aldığı için kendi isteğiyle çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler; bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe öncelik vererek almak zorundadır. Bu hak, Sendika'daki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir. Yöneticinin eski kıdem hakları saklıdır.

Bu şekilde yeniden işe dönen eski yöneticiye verilecek ücret emsallerinin aldığı ücrettir.

## **İŞYERİNE GİRME:**

**MADDE 8 - 1)** Sendika'nın işyerinde çalışmayan yönetici ve temsilcileri, işverene haber vermek suretiyle, işyerine girişte uygulanan usullere uyarak işyeri sendika temsilci odasına, temsilci odası yoksa işyerine girer ve oradaki temsilciler ile görüşebilirler.

2) Sendika'nın işyerinde çalışmayan yönetici ve temsilcileri, işverenden izin almak suretiyle yemek için verilen ara dinlenmelerinde yemek salonunda ve işyerlerinde işçiler ile görüşebilirler.

## **NEŞRİYAT, DEMEÇ VE İŞYERİ KONFERANSLARI:**

### **MADDE 9 - A) İşyeri Konferansları:**

Sendika, İşverene önceden haber vermek ve izin almak kaydıyla kapsama dâhil işyerlerinde çalışan taraf Sendika üyesi işçiler için akşamları normal çalışma saatlerinin bitiminde işyerlerinde sendikacılık ve çalışma hayatı ile ilgili konferanslar tertiplebilir.

Sendika, sendikacılık ve çalışma hayatıyla ilgili olarak işyeri sendika temsilci, baştemsilci ve görevlileri için bu Sözleşme hükümlerine uygun olmak üzere, izin almak suretiyle konferanslar, eğitim çalışmaları ve seminerler düzenleyebilir.

Sendika'nın talebi üzerine, merkezde konferans salonu, salon boş değilse işyerinde başka bir mahalde, diğer işyerlerinde işverenin göstereceği mahalde, kamplarda ise yemekhane veya varsa salonlarda, sendika, sendikacılık ve çalışma hayatıyla ilgili seminer ve konferanslar tertiplenebilir. Bu konferans veya

seminerler ancak öğle paydoslarında veya iş saatleri dışında yapılabilir.

#### B) Demeç ve Konferanslar:

Personelin Ortaklığın iştiğal konuları ile ilgili hususlarda kitap neşretmesi, dergi ve gazetelerde yazı yazması, demeç ve konferanslar vermesi, Genel Müdürlüğün müsaadesine bağılı olduğu gibi yazdığı herhangi bir kitap veya yazıda Ortaklıktaki unvanını kullanması da Genel Müdürlüğün müsaadesine bağılıdır.

#### **İLAN TAHTASI:**

**MADDE 10** - Sendika, işverenin ilgili işyerlerinde ve bütün işçilerin görebileceğı bir yerde asgari 120x100 santimetre ebadında camekânlı ve iki kilidi olan ilan tahtaları bulundurur. Kilit anahtarlarından birisi işverende diğeri ise baştemsilcide ya da yokluğunda ona vekâlet eden temsilcide bulunur. Bu tahtaya işbu sözleşme hüküm ve ilkelerine ve ilgili mevzuata aykırı olmamak şartıyla sendika çalışmalarını ve sendikacılıkla ilgili her türlü haber, bildiri ve ilan ile kanunen yapılması gereken ilan ve tebliğler asılır. İşbu ilan tahtasının yapım masrafları işverence karşılanır.

#### **ÜYELİK AİDATI:**

##### **MADDE 11- A) Aidat Miktarı:**

Sendika'ya kayıtlı üyelerin ödeyeceğı aylık üyelik aidatı tutarı, Sendika ana tüzüğünde belirtilen miktardır. İşbu aidat her ay ödenir.

B) Toplu İş Sözleşmesi'nin imzasını müteakip Sendika'nın yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine işveren "A" bendinde yazılı üyelik aidatını, işçilere yapacağı ilk aylık ücret bordrolarından keser ve kestiğı aidat nevini

de belirterek tutarını en geç 10 gün içinde Sendika'ca gösterilen bankadaki hesaba yatırır. Üye isimlerini içeren kesinti listesini de Sendika'ya gönderir.

C) Yukarıdaki fıkra gereğince Sendika Tüzüğü'ne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili Sendika'ya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen 1 ay içinde ilgili Sendika hesabına göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka, aidatı Sendika'ya verinceye kadar bankalarda işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır.

İşveren bu işlem karşılığında Sendika'dan masraf vesair sebeple herhangi bir ücret talep etmez.

D) Bunun dışında sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler ile kooperatifler için yapılacak kesintiler işçinin yazılı muvafakatine bağlıdır. Bu kesinti listeleri Sendika'ya gönderilir.

## **SENDİKAL İZİNLER:**

### **MADDE 12- A) Baştemsilci İzni:**

Batman ve Adıyaman illeri ile Lüleburgaz haricindeki Batman, Adıyaman ve Trakya Bölge Müdürlüklerine bağlı diğer işyerlerinde çalışan sendika baştemsilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenen şekilde Sendika'nın talebi üzerine ücretli izin verilir.

01–50 işçi çalışan işyerinde haftada 4 saat,

51–200 işçi çalışan işyerinde haftada 6 saat,

201–500 işçi çalışan işyerinde haftada 8 saat,

500'den fazla işçi çalışan işyerinde haftada 10 saat.



Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika merkezi veya şube veya Bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşuluyla sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

#### B) Temsilci izinleri:

İşyeri sendika temsilcileri bu görevleri yerine getirirken işyerinde işin aksamamasını sağlamak zorundadırlar. Ancak, Batman ve Adıyaman illeri ile Lüleburgaz haricindeki Batman, Adıyaman, Trakya Bölge Müdürlüklerine bağlı işyerlerinde sendika temsilcilerine aralarında toplantı yapabilmeleri için aşağıda düzenlenen şekilde Sendika'nın talebi üzerine ücretli izin verilir.

01–50 işçi çalışan işyerinde haftada 2 saat,

51–200 işçi çalışan işyerinde haftada 3 saat,

201–500 işçi çalışan işyerinde haftada 4 saat,

500'den fazla işçi çalışan işyerinde haftada 5 saat.

Ancak, bu izinlerde Sendika'nın talebi halinde 2 haftalık izin bir seferde kullanılabilir.

#### C) Diğer İzinler:

Sendika Temsilcileri ve görevlilerine; kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, onur kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için Sendika'nın en az iki gün önce yapacağı yazılı talebi üzerine, aşağıda düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01–50 işçi	20 gün,
51–100 işçi	30 gün,
101–200 işçi	40 gün,
201–500 işçi	60 gün,
501–1000 işçi	80 gün,
1001'den fazla işçi	işçi sayısının % 10'u kadar gün.

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm işçiler 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.

## BÖLÜM III

### TAYİN - NAKİL

#### İŞVERENİN SEVK VE İDARE YETKİSİ:

**MADDE 13** - Toplu İş Sözleşmesi'nde yazılı hükümler dışında olmak suretiyle işveren, her türlü idari, mali ve teknik hususlarda tasarruf ve yönetim yetkisine sahiptir.

#### İŞE ALMA:

**MADDE 14** - A) İşe alma konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

B) Mevzuat hükümlerine uygun olarak başvurmak kaydıyla işyerinin işe alma usulüne göre yapılan değerlendirme sonucu başarılı olan, bu işyerinde çalışırken iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle malul olup çalışamaz durumda olan işçinin çocuklarından biri veya eşi, diğer adaylar arasından tercihen işe alınır.

Eceli ile ölen işçinin çocuklarından biri veya eşinin söz konusu olması durumunda; bu kişiler, eşit durumda olan adaylar arasından tercihen işe alınırlar.

C) İşyerinde hâlen çalışmakta olan veya emekli olan işçilerin yüksek tahsilli çocuklarından, Ortaklığın iştiğal konularında meslek sahibi olanlar, işe girişteki esaslara uygun olarak başvurmaları halinde ve diğer başvurularla aynı seviyede olmaları durumunda öncelikle işe alınırlar.

#### MESLEKİ EĞİTİM:

**MADDE 15** - İşe yeni giren işçilerin kalifikasyonlarına uygun olarak işbaşında yeterli süre eğitim görmeleri işveren tarafından sağlanır.

## **DENEME SÜRESİ:(YHK'nca)**

**MADDE 16 –** Kanun Hükümleri uygulanır. Deneme süresi 2 aydır.

### **İÇ TRANSFER:**

**MADDE 17 -** İşveren işçilerin bir üst pozisyona yükseltilmesinde aşağıdaki usullerle iç transfer yapar:

1- İşveren tespit ettiği durumu, işin mahiyetini, ücretini ve aranılan vasıfları belirtmek suretiyle açık işin bulunduğu işyerinde ilan ederek, bu iş için gerekli meslek grubunda olan ve açık bulunan işin bulunduğu ünite de bir alt pozisyonda olup bu işe naklini isteyenlerin 5 işgünü içinde ilgili servise müracaat etmeleri icap ettiğini bildirir. İlanın bir sureti ilan edildiği gün sendika temsilcisine verilir.

2- Aynı üniteden talep olmaması halinde bu işe naklini isteyen diğer işçilerin talepleri değerlendirilir. Üst pozisyona terfi ettirilecek işçilerde belirli şartlar aranması gerekiyorsa belli kişilerin hedef alınmaması esastır. İlan tarihinden itibaren 3 işgünü içinde, belli kişilerin hedef alındığı yolunda Sendika'nın yazılı müracaatı vaki olursa şartlar işverence yeniden değerlendirilip sonuca bağlanır.

Bu vasıftaki müracaatçılar arasında işin gereğine göre işverence tayin edilen üç işveren ve sınav konusunda değerlendirme yapabilecek nitelikte Sendika'nın göstereceği iki temsilciden oluşan sınav kurulu tarafından yapılacak sınavlarda başarı kazananların boş kadroya nakli yapılır.

3- Sınavlar, yazılı veya pratik veya mülakat olmak üzere üç şekilde yapılır.

Sınavların yazılı olarak yapılması esastır. Ancak, hizmetin özelliği, ehliyet ve liyakatin sıhhatle tespiti amacıyla Kurul, sınavdan önce alacağı bir kararla imtihan çeşitlerinden birini uygulayabileceği gibi ikisini de uygulayabilir. İç transferde imtihan çeşitlerinden hangilerinin uygulanacağı komisyonca sınavdan önce belirlenir.

Kurul'un oy birliği ile vereceği kararla birden fazla imtihan çeşidinin uygulanması halinde; hizmetin özelliği, ehliyet ve liyakatin tespiti bakımından hangi imtihan çeşidi daha önemli ise Kurul, ona daha fazla puan tayin eder.

Sınav soruları, boş pozisyon veya kadronun bulunduğu servisten, sınav komisyonunda imtihandan önce oy çokluğu ile seçilerek görevlendirilecek kişice, sınavdan bir saat önce ve sınav kurulunun yanında hazırlanır. Sınav başlayıncaya kadar sınav kurulu üyeleri ile soruları hazırlayan görevli hiç kimse ile görüşemezler.

Sınavlar Sınav Kurulu'nca değerlendirildikten sonra 100 puan üzerinden en az 60 puan olmak kaydıyla ortalama en yüksek puanı alanlar o hizmete alınırlar. Puanların eşit olması halinde puanı eşit kimselerin kıdem ve ehliyet durumları dikkate alınır. Görev başka işlere nezaretçiliği de gerektiren bir iş ise nezaretçilik vasfı uygun olan işçi münhal kadroya nakledilir.

4- İç transfer sınav kurulu Genel Müdürlük, Batman, Adıyaman ve Trakya Bölge Müdürlükleri için ayrı ayrı kurulur.

5- Boşalan üst kadrodaki iş alt kadroda bulunan işçilere yaptırılıyorsa işe başlama tarihinden itibaren en geç iki ay içinde İç Transfer maddesine uygun işlem yapılır.

6- Sınav Kurulu'nun değerlendirmeleri esas olup Genel M¼d¼r veya B¼lgelerde B¼lge M¼d¼rl¼ę¼¼nce onaylanır ve bir ¼st g¼reve atanan işçiye "Kapsam İçi Personel Ücret ve Görevde Yükselme Yönergesi" hükümlerine uygun işlem yapılır.

7- Genel M¼d¼rl¼kçe onaylanmış kadrolar için en geç bir yıl içinde sınav açılır.

### **KAMP NAKLİ:(YHK'nca)**

**MADDE 18** - İşçilerin kamptan kampa nakillerinde, ayrıldıkları kampta kendilerine temin olunan imkânların nakledildikleri kampta da teminine devam olunur.

Kamplardan B¼lge veya Grup Başkanlığı merkezlerine nakledilen işçiler, sosyal şartlar bakımından bu merkezlerde çalışan işçilere uygulanan şartlara tabidir.

Trakya B¼lge M¼d¼rl¼ę¼¼ emrinde çalışan evli işçilerden, kamp nakli nedeniyle evini ve ailesini kampın bulunduğu yere (Trakya coğrafi b¼lgesi haricindeki bir yere) naklettikten sonra evini ve ailesini merkeze getiremeyenlere, L¼leburgaz merkezinde çalıştıkları sürece, işveren- ce konaklama yeri temin edilir. Bu uygulama (işverence konaklama yeri temini) 2009 yılı Temmuz ayı sonuna kadar devam eder ve bu tarih itibariyle sona erer.

Bu merkezler dışında sondaj ve üretim kampları, sosyal ve medeni imkânları en müsait bulunan mesk¼n b¼lgede (otel dâhil) sendikanın gör¼ř¼¼ alınarak işverence tespit edilerek kurulur.

Sondaj ve üretim kamplarındaki arama ve üretim faaliyetlerinin 45 g¼nden fazla uzaması halinde hâlen 45 g¼n¼¼ doldurmuş ve kampta çalışmakta olan evli işçilerden, evini ve ailesini bu merkezlerden kampın bulunduğu yere nakletmek isteyenlere, o mahalde ikamet

etmeleri şartıyla ev eşyasının nakli için gidiş ve geliş münhasır bir sosyal yardım ile eş ve çocuklar için Yolluk Yönetmeliği esaslarına göre yolluk ödenir. Bu yardım sondaj ve üretim mahalli Bölge veya Genel Müdürlük merkez hudutları dışında olmak şartına bağlıdır.

Bu kabîl ödemeler; merkezlerden kamplara nakil dışında, kamplardan kamplara nakillerde de aynı şartlarla yapılır. Ancak; kamptan kampa nakilde, yeni kamp için oturma süresi 30 gün olarak kabul edilir. Bu süreyi dolduranlar, ödeme şartlarından yararlandırılırlar.

Münferit yapılan nakillerde de aynı usul uygulanır. Münferit yapılan nakillerde; şartları haiz olanların talebi halinde nakiller, Ortaklık vasıtası ile yapılır. Ortaklık vasıtası talep edilmemiş ise, yukarıdaki ödemede bulunulur.

Ev eşyasını nakleden işçiye; alabileceği ev eşyası nakil bedeli, gerekli belgeleri ibraz ederek yapacağı müracaat üzerine, yeni intikal ettiği kamp tarafından avans olarak ödenir.

Tediyeler, Kamp Şefi'nin evin nakli ile ilgili olarak dilekçeye yapacağı meşruhat üzerine yapılır. Kati tahakkuk bilahare merkez muhasebesince tamamlanır.

## **HAFIF İŞLERE NAKİL:**

**MADDE 19** - İşyerinde çalışmakta iken, iş kazası ve meslek hastalığı sebebi ile Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık kurullarınca "hafif işlerde çalışabilir" raporu tanzim edilmiş olanlar işyerinin durumlarına göre, uygun bir işe ücretlerinde azaltma yapılmaksızın nakledilirler. İş kazası ve meslek hastalığı dışında bir sebeple Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık kurullarınca hakkında "hafif işlerde çalışabilir" raporu tanzim edilmiş olanlar işyerinde durumlarına uygun boş kadro varsa bu işe ücretlerinde azaltma yapılmaksızın nakledilirler; yoksa en geç altı

ay içinde durumuna uygun bir yere nakledilirler. “Hafif işlerde belirli süreli çalışabilir” raporu alanlara; uygun bir iş varsa bulunduğu işyeri bünyesinde, yoksa Bölge Müdürlüklerinde bulunduğu Bölge Müdürlüğüne bağlı başka bir işyerinde veya Genel Müdürlük’te, Genel Müdürlüğe bağlı başka bir işyerinde rapor süresince durumuna uygun hafif bir iş verilir. Rapor bitiminde veya rapor müddeti bitmeden evvel SGK tarafından yeniden muayene edilerek haklarındaki “hafif işlerde çalışabilir” raporu kaldırılanlar, eski işyerindeki işlerine nakledilirler.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda, “hafif işlerde çalışır” raporu alanlara, durumuna uygun bir iş verilmediği takdirde, kendisine çalıştırılmadan ücretlerinin verilmesine devam olunur.

İş kazası veya meslek hastalığına uğradığı için hafif işlere nakledilenlerin işten ayrılmaları halinde, kıdem ve hak ettikleri takdirde ihbar tazminatlarının hesabında Kanun ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uygulanır.

## **GEÇİCİ İŞÇİ (BELİRLİ SÜRELİ AKİTLE İŞÇİ ÇALIŞTIRMA) - İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER:(YHK’nca)**

**MADDE 20 - A)** Daimî mahiyet arz etmeyen, niteliği bakımından 1 yıl içinde en çok ve toplam olarak 5 ay sürecek işler için yazılı sözleşme yapmak suretiyle Geçici İşçi çalıştırılabilir. Geçici İşçilerin müteahhit eliyle çalıştırılması ve daimî mahiyetteki işlerde Geçici İşçi çalıştırılması yasaktır.

Mevsimlik işçilerin çalıştırılmaları yasal hükümlere uygun olarak yapılır. İşverene hizmet akdi ile bağlı olarak çalışan mevsimlik işçilere; Sendika üyesi olmaları halinde bu Sözleşme’nin mali hükümleri tatbik edilir.



B) İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 36. maddesi hükümleri çerçevesinde işleri alan müteahhit veya taşeronların, çalıştırdıkları işçilere ödeyecekleri ücretlerin ödenip ödenmediğini denetler ve ödenmesi konusunda Yasa'nın öngördüğü tedbirleri alır.

## **ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU İŞÇİ ÇALIŞTIRMA:**

**MADDE 21 –** Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İşçi çalıştırma konusunda yasal hükümler uygulanır.

## **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HİZMET AKİTLERİNE TESİRİ:**

**MADDE 22 -** Bu Toplu İş Sözleşmesi'nde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri Toplu İş Sözleşmesi'ne aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin Toplu İş Sözleşmesi'ne aykırı hükümlerinin yerini Toplu İş Sözleşmesi'ndeki hükümler alır. Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda, bu Toplu İş Sözleşmesi'ndeki hükümler uygulanır.

Bu Toplu İş Sözleşmesi'nde aksi belirtilmedikçe hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri muteberdir.

Her ne sebeple olursa olsun, sona eren Toplu İş Sözleşmesi'nin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar "hizmet akdi hükmü" olarak devam eder.

## BÖLÜM IV

### ÇALIŞMA ŞARTLARI

#### ÇALIŞMA SÜRESİ:(YHK'nca)

##### **MADDE 23 – A) Normal Çalışma:**

Kapsama dâhil işyerlerinde, genel olarak çalışma süresi 5 gün çalışma, 2 gün tatil esasına göre düzenlenir.

Vardiyasız çalışan işçiler için Hafta Tatili Pazar günüdür. Cumartesi günü Yardımcı Tatil günüdür.

Vardiyalı çalışan işçiler için ise Hafta Tatili ve Yardımcı Tatil günleri, 5 çalışma gününü takip eden 6. ve 7. günlerdir.

Normal çalışma süresi haftada 40 saat olmak üzere günde 8 saattir.

Çalışma saatleri; işyerlerinin ve ünitelerin özellikleri gözönüne alınarak, yukarıdaki esaslar dâhilinde İşveren tarafından tanzim edilir.

##### **B) Çalışma Süresi İle İlgili Esaslar:**

1- Sabah saat 06.00'dan akşam saat 20.00'ye kadar geçen süredeki çalışmalar gündüz, akşam saat 20.00'den sabah 06.00'ya kadar yapılan çalışmalar da gece çalışmalarıdır.

2- İki veya üç ekiple çalışılan işlerde; vardiyaların gece-gündüz çalışmaları, işverenin tayin edeceği şekilde haftadan haftaya değiştirilir.

3- Çalışma saatlerinde mevsim ve iş icabı zaruri değişiklikler, Sendika'nın görüşü alınarak işverence yapılır ve en geç 3 gün önceden işyerinde ilan edilir.

#### 4- Çalışılmış Sayılan Süreler:

a) İşçinin işinde ve işverenin her an emrinde hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

b) Sosyal Güvenlik Kurumu'nca muayene edilmek amacıyla viziteye çıkış saatleri ile muayene edilmek üzere ikamet ettiği mahalden bir başka şehir merkezindeki sağlık kuruluşuna havale halinde, havalenin yapıldığı gün ile onu takip eden ilk gün,

c) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilecek süreler,

d) Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri,

e) İşin zaruri sebeplerle işveren tarafından işçilerin iş bağıtı kesilmeksizin tatil edilen günler,

f) İşyerinde meydana gelen ani hastalanma ve sakatlanma sonucu yalnız bir gün olarak işyerinde ya da dışında geçen tedavi günleri ile istirahat alınmayan Sosyal Güvenlik Kurumu'na viziteye çıkış günleri,

g) İşbu sözleşme uyarınca işveren tarafından verilen bütün ücretli izin günleri,

h) Sosyal Güvenlik Kurumu'nca verilen istirahat günleri,

ı) İşbu maddenin 5. fıkrası gereği iş süresinden sayılan yolda geçen süreler,

i) İşyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin

aralıksız bir haftadan daha çok tatil edilmesi sonucu olarak, işçilerin yeniden işe başlaması şartıyla çalışmadan geçirdiği sürenin 15 günü,

çalışılmış olarak kabul edilir.

#### 5- İş Süresinden Sayılan Yolda Geçen Süreler:

a) İşçilerin, işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

b) İşçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri icap eden her türlü işlerde, bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler,

işçinin günlük iş süresinden sayılır.

c) İşin mahiyetinden doğmayıp da, işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilmeleri esnasında araçlarda geçen süreler, iş süresinden sayılmaz.

d) Gidiş ve dönüşü kapsayan yolda geçen süreler ölçülür. Bu ölçümün tespitinde, otoyolda hız limiti 90km/saat, asfalt yollarda hız limiti 60km/saat, stabilize yollarda ise 30 km/saat esas alınır. Bulunan süreye vardiya değişimi için gerekli 15 dakika ilave olunur. Bu suretle bulunan süre, yarım veya tam saatleri aşması halinde aşan miktar yarım veya tam saatlere iblağ edilir.

Yukarıda B/5-(a) ve (b) bentleri kapsamında olup, işbu (d) bendine göre belirlenen ve günlük normal 8 saatlik çalışma süresinin üzerindeki yolda geçen süreler için bu toplu iş sözleşmesinin 35. maddesindeki esaslara göre hesaplanan tutar yol parası olarak ödenir. Bu ödemedен yararlanana aynı süreler için ayrıca fazla mesai ücreti ödenmez.

## 6- Çalışma Araları ve Vardiyaya Girme:

a) Vardiyasız işlerde işin ortalama bir zamanında, 1 saatten az olmamak üzere, öğle dinlenmesi verilir. Dinlenme süresi, günlük çalışma süresi dışında mütalaa edilir.

b) Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında münavebe ile yarım saat ara dinlenmesi verilir.

c) Kompresörlerin darbe, kırma ve delme tabancasında çalışan işçilere saatte 15 dakika dinlenme izni verilir. Bu dinlenme iş süresinden sayılır.

d) Gece ve gündüz vardiya usulü çalışılan işlerde, gece vardiyalarının haftadan haftaya değiştirilmesi suretiyle sıraya konması gerekir. Meskûn yerlerden veya kamplardan uzakta, yakınında işçilerin bulunmadığı yerlerde, bir kişilik vardiyalarla yürütülen işlerde, gece vardiyası (24.00 – 08.00) iki kişiden az olmayacaktır.

e) İşveren, sondaj ve workover işçilerinin iş emniyetini ve iş verimini artırmak, eksik işçi ile çalışmaya mani olmak amacıyla gerekli tedbirleri alır.

f) Sondaj birimlerinde, kulelerde vardiyalı çalışan personelin belli gün çalışıp kulede kaldığı sürece izin yapması ve çalıştığı günlerde 24 saat sondaj kulesinde, yemek ve yatma imkânı sağlanarak kalması, çalışma esnasında en az 2 vardiya ile işin yürütülmesi hakkında Sendika'nın görüşü alınarak işlem yapılmasına işveren yetkilidir. Bu çalışma düzeninde işçinin ekonomik hak ve menfaatleri yönünden kayba uğramaması açısından gerekli önlemler Sendika ile müştereken tespit edilir.

Ancak, işbu Toplu İş Sözleşmesi süresi içinde toplam 3 lokasyonda uygulanmak üzere, vardiyalı personelin bir lokasyonda iki hafta çalışıp bir hafta izin yapması, iki lokasyonda ise 20 gün çalışıp 10 gün izin yapması ve çalıştığı günlerde 24 saat sondaj kulesinde yemek ve

yatma imkânı sağlanarak kalması, çalışma esnasında iki vardiya ile işin yürütülmesi konusunda işveren yetkilidir. Bu çalışma düzeninde işçinin ekonomik hak ve menfaatleri yönünden kayba uğramaması açısından gerekli önlemler, işveren ve Sendika'ca müştereken tespit edilir.

## **ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL GÜNLERİ:**

**MADDE 24 - A)** İşbu Genel Tatil ve Bayram Günleri şunlardır.

Cumhuriyet Bayramı: 28 Ekim saat 13.00'ten sonra ve 29 Ekim,

Yılbaşı Tatili: 1 Ocak,

Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı: 23 Nisan,

Emek ve Dayanışma Günü: 1 Mayıs

Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı: 19 Mayıs,

Zafer Bayramı: 30 Ağustos,

Ramazan Bayramı: 3,5 gün (Arife günü saat 13.00'te başlar),

Kurban Bayramı: 4,5 gün (Arife günü saat 13.00'te başlar).

B) Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri çalıştırılacak işçilere, durum 2 gün önceden bildirilir.

C) İşbu günlere yapılacak kanuni ilaveler saklıdır.

## **KADRO VE İŞ TARİFİ:**

**MADDE 25** - Toplu İş Sözleşmesi'nde belirtilen esaslara uygun olarak yapılacak kadro değişiklikleri, 1 ay içerisinde kadrosu değişen işçiye yazılı olarak bildirilir.

Kapsama dâhil işyerlerinde kadrosuz işçi çalıştırılmaz. İşçilere çalıştıkları işin unvan ve ücreti verilir.

## **İŞE TERTİP VE NAKİL:(YHK'nca)**

**MADDE 26** - A) İşçilerin meslekleri ile ilgili olmak kaydıyla; aynı işyerinde ünite içinde veya üniteler arasındaki işe tertipleri, her işyerinin yetkili amirleri veya onun namına yetki verilen kimseler tarafından yapılır.

Bu madde uyarınca işyerine tertip olunan işçiler, tertip olunacakları işyerinin çalışma saatlerine ve sürelerine tabi olurlar.

İşçilerin performans değerlendirmelerine ilişkin esaslar taraflarca ortaklaşa belirlenir.

B) İşçiler, gerektiği takdirde, işyeri içinde meslekleri ile ilgili olmak kaydıyla unvanı veya niteliği benzer başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak, sağlık durumlarını tehlikeye düşürmeksizin, işveren tarafından görevlendirilebilirler.

Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartıyla işçilerin aynı işverene bağlı ve belediye hudutları içindeki bir başka işyerine, meslekleri ile ilgili olmak ve sağlık durumlarını tehlikeye düşürmemek kaydıyla işverence nakledilmeleri mümkündür.

İşçilerin aynı işverene bağlı ve Belediye hudutları dışındaki işyerlerine daimî olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Belediye hudutları dışındaki işyerlerine

nakillerde, gidilecek kadronun niteliklerini taşıyan gönüllü personel arasından, işverence uygunluğu görülenlerin öncelikle nakillerinin yapılması esastır. Geçici süreli nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak, bu süre aralıklı da olsa yılda üç ayı geçemez.

Belediye hudutları dışındaki işyerlerine nakledilen işçilerin nakle rıza göstermemeleri halinde, hizmet akitleri bildirimli olarak işverence feshedilebilir. Nakle rıza gösteren işçilerin yerine 8 ay içinde eski işi için işçi ihtiyacı duyulması halinde, nakli yapılan işçi eski işine dönmeyi kabul etmediği takdirde, yeni işçi alınabilir.

C) Bir alt seviyedeki boş işçilikte daha üst görevde bulunan bir işçinin çalıştırılmaması esastır. Ancak günlük vardiya içerisinde doğacak zorunlu hallerde, aynı seviyede veya bir alt görevde çalışanlardan bu görevi yapacak yetenekte bir işçinin çalışması temin edilmediği takdirde, o güne münhasır olmak üzere bu kabil çalışmalar da yaptırılabilir.

D) Sondaj, workover ve üretim kamplarında çalışan işçilerin, iş şartları gereği bir kuleden diğer bir kuleye veya bir kamptan diğer bir kampa nakilleri işverence yapılır.

Bu fıkraya göre nakillerde (B) bendindeki süreler göz önüne alınmaz ve bu nakiller cezai mahiyette olamaz.

Sondaj kulelerinde işçi ihtiyacı gerektiğinde kulenin bulunduğu mahalde oturan işçilerden gönüllü olanların o kulede çalışabilmesi için işverence gerekli tedbirler alınır.

E) Kadrosu alt seviyede olduğu halde üst kadronun işi yaptırılan işçi, iki aydan fazla bu işte çalıştırılmaz. Üst görevde değişik işçilerin çalıştırılması halinde de iki aylık süre esas alınacaktır. İki ay devamlı aynı üst görevde çalıştırılan işçilere ikinci ayın sonunda iç



transfer hükmüne uygun imtihan açılmaması halinde, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak, Skala esaslarına göre üst kadronun terfi zammı “Ek Ödeme” olarak üst görevde çalıştığı sürece ödenir.

F) İşyerinde çalışan Sendika merkez ve şube yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile temsilcilerin ve Denetim Kurulu üyelerinin nakillerinde muvafakat aranır.

G) İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman cezai mahiyette olamaz.

H) Yeni kurulacak Bölge veya İşletme Müdürlüğü gibi işyerlerine nakillerde, öncelik gönüllü gitmek isteyenlere verilmek şartıyla nakiller işverence yapılır.

### **NORMAL ÜCRET:**

**MADDE 27 - A)** Normal ücret, günlük olarak hesaplanan ve ödenen (sosyal yardımlar, ikramiyeler, fazla çalışma ve tatil ücretleri, primler gibi ek ödemeler dışındaki) akde konu çıplak ücrettir.

B) Aylıklı ve yevmiyeli ücret sistemine göre hak edilecek ödemeler, ödemeye hak kazanılan günü takip eden ayın en geç ilk 5 günü içinde yapılır. Her türlü yan ödemenin bu süre içinde yapılabilmesi için gerekli tedbirler işverence alınır.

### **ÜCRET PUSULASI:**

**MADDE 28 - A)** İşveren her türlü tediye işçiye ücret hesabını gösterir bir pusula verir. İşbu pusulada tahakkuk ettirilen her çeşit ücret ve kesintiler ayrı ayrı gösterilir.

B) İşçi, işbu pusula muhteviyatına ödemenin yapıldığı günden itibaren 6 işgünü içinde itiraz edebilir. İşveren bu itiraza 6 işgünü içinde cevap vermek zorundadır.

## **YANLIŞ ÖDEMELER:**

**MADDE 29** - Yanlış bir hesap ya da zühul neticesi bir işçiye istihkakından fazla veya hakkı olmadan bir paranın ödenmesi halinde, işbu yanlışlığın farkına varılmasından itibaren, işçinin imkânları dikkate alınarak, tahakkuk etmiş ve edecek istihkaklarından yanlış ödenen meblağın net tutarı, aylık istihkakının 1/6 oranında eşit taksitlerle geri alınır.

## **ÜCRET ZAMMI :(YHK'nca)**

### **MADDE 30 –**

#### **A- İYİLEŐTİRME:**

01.01.2009 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerden, 01.01.2009 tarihi itibariyle aylık brüt çıplak ücretleri 1.100,00 (Binyüz) TL/Ay'ın altında olanların aylık brüt çıplak ücretlerine 1.100,00 (Binyüz) TL'Ay'ı geçmemek kaydıyla 60,00 (Altmış) TL/Ay iyileőtirme yapılacaktır.

#### **B- BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:**

01.01.2009 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 01.01.2009 tarihi itibariyle almakta oldukları aylık brüt çıplak ücretlerine (İyileőtirmeden yararlanan işçilerin, A fıkrası ile oluşan ücretlerine) 01.01.2009 tarihinden geçerli olmak üzere % 3 (Yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

#### **C- BİRİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:**

01.07.2009 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 30.06.2009 tarihi itibariyle almakta oldukları aylık brüt çıplak ücretlerine 01.07.2009 tarihinden geçerli olmak üzere % 5,5 (Yüzde Beşbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

#### **D- İKİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:**

01.01.2010 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 31.12.2009 tarihi itibariyle almakta oldukları aylık brüt çıplak ücretlerine 01.01.2010 tarihinden geçerli olmak üzere % 2,5 (Yüzde İki buçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2010 İndeks sayısının, Aralık 2009 İndeks sayısına göre değişim oranının % 2,5'i (Yüzde İki buçuk) aşması halinde, aşan kısmın tamamı ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

#### **E- İKİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:**

01.07.2010 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 30.06.2010 tarihi itibariyle almakta oldukları aylık brüt çıplak ücretlerine 01.07.2010 tarihinden geçerli olmak üzere % 2,5 (Yüzde İki buçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2010 İndeks sayısının, Haziran 2010 İndeks sayısına göre değişim oranının % 2,5'i (Yüzde İki buçuk) aşması halinde, aşan kısmın tamamı, 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2010 tarihindeki aylık brüt çıplak ücretlerine zam olarak uygulanacaktır.

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

## **ÜCRET KARŞILIĞI AVANS:**

**MADDE 31** - İşçinin ücretinin işledikten sonra ödenmesi halinde ayın 1'ine kadar talep ettiği ücret avansı, çalıştığı günlere tekabül eden ücretin % 100'ünü aşmamak üzere, her ayın 1'inden sonra tediye olunur. Avans ödeme günü tatile rastlarsa ödeme bir önceki işgünü yapılır.

Ancak, almış olduğu avansı üst üste 2 defa kapatamayanlara, kapatana kadar avans verilmez.

## **ÖDEMENİN ZAMANI VE FAİZİ:**

**MADDE 32** - A) Derhal ödemede; her türlü işten ayrılmalarda işçilerin işbu toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca almaları gereken her türlü hakları, ilişik kesme pusulasının işverene verilmesi tarihini takip eden işgünü içerisinde ödenir.

B) Gecikme Ücreti: İşten ayrılmalarda, ilgili işçilerin her türlü haklarının ödenmesi "A" bendinde hükümlenen ödeme süresini aşarsa işçiye gecikilen her bir gün için yasal faiz ödenir.

## **HAFTA TATİLİ GÜNÜ ÖDENECEK ÜCRET:(YHK'nca)**

**MADDE 33** - A) Bu Sözleşme ile tespit edilen haftalık çalışma süresinde muntazaman çalışmış olan işçi, üst üste iki günlük hafta tatiline hak kazanır.

B) Hafta tatiline hak kazanabilmek için çalışılmadığı halde çalışılmış kabul edilen günler şunlardır:

- 1- Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri,
- 2- İşin zaruri sebeplerle işveren tarafından işçilerin iş bağıtı kesilmeksizin tatil edilen günler,

3- İşyerinde meydana gelen ani hastalanma ve sakatlanma sonucu yalnız bir gün olarak işyerinde ya da dışında geçen tedavi günleri ile istirahat alınmayan Sosyal Güvenlik Kurumu'na viziteye çıkış günleri,

4- İşbu Sözleşme uyarınca işveren tarafından verilen bütün ücretli ve 5 işgününü aşmayan ücretsiz izin günleri,

5- Sosyal Güvenlik Kurumu'nca verilen istirahat günleri (yukarıda 3. ve bu fıkrada belirtilen SGK'nca verilen istirahat günlerine tesadüf eden hafta tatili günleri için ayrıca bir ödeme yapılmaz),

6- Disiplin Kurulu'nca verilen yevmiye kesilmesi cezaları dolayısıyla hafta tatili günleri ücreti kesilmez.

C) 1- Hafta tatili yaptırılarak çalıştırılmayan işçilere, hiçbir iş karşılığı olmaksızın, o günlere ait gündelik ücretleri ödenir.

2- İşçilere; hafta tatili günlerinde çalıştırılmaları halinde, günlük çıplak yevmiyelerine ilave olarak, yaptıkları fazla mesai karşılığı 3 yevmiye daha olmak üzere toplam 4 yevmiye ödenir.

3- Bu günlerde, bu Sözleşme ile tespit edilmiş haftalık çalışma süresinin üstündeki çalışmalarda işbu Sözleşme'nin "Fazla Çalışma Ücreti" maddesi hükmüne göre ödeme yapılır.

4- İşçilerin çalıştırıldığı hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine tesadüf etmesi halinde ise 1 yevmiye ilave edilerek toplam 5 yevmiye ödenir.

D) 1- İşveren tarafından başka bir yere görevli gönderilen işçilerin, yolda geçen hafta ve genel tatil günü çalışılmış gibi kabul edildiğinden, hafta tatili ücretleri ( C ) fıkrasına, genel tatil günü ücretleri ilgili maddeye göre ödenir.

2- Çalıştığı mahalden başka mahalle görevle gönderilmesi halinde; işçiye, her an işe çağırılması muhtemel olduğu ve bu sebeple belirli bir yerde beklemesi yazılı olarak bildirildiği takdirde, işverenin emrinde geçen işbu bekleme süresi, çalışma süresinden sayılır.

E) Hafta tatili ücretine hak kazanmada, hafta içinde bu maddenin (B) bendi gereğince çalışılmış sayılan günler dışında herhangi bir sebeple 1 gün işe gelmeyenlerden 1 hafta tatili günü, 2 gün gelmeyenlerden 2 hafta tatili günü ücreti kesilir.

F) Yapılacak hafta tatili çalışmalarını işçiye bir gün önceden bildirilir. Ancak, teknik bir zorunluluk çıkması halinde, işçi bildirim yapılmaksızın hafta tatilinde fazla çalışma yapmaya çağırılabilir. Her iki halde de hafta tatilinde yapılan çalışma için işçiye ilk 4 saate karşılık; 4 saatten az çalışmış olsa dahi, yarım günlük hafta tatili ücreti ödenir. 4 saatin üstündeki çalışmalarda ise işçiye çalıştığı süre ile orantılı olarak hafta tatili ücreti ödenir.

G) Hafta tatili günlerinden ikisinde de çalıştırılan işçilere, müteakip çalışma haftası içinde yalnızca 1 gün ücretli izin verilir.

Bu iznin, müteakip hafta içinde işverence verilmemesi halinde işçiye 8 saatlik fazla mesai ücreti ödenir.

H) Üçlü vardiyada çalışan işçilere, vardiya program gereği, çalıştıkları hafta tatili günü karşılığı 4 saatlik fazla mesai ücreti ödenir.

### **FAZLA SAATLERDE ÇALIŞMA:(YHK'nca)**

**MADDE 34 - A)** Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma, bu toplu iş sözleşmesi ile belirlenen çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar ise fazla sürelerle çalışmadır.

B) 1- İşbu Toplu İş Sözleşmesi ile tespit edilen günlük normal çalışma müddeti dışında günde (3) saate kadar fazla çalışma yaptırılabilir. (3) saatten fazla olarak yaptırılan fazla çalışmalar, işçinin muvafakatine bağlıdır. Ancak, vardiya değişmelerinde aşağıdaki (H) bendi hükümleri uygulanır.

2- Vardiyasız işçiler için; teknik sebepler yahut sağlık sebepleri veya ulaştırma ya da sosyal hizmetlerin zorunlu kıldığı hallerde, yukarıda (B/1)'de belirtilen muvafakat şartı aranmaz.

C) Fazla saatlerde çalıştırılacak işçiler; işin mahiyet ve özelliği dikkate alınarak önceden programlanabilen veya iki günden fazla sürecek olan fazla çalışmayı gerektiren işlerde münavebe ile çağrılır. Fazla çalışmaların amirlerce ilgili işçiler arasında eşit ölçülerle işin gereği ve imkânları nispetinde münavebe ile taksim edilmesi zorunludur. İlgili işçilerin isim ve fazla çalışma saatleri bir cetvel halinde tanzim edilip fazla çalışmanın yapılacağı günden en az bir gün önce işyerinde ilan edilir ve bütün işçilerin görebileceği bir yere asılır. Acil hallerde ilan mecburiyeti yoktur. İşçilere talepleri halinde aylık fazla çalışmalarının günlük dökümünü gösteren fazla mesai formunun bir sureti verilir.

Acil hallerde geçerli mazereti olanlar fazla çalışmadan muaf tutulur.

D) Nakliye işlerinde çalışanların, yolda geçen çalışma süreleri işçinin çalıştığı işyerinin günlük çalışma süresinin üzerine çıkması halinde, çalışmanın bu kısmı da fazla çalışma sayılır. Diğer işlerde de mevcut uygulamaya devam olunur.

Bu hususta suihami görülenler, işveren tarafından Disiplin Kurulu'na sevk edilir.

E) İşçiler normal çalışma saatleri dışında, işyeri haricindeki bir yerden veya evlerinden işe çağrıldıkları takdirde, (4) saatten az çalışsalar dahi, asgari (4) saatlik çalışma ücretine hak kazanırlar.

F) Yaptırılacak genel tatil çalışması ve fazla çalışma yerine izin veya istirahat verilemez. Fazla çalışma ücretleri ayın 20'sine kadar yapılmış olanlar o ayın ücretleri ile o ayın 20'sinden sonra yapılanlar, gelecek ayın ücretleri ile birlikte ödenir. Yıl içinde yaptırılacak fazla çalışma miktarı ne olursa olsun ücretleri tediye edilir.

G) Girbereşik Su Pompası'nda çalışan personelden, işe gidiş ve gelişi günlük çalışma süresini aşanlara, bu işte fiilen çalıştıkları günlerde yarım saatlik fazla mesai ödenecek; bu mesai süresi arttırılmayacağı gibi bu maddenin (E) fıkrası hükmü içinde mütalaa olunmayacaktır.

H) Vardiyalı çalışmalarda işçinin 16 saat dinlenmeden diğer bir vardiyaya sokulmaması esastır.

Bütün vardiyalı işyerlerinde; vardiyasına gelemeyen işçinin yerine çıkılan vardiyadaki işçilerden biri veya karşılığı gelmeyen işçi, fazla mesai veya hafta tatili çalışmalarına tabi tutulabilir. Herhangi bir sebeple gerek görüldüğü takdirde, vardiyalı personelden bir başkası da bu vardiyaya çağrılarak fazla mesai veya hafta tatili çalışmasına tabi tutulabilir. İşçi sayısının elverdiği oranda fazla çalışma münavebe ile yapılır.

Bu hallerde 16 saat geçmeden fazla mesaiye bırakılan veya hafta tatili çalışmasına tabi tutulan işçiye, 16 saat geçmeden girdiği her vardiya için Toplu Sözleşme'de belirtilen fazla çalışma ve hafta tatili ücretine ilaveten 1 yevmiye daha ödenir.

Ancak, belirtilen fazla çalışma veya hafta tatili çalışmasından sonra 16 saat geçmeden de olsa kendi



mesaisine gelen işçiye herhangi bir fazla ödemede bulunulmaz. İşbu (H) bendinde belirtilen esaslar dâhilinde yapılacak fazla çalışmalardan dolayı işçiler normal mesailerini aksatamazlar.

İ) İşçiler fazla çalışmalar yüzünden normal çalışmasını aksatamaz.

J) Gündüzcü personelin günlük normal 8 saatlik mesaisinden sonra saat 24.00'e kadar fazla mesaiye kalması durumunda 1 ilave yevmiye daha verilir.

### **FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:(YHK'nca)**

**MADDE 35 - A)** Haftalık 45 saati aşan fazla çalışma ücreti normal ücretin %100 fazlası, 40 ila 45 saatleri arasında yapılan fazla sürelerle çalışmanın ücreti normal ücretin %85 fazlasıyla ödenir.

B) Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri, Hafta Tatili ve Yardımcı Hafta Tatili Günlerinde yapılan fazla çalışmaların karşılığı, işbu sözleşme hükümlerine göre normal ücretin % 100 fazlası ödenir.

C) İşyeri dışında harcıraha müstahak bir yerde yapılan fazla çalışmalar da işbu madde hükmüne tabidir.

### **ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ ÖDENECEK ÜCRET:**

**MADDE 36 - A)** Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işçiye çalışmaksızın ve bir iş karşılığı olmaksızın o güne ait yevmiyesi tam olarak ödenir.

B) Bugünlerde zaruri sebeplerle çalıştırılan işçilere, (A) bendinde belirtilen yevmiyelerine ilave olarak 2 ½ çıplak yevmiye daha olmak üzere toplam 3 ½ gündelik ödenir. Yarım günlük tatillere rastlayan günlerde zorunlu

nedenlerle tam gün çalıştırılan işçilere 2 normal gündelik daha ilave edilir.

C) Yarım tatil günlerinde yaptırılan çalışmalar karşılığı vardiyalı çalışmayan işçiye, o günkü yevmiyesine ek olarak 1 yevmiye daha ödenir. Böylece işçi, o gün için toplam iki yevmiyeye hak kazanır.

### **VARDİYA PRİMİ:(YHK'nca)**

**MADDE 37 - A)** Üç vardiya halinde çalışan işçilerin vardiya çalışmalarına isabet eden çıplak ücretleri % 30 zamlı olarak ödenir.

B) İki vardiya halinde çalışan işçilere aynı şartlarla ücretleri % 17 zamlı olarak ödenir. Ancak, çalışma saati 24.00–08.00 saatleri arası olduğunda %30 zamlı ödenir.

C) Batman Bölge Müdürlüğü'nde Garaj ve Ağır Nakliyat Servislerindeki nöbetçi işçiler ve nöbetçi elektrikçiler ile Tahlisiye Ambarı'ndaki nöbetçilere, nöbette buldukları süre için (B) fıkrasında belirtilen Vardiya Primi ödenir.

Bu fıkrada yazılı işyerlerinde çalışan vardiyalı işçilerden üç vardiya ile çalışanlara, (A) bendinde yazılı yüzdeye göre Vardiya Primi ödenir.

D) Bu maddede belirtilen prim ödemesi fiilen çalışma yapılan günlere göre hesap edilmekle beraber, bir haftalık dönemde 5 gün tam çalışan işçiye 7 gün üzerinden yapılacaktır. Prim ödemesi, sondaj kulelerinin montaj ve demontaj safhalarında en çok ve toplam 10 gün süreyle kesilmez. 5 günlük dönemde en fazla 2 güne kadar (2 gün dâhil) ücretli izin kullananların bu izinleri, Prim ödemesinde çalışılmış gibi kabul edilir ve bu 2 günlük süre için de ödemede bulunulur. Ancak, eğitim amacıyla işveren tarafından vardiyalı çalışmadan çıkarılan işçiye, en fazla 2 aya kadar Vardiya Primi ödemeye devam edilir.

## **SONDAJ EK ÖDEMESİ İLE AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER PRİMİ:(YHK'nca)**

**MADDE 38- A) a-** Sondaj kulelerinde, platformda çalışan işçilere (baş sondör, sondör, derikmen ve sondaj işçisi) bu işlerde fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin 1. yıl birinci altı ayında 3,41 TL/Gün, ikinci altı ayında 3,60 TL/Gün ödenir.

b- Workover işlerinde, kule platformunda çalışan işçilere (kule baş operatörü, kule operatörü, kule derikmeni, kule işçisi) bu işlerde fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin 1. yıl birinci altı ayında 2,27 TL/Gün, ikinci altı ayında 2,39 TL/Gün ödenir.

c- Sondaj işlerinde, kule platform ve lokasyon mahallinde çalışan işçilere ("a", "b" şıkkında sayılanlar dışında) bu işlerde fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin 1. yıl birinci altı ayında 1,70 TL/Gün, ikinci altı ayında 1,79 TL/Gün ödenir.

(B) fıkrası kapsamında iken sondaj işlerinde kule platform ve lokasyon mahallinde geçici olarak çalıştırılan güvenlik görevlilerine, bu mahalde fiilen çalıştıkları her gün için bu bentte ( c ) öngörülen ödeme yapılır, ayrıca (B) fıkrasındaki ödeme yapılmaz.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

B) Arama, Jeoloji ve Jeofizik ekiplerinin saha personeline, üretim saha işçilerine, inşaat bölümünde çalışan yol ve lokasyon personeline, teknik ünitelerin ve Sosyal İşlerin sıhhi tesisat atölyelerinde, İkmal

Ambarında (masa başı görevi yapanlar hariç), Ozalithanede çalışanlara, laboratuvarlardaki laborant ve numunecilere, radyoaktif işler ve dinamit işlerinde çalışan personele, güvenlik görevlilerine, Dodan'da çalışan işçilere, Makine Bakım ve Onarım Atölyeleri birimlerinde çalışan personelden teknik niteliği olan işlerde görev yapanlara, inşaatta kullanılan iş makineleri ile 10 tondan yukarı tonajlı araç, gereç naklinde kullanılan tekerlekli vasıtalarda çalışan operatör ve şoförlere, 5-10 tonajlı (insan naklinde kullanılmak hali hariç) kamyon, tanker ve benzeri tekerlekli vasıtaları kullanan şoförlere ve ağır vasıta operatör ve şoför yardımcısına; işte fiilen çalıştıkları sürece, her gün için olmak üzere sözleşmenin 1. yıl birinci altı ayında 32 Kr/Gün, ikinci altı ayında 34 Kr/Gün ödenir.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

Bu maddede belirtilen ödemeler fiilen çalışma yapılan günlere göre hesap edilmekle beraber, 1 haftalık dönemde 5 gün çalışan işçiye 7 gün üzerinden yapılacaktır. (A) bendinde belirtilen ödemeye kulelerin montaj ve demontaj (park halindeki montaj ve demontaj dâhil) safhalarında çalışma halinde de devam olunacaktır.

Sondaj, workover ve atölyede kulelerin parkta bulunduğu sürece parkta onarıma yönelik ekip kurulması halinde, bu personele ve çalışan diğer işçilere (B) bendinde belirtilen ödeme yapılacaktır.

C) Yukarıda belirtilen ödemelerin her ikisine de hak kazanan işçiye yüksek olan ödeme yapılır.

D) “A” ve “B” bentleri dışındaki işçilere de sözleşmenin 1. yıl birinci altı ayında 16 Kr/Gün, ikinci altı ayında 17 Kr/Gün ödenir.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr’a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr’a tamamlanır.

### **HASTALIK ÜCRETLERİ:(YHK’nca)**

**MADDE 39 - A)** Herhangi bir sebeple doğan hastalık veya sakatlık dolayısıyla geçici işgöremezlik halinde SGK’nca hiçbir ödeme yapılmayan ilk iki gün için işveren işçinin çıplak ücretinin net tutarını tam olarak öder.

B) Kapsama dâhil herhangi bir işyerinde, hastalık veya kaza halinde kanuni süresince, iş kazası veya meslek hastalığında tedavi süresince, Kurum’ca ödenen işgöremezlik ödeneği ile işçinin çıplak ücreti arasındaki fark veya Kurum’ca hiçbir ödeme yapılmaması halinde çıplak ücreti tam olarak işverence ödenir.

C) SGK’nca saptanıp iş kazası ve meslek hastalığı olarak mütalaa edilen hallerde ve analık dolayısıyla doğan iş göremezlik hallerinde, işbu Sözleşme’ye göre ödenen işin mahiyetinden doğan ödemeler (ağır vasıta primi, geçici işyeri görev yolluğu, vardiya primi, sondaj ek ödemesi ve benzer) hariç, sosyal haklar kesilmez. Ancak iş kazası ve meslek hastalığından doğan işgöremezlik hallerinde, ilk 4 aylık süre için iş kazası veya meslek hastalığının meydana geldiğinin tespit edildiği gündeki tüm ödemelerin ödenmesine devam olunur (Geçici görevde geçirilen iş kazaları dâhil).

## **YOLLUKLAR:(YHK'nca)**

**MADDE 40** - İşveren tarafından işin göstereceği lüzum ve ihtiyaca binaen geçici görev ile işyerlerinden başka bir mahalle vazifeli gönderilen işçilere, yürürlükte olan Yolluk Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak harcırah ödenir.

Arama, üretim, sondaj faaliyetlerini ve kuyu tamamlama hizmetleri faaliyetlerini yürütmek üzere merkez işyerleri dışında kurulan geçici işyerinde çalışan işçilere, bu işyerlerinde çalıştıkları gün başına, Yolluk Yönetmeliği'nin Ek: 1 no'lu cetvelinde yer alan A-e/C kategorisi üzerinden ödeme yapılır.

## **YILLIK İKRAMİYE:**

**MADDE 41** – 6772 sayılı Yasa'ya göre ve bu Yasa'da belirtilen esaslarda İlave Tediye ve ayrıca işçilere 15 Şubat ve 15 Temmuz günlerinde birer aylık çıplak ücretleri (Aylık ücret 30 gün üzerinden hesaplanır.) tutarında ikramiye ödenir.

İkramiyelerin ödenmesinde kistelyevm usulü uygulanır ve ücretsiz izin günleri hesaba katılmaz.

## **TAHSİL TAZMİNATI:(YHK'nca)**

**MADDE 42** - İşçilere tahsil durumlarına göre aşağıda gösterilen oranlarda Tahsil Tazminatı ödenir.

Lise veya dengi okuldan sonra 4 yıl veya daha uzun Yüksek Tahsil yapmış olanlara aylık çıplak ücretlerinin % 10'u, Lise veya dengi okuldan sonra üç yıl Yüksek Tahsil yapmış olanlara aylık çıplak ücretlerinin % 9'u, Lise veya dengi okuldan sonra iki yıl Yüksek Tahsil yapmış olanlara aylık çıplak ücretlerinin % 8'i, Lise veya dengi okul mezunu olanlara aylık çıplak ücretlerinin % 7'si, Ortaokul veya dengi okul mezunu olanlara aylık çıplak

ücretlerinin % 6'sı, ilkököl mezunu veya altında tahsil yapmış olanlara (okuryazar olanlar dâhil) aylık çıplak ücretlerinin % 4'ü oranında Tahsil Tazminatı verilir.

### **ÜST TAHSİLİ BİTİRME:(YHK'nca)**

**MADDE 43** - İşyerinde çalışırken bir üst tahsili bitiren işçilerin çalışmakta oldukları iş, bitirdikleri üst tahsile uygun değilse bu gibi işçilere üst tahsilleri ile ilgili iş için münhal kadro olması halinde öncelik tanınır ve kendileri "İç Transfer" maddesi hükümlerine uygun olarak üst tahsilleri ile ilgili işlere nakledilirler.

İşveren, yeni kadro ihdası ile dışarıdan personel alınması durumunda, üst tahsili bitiren yüksek okul mezunlarının vasıfları ihdas edilen kadroya uygunsa bu kadroya alınma esasını uygular.

Bu gibi işçilere, üst tahsilleriyle ilgili işe nakledilinceye kadar Kapsam İçi Personel Ücret ve Görevde Yükselme Yönergesi'ne göre üst tahsili bitirme zammı ve Tahsil Tazminatı'nın yeni kademesi uygulanır.

### **KIDEME TEŞVİK PRİMİ:(YHK'nca)**

**MADDE 44** - İşçilerin işlerine ve işyerlerine bağlılıklarını teşvik maksadıyla,

5 yıllık kıdemi olanlara 45 günlük ücreti tutarında,

10 yıllık kıdemi olanlara 55 günlük ücreti tutarında,

15 yıllık kıdemi olanlara 70 günlük ücreti tutarında,

20 yıllık kıdemi olanlara 80 günlük ücreti tutarında,

25 yıllık kıdemi olanlara 90 günlük ücreti tutarında,

30 yıllık kıdemi olanlara 100 günlük ücreti tutarında,

ve her kıdem kademesi için 1 defaya ve bulunduğu kıdem kademesine mahsus olmak üzere Kıdeme Teşvik Primi ödenir. Kıdeme Teşvik Primi'ne hak kazanmış olanlara işbu prim kıdeme hak kazandıkları ayın son gününde ödenir.

A) Kıdeme Teşvik Primi'ne esas kıdem süresinin hesabında işçinin işe giriş tarihinden itibaren çalışılan veya çalışılmış gibi kabul edilen fiili hizmet süresi esas alınır.

Kıdeme Teşvik Primi için bu esas üzerinden işçilerin kıdem durumları tekrar gözden geçirilerek kıdemleri tespit olunur ve bu tespite göre herhangi bir kıdem kademesi üzerinden Kıdeme Teşvik Primi almaları gerekiyorsa bu kademe üzerinden kendilerine gerekli ödeme yapılır. Sözleşme'nin yürürlük tarihinden önce Prim'i alınmış olan kademeler için tekrar bir ödeme veya geri alma işlemi yapılmaz.

TPAO'da çalışırken askere giden işçilerin askerlik süresinin bitiminde başka işte çalışmadan TPAO'da görev alması halinde, askerde geçen süreleri Kıdeme Teşvik Primi'nde dikkate alınır.

B) 5 yıllık Kıdeme Teşvik Primine hak kazandıktan sonra kıdem tazminatı almayı gerektirecek bir nedenle iş akdinin sona ermesi halinde işçilere, idrak edecekleri kıdem kademesi için ödenecek Prim'in beşte biri, son aldığı kıdem kademesinden sonraki hizmet süresinin her yılı için ödenir. Bu sürenin hesabında 6 aydan az süreler dikkate alınmaz. 6 aydan fazla olan süreler yıla tamamlanır.

C) 30 yılını doldurduktan sonra çalışanlar için aynı esaslarla ödenecek Kıdeme Teşvik Primi, 30 yıllık kademe esas alınmak suretiyle yapılır.

D) İşbu Prim'e yılın ilk 6 ayında hak kazanan personele o günkü ücreti üzerinden ödeme yapılır. Ancak



aynı personelin ikinci 6 ay zammına hak kazanması halinde Temmuz ayı içinde bu fark kendisine ayrıca ödenir.

## **TEŞEKKÜR ARMAĞANI BELGESİ:**

**MADDE 45 - A)** Önceden tedbir almak ya da haber vermek suretiyle muhtemel kazaları önleyerek;

- 1- Bir felakete engel olan,
- 2- Kaza anında fedakârlık gösteren,
- 3- İşvereni muhtemel büyük bir zarardan kurtaran,
- 4- Verimliliği artıracak, tasarrufu sağlayacak, tesisat makine ve teçhizatı koruyacak mahiyette olumlu tekliflerde bulunan işçilere, bir aylık ücretleri tutarından az olmamak üzere Teşekkür Armağanı ve bir Teşekkür Belgesi verilir. İşbu bir aylık Armağan miktarı asgari olup işverence bu miktar artırılabilir.

B) İşbu Armağan ve Belgeler bahse konu olayı takiben en geç 1 ay içinde işyerinde ve tarafların müştereken tertipleyecekleri ve işçilerin katılacağı bir törenle verilebilir. İşbu törende Sendika'yı işyeri sendika temsilcileri ve mümkün olursa sendika şube ve genel merkez yetkilileri temsil eder.

C) Ünite amirleri, ünitesinde çalışan ve görevinde olağanüstü gayret ve çalışmasıyla başarı sağlayan personel var ise bunlar için Takdirname verilmek üzere yetkili amire öneride bulunur.

D) Genel Müdürlük tarafından ünite amirince önerilen personele Takdirname verilebilir.

Takdirname işçinin siciline geçer ve Ortaklık camiasına duyurulur.

## **YILLIK ÜCRETLİ İZİN VE ASKERLİK İZİNİ:**

### **MADDE 46 - A) Yıllık Ücretli İzin:**

1 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olan işçilere 22,

5 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olan işçilere 27,

10 yıldan yukarı kıdemi olan işçilere 30,

İş günü Yıllık Ücretli İzin verilir.

4857 sayılı Kanun'un Yıllık Ücretli İzin'le ilgili hükümleri ve bu hususta çıkarılmış yönetmelik hükümleri aynen tatbik edilir.

Sözleşme ile kabul edilen hafta, bayram tatili ve raporlu günlerin izin süresine rastlaması halinde, tespit edilen izin süreleri bu günler kadar uzatılır.

Yıllık Ücretli İzin hesabında çalışılmayan Cumartesi günü işgünü olarak sayılır.

### **A) Askerlik İzni:**

Muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan ve geçici olarak işinden ayrılan işçi, silah altında kaldığı sürece ücretli izinli sayılır.

Ancak, silah altında herhangi bir nam altında ücret alıyorsa bu takdirde oradan aldığı rütbe aylığı ve diğer istihkakı aylık istihkakından tenzil edilir.

## **ÖZEL MAZERET İZİNLERİ:(YHK'nca)**

**MADDE 47 – 1) Evlenme halinde 6 gün,**

2) Ana, baba, karı veya koca, kardeş veya

çocuklarının ölümü halinde 5 gün, kayınpeder ve kayınvalidenin ölümü halinde 3 gün,

3) İşçinin ikamet ettiği kendisinin veya eşinin mülkiyetinden olan gayrimenkullerin veya ev eşyasının yangın, sel, zelzele ve diğer doğal afetlere uğraması halinde hasarın derecesine göre 3–10 gün,

4) Hasta ve cenaze refakatçilerine gidip gelme süresi kadar,

5) Çocuğu doğması halinde 4 gün,

6) İşçilerin amirlerine 3 gün evvelinden yazılı müracaatı üzerine ayda bir günü geçmemek kaydı ile 1 yılda en fazla 10 işgünü,

ücretli mazeret izni verilir.

İşçi isterse yukarıdaki (6. bentteki) günlük iznini saatlik olarak da kullanabilir. Bu iznin saatlik olarak kullanılmasında 7,5 saat, bir gün olarak hesaplanır.

Acil hallerde, 1 gün önceden mazeret bildirilerek bu izin kullanılır.

7) İşçilerin tevsik etmeleri kaydıyla sanık, davacı veya şahit olarak mahkemelerde geçirdiği süreler ücretli izinli sayılır.

8) Bölge Müdürlüklerine ait geçici işyerinin değişmesi halinde evini nakledecek olan işçilere, eski işyeri ile yeni işyeri arasındaki mesafe;

- 200 km.'ye kadar olan yerler için 2 gün,

-

- 201 km.–500 km. arasındaki yerler için 3 gün,

-

- 501 km.–700 km. arasındaki yerler için 4 gün,

- 700 km'den fazla olan yerler için de 5 gün, ücretli izin verilir.

Doğal afet izinlerinin köylerde muhtar, diğer yerlerde Belediyelerden alınacak belgelerle tevsiki gerekir.

8. Bent kapsamına girmeyen nakillerde görev mahalleri değiştirilenler, eski işlerinden ayrıldıkları tarihten itibaren en geç 15 gün içinde; görev mahalleri değişmeyenler ise eski işlerinden ayrıldıklarının ertesi günü yeni görevlerine başlamak zorundadırlar.

### **TAKDİRE BAĞLI ÖZEL MAZERET İZİNLERİ:**

**MADDE 48** - Meşru mazerete dayanan ve işçinin yazılı müracaatı üzerine işverenin takdir ve muvafakatine bağlı olmak kaydıyla ücretli ya da ücretsiz olarak verilen izinlerdir.

İşe yeni girdiğinden yıllık ücretli izin hakkı doğmamış işçilere, doğacak ilk izin hakkından mahsup edilmek üzere 15 güne kadar Yıllık Ücretli İzin verilebilir.

### **İZİN AVANSI:**

**MADDE 49** - Senelik izine ayrılan personele, istediği takdirde, yılda bir defa ve bir brüt maaş tutarında 6 eşit taksitle geri ödemeli İzin Avansı verilir. İş şartları nedeniyle bir yıl içinde 2 yıla ait izin kullanılması halinde ikinci yıl izni için de aynı avans uygulaması yapılır.

Bununla ilgili düzenleme işveren tarafından yapılır.

### **İLK GİRİŞ ÜCRETİ VE ÜCRET SKALASI:(YHK'nca)**

**MADDE 50** - Asgari ücrete göre yapılan işe giriş ücret skalaları, işe yeni girecek işçilere uygulanmak üzere işverence düzenlenir.

## BÖLÜM V

### SOSYAL YARDIMLAR

#### YEMEK YARDIMI:(YHK'nca)

**MADDE 51** - İşçilere, işyerinde doyurucu yemek verilmesi esastır. Bu husustaki uygulamaya aynen devam olunur.

Ancak, kıdem tazminatının hesabında ve yemek yenmemesi halinde yemek bedeli; sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 3,56 TL/Gün, ikinci altı ayında 3,76 TL/Gün'dür.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

#### GİYİM EŞYASI:(YHK'nca)

**MADDE 52** – İşçilere, İşveren tarafından kabul edilmiş olan İş Kıyafeti ve Koruyucu Teçhizat Talimatı'na uygun iş kıyafeti ve koruyucu teçhizat verilir.

İşçilere Eylül ayında yazlık ve kışlık ayakkabı ve elbiselik kumaş karşılığı sözleşmenin birinci yılında 69,00 TL/Yıl giyim yardımı ödenecektir.

Bu ödeme 2. yıl için Eylül ayına kadar olan ücret zammı uygulama tarihlerinde, ücret zammı kadar artırılarak belirlenecektir.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

## **ÇOCUK, AİLE VE ÖĞRENİM YARDIMI:(YHK'nca)**

**MADDE 53** - Hizmet akdi devam eden işçilere, sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 18,80 TL/ Ay, ikinci altı ayında 19,83 TL/Ay Çocuk, Aile, Öğrenim Yardımı ödenir.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

## **EVLENME YARDIMI:(YHK'nca)**

**MADDE 54** - İşçinin evlenmesi halinde evlenme cüzdanını ibraz etmesi üzerine sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında evlenenlere 71,72 TL, ikinci altı ayında evlenenlere 75,66 TL evlenme yardımı yapılır.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve evlenme olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

Eşlerden ikisi de aynı işveren emri altında çalışmakta ise bu yardım her ikisine de verilir.

## **DOĞUM YARDIMI:(YHK'nca)**

**MADDE 55** - İşveren; çocuğu doğan işçilere, çocuk ölü de doğsa, durumu tevsik etmek kaydıyla sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında doğum yapanlara 35,86 TL,

ikinci altı ayında doğum yapanlara 37,83 TL doğum yardımında bulunur.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve doğum olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

Eşlerden ikisi de aynı işverenin emrinde çalışmakta ise işbu Doğum Yardımı eşlerden her ikisine de ödenir.

Bir batında birden fazla çocuk doğduğu takdirde bu yardım her çocuk için yapılır.

## **ÖLÜM YARDIMI:(YHK'nca)**

### **MADDE 56 – İşçinin;**

normal ölümü halinde cenazesini kaldırmak üzere;  
sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında ölümü halinde 179,25 TL, ikinci altı ayında ölümü halinde 189.11 TL,

iş kazası neticesi ölümü halinde ;  
sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında ölümü halinde 286,81 TL, ikinci altı ayında ölümü halinde 302,58 TL,

nakdî yardım kanuni varislerine (eşine, yoksa en büyük çocuğuna, yoksa ana veya babasına) ödenir.

İşçinin ana, baba, eşi veya çocuğunun ölmesi halinde (çocuk ölü de doğsa)

sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında ölümü halinde 107,56 TL, ikinci altı ayında ölümü halinde 113,48 TL,

ölüm yardımı yapılır.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve ölüm olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

## **MALULİYET YARDIMI VE FERDÎ KAZA SİGORTASI:(YHK'nca)**

**MADDE 57** - İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü Sosyal Güvenlik Kurumu Raporu ile tevsik edilmek kaydıyla % 10'dan az kaybetmiş olanlara, işbu kaybedilen her bir % 1 birimi için işverence bir defaya mahsus olmak üzere sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 10,00 TL, ikinci altı ayında 11,00 TL ödenir. İşbu yardım sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 52.00 TL'den, ikinci altı ayında 54,00 TL'den aşağı olamaz.

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu Sosyal Güvenlik Kurumu'nca çalışamaz raporu verilenler ile çalışma gücünü en az 2/3 yitirdiği SGK'nca tespit edilenlere 6 aylık ücreti tutarında, herhangi bir sebeple sosyal güvenlik mevzuatı uyarınca malul sayılanlara ise 4 aylık ücreti tutarında Maluliyet Yardımı yapılır. Bu yardım Sözleşme'de belirtilen diğer hiç bir hakka karşılık mahsup edilemez.

01.01.2009 tarihinden itibaren sigorta meblağı sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 515,00 TL'dan,



ikinci altı ayında 543,00 TL'dan aşağı olmamak üzere TPAO Sigorta Yönetmeliği esas alınacaktır.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

### **SOSYAL YARDIM:(YHK'nca)**

**MADDE 58** - İşbu Toplu İş Sözleşmesi'nin kapsamında bulunan işçilere sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 68,61 TL/Ay, ikinci altı ayında 72,38 TL/Ay Sosyal Yardım ödenir.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

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

### **DOĞAL FELAKET VE HASTALIK AVANSI:(YHK'nca)**

**MADDE 59** - A) İşçinin kendisine, eşine veya velayeti altındaki çocuklarına ait ev veya eşyalarının deprem, toprak kayması, sel ve yangın gibi tabii afetlere uğraması halinde, durumunun ilgili makamlardan alınan belgelerle tevsik edilmesi üzerine, 1 ila 5 aylık ücreti

tutarını geçmemek kaydıyla işçiye Tabii Afet Avansı verilir. 1–2 aylık ücret tutarındaki Avanslar 6 eşit taksit ve 3 ilâ 5 aylık ücret tutarındaki Avanslar 12 eşit taksitte istihkaklarından kesilir. Verilen Avanslar için belirtilen taksitlerle yapılacak kesintiler, aylık ücret tutarının  $\frac{1}{4}$ 'ünü geçemez.

B) İşçinin kendisinin veya ailesinin ağır ve ciddi bir hastalığa yakalandığının bir sağlık raporu veya doktor raporu ile tevsik edilmesi ve bunun Şirket Doktoru'nca onaylanması hallerinde; işçinin zor durumda olduğunun, kendisince veya taraf Sendikası'nca belirtilerek talep etmeleri üzerine, işverence belirlenen usul veya esaslarda, işçiye en çok 4 maaş tutarında Avans verilir. İşbu avans 12 eşit taksitte geri alınır. Bu Avansın işçinin kendi hastalığı nedeni ile verilmesi halinde, taksitler işbaşı yaptığı tarihi takip eden aybaşından itibaren başlar. Yukarıda belirtilen taksit süreleri sona ermeden ve alınan Avans tamamen ödenmedikçe ikinci bir avans verilemez.

## **BARINDIRMA VE DİNLENME KAMPLARI:(YHK'nca)**

### **MADDE 60 - A) Barındırma Yerleri:**

Kanun ve ilgili Yönetmelik hükümlerine göre; işçilerden evli olanlara, mevcutların imkânı nispetinde tahsis edilen lojmanlar ile bekâr işçilere pavyonlarda işyeri ve şartları icabı tespit ve seyyar barakalar ile çadırlarda tahsis edilen yatacak yerlerdir.

### **Dinlenme Kampları:**

İşverenin dinlenme kampı imkânını sağlaması esastır.

İşveren; dinlenme kamplarından, işyerlerinde çalışan işçilerin ve emeklilerin istifadelerini kabul eder. % 15

Genel M¼d¼rl¼k Kontenjanı dışındaki yerlerden, b¼t¼n personelin eşit surette yararlanması için gerekli tedbirler alınarak kamp talimatıyla tespit edilir.

### **TAŞIT ARACI:**

**MADDE 61 - A)** Batman, Adıyaman ve Trakya B¼lge M¼d¼rl¼klerinde; işyerlerine gidiş gelişleri kolaylaştırmak amacıyla, işveren tespit ve işyerinde ilan edeceği belirli saatlerde ve g¼zerg¼hlardan hareket etmek şartıyla ve yeter genişlikte ve miktarlarda, ¼st¼ açık olmayan sıhhi taşıt aracı tahsis edilir.

Birinci fıkradaki esaslar d¼hiline, vardiyalı çalışan (workover d¼hil) işçilerle fazla saatlerde çalışmaya alıkonulan işçilere de vasıta temin edilir.

Sabit kamplar arasında veya sabit kamplardan Batman'a yapılacak nakillerde; işçi, eşyasıyla beraber işverence nakledilir. Kamp nakli maddesinden yararlanan işçilere ayrıca bu h¼k¼m uygulanmaz.

işçiler belli g¼zerg¼htan hareket eden Ortaklık Servis Vasıtaları'ndan kartlarını g¼stererek yararlanırlar.

G¼zerg¼h değişikliği yapılmadan ¼nce Sendika'nın g¼r¼ř¼ alınır. Sendika g¼zerg¼h değişikliği veya yeni g¼zerg¼h ilavesini isteyebilir. Bu istekler işverence incelenir ve sonuç Sendika'ya bildirilir.

Vardiyalı olarak çalışan işçileri vardiyaya g¼t¼recek vasıtalar, B¼lge M¼d¼rl¼klerinde tespit edilmiş g¼zerg¼hları dolaşarak işçileri toplayacak ve çalışacakları mahalle g¼t¼receklerdir. iş d¼n¼ř¼nde, vardiyalı işçileri getiren vasıtalar yine aynı g¼zerg¼hları dolaşarak işe giderken aldıkları duraklara bırakacaklardır.

Kamplarda alışan vardiyalı ve vardiyasız işçilerin işe gitmek ¼zere veya iş d¼n¼ř¼nde, sadece şehir içi

güzergâhlarını vasıta ile dolaşarak geçirdiği süreler, sosyal yardım sayıldığından iş süresinden sayılmaz.

B) Genel Müdürlük Merkez Teşkilâtı ve bağlı işyerlerinde; işyerine gidiş-dönüşü kolaylaştırmak üzere, işverence vasıta tahsis edilmesi esastır. Vasıta tahsis edilmeyen işyerlerinde; işçilere, aylık Belediye Otobüs Abonman Kartı bedeli veya işe geline günler için gidiş dönüş Belediye Otobüs Bilet Ücreti ödenir.

## BÖLÜM VI

### İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ

#### HASAR BEDELİNİN TESPİTİ VE ZARARLARIN TAZMİNİ:

**MADDE 62 - A)** İşçi işyerinde kasıt, ihmal ve dikkatsizliği sebebiyle ika ettiği zararlardan mesuldür. Her işçi kendisine işi dolayısıyla verilen alet ve edevatı, çalıştığı makineleri, iptidai-yarı mamul maddeleri, giyim eşyasını vesair malzemeyi iyi kullanmak, verilen her işi hatasız, vaktinde ve istenilen şekilde yapmakla mükelleftir.

B) Kasıt, ihmal veya tedbirsizlik dolayısıyla bunları hasara uğratan, kötü kullanan veya israf eden yahut bozuk ve hatalı imalat yapan işçiden, işveren bu zararı tazmin ettirir. Birden fazla işçi bu zararı meydana getirmiş ise müteselsil mesuliyet hükümleri uygulanır. Hasar vukuunda zararın işçinin kastı, kusur veya ağır bir ihmalinden mi veya alet, makine vesair malzemeye atfedilecek teknik bir arıza veyahut da her ikisine ait müşterek bir kusurdan mı ileri geldiğini işverenin tefrik edeceği 3, Sendika'nın tayin edeceği 2 kişiden müteşekkil 5 kişilik bir heyet tespit ile hasar bedelini ve işçinin veya işçilerin payına düşen nispeti tayin eder. Kurul, arasından birini başkan seçer. Kurulun işlerini başkan tertip ve tanzim eder.

Hasardan dolayı kusur nispetine göre işçiden tahsil edilecek olan bu zarar 240 günlük brüt ücreti tutarını aşacağı takdirde, işveren işçinin iş akdini feshedebilir. İşçi bu zararı öder veya ödemeyi taahhüt ederse, işveren iş akdini fesih hakkını kullanmayabilir.

İşçinin ve işverenin ayrıca kaza mercilerine başvurma hakkı mahfuzdur. Hasar tespit komisyonu kapsama dâhil işyerleri itibariyle de kurulabilir.

C) Trafik kazası sonucu hasarlarda işverene ait vasıta, kasko sigortalı ise sigortadan tahsil olunan hasar bedelinin işverenin kusuruna isabet eden kısmından arta kalanı, şoförün kusuru sebebiyle şoförden tahsil edilecek miktardan düşülür.

Trafik kazası sonucu hasara uğrayan vasıta kasko sigortalı değilse;

1- % 50'ye kadar olan ferî kusurlarda şoförden herhangi bir tahsilat yapılamaz.

2- % 50'yi aşan asli kusur nispetlerinde, işçiye kusuru nispetinde düşen hasar bedelinin % 30'u şoförden tahsil edilir. Hasar bedelinin tazmini ile alakalı kesinti, işçinin maaşının ¼'ünü geçemeyecek taksitler halinde yapılır.

3- Trafik kazası sonucu, araçta bulunan yükün hasara uğraması halinde de aynı esaslar uygulanır.

D) 1- Görevleri şoförlük olmadığı halde kendilerine şoförsüz olarak iş icabı vasıta tahsis edilenler, yukarıdaki hükümlere göre tespit edilen hasar bedelinin % 10'unu öderler.

2-a) Ortaklığa mensup görevli şoförün vasıtada hazır bulunduğu sırada kendi inisiyatifleri ile vasıtayı şoförden alıp kullananlar,

b) Araç kullanma kartı olmadığı halde araç kullanıp kaza yapanlar,

c) Trafik kazalarında ilgili makamlardan (polis, jandarma) alınacak kaza ile ilgili evrakları (trafik kazası tespit tutanağı, alkol raporu, üçüncü şahsın ruhsatname, ehliyet ve aracın trafik sigorta poliçe fotokopileri, trafik ifadeleri, v.s.) ilgili ünitelere verilmek üzere temin etmeyenler,

bu maddenin (B) fıkrasındaki hükümlerden yararlanamaz ve olayın bütününden sorumlu tutulurlar.

d) Ehliyetlerin İptali :

Şoförler; ceza puanlarını doldurması nedeni ile ya da mahkeme kararıyla ehliyetlerinin süreli iptal edilmesi halinde, ehliyetinin iptal edildiği süre kadar görevlerine uygun bir yerde istihdam edilirler.

### **ŞOFÖRLERİN TRAFİK CEZASI:**

**MADDE 63** - Şoförler, göreve çıkmak üzere vasıtayı teslim aldıklarında, vasıtanın gerekli kontrolünü yaparlar ve trafik mevzuatına göre noksan bulurlarsa, bunun giderilmesi için, hemen ilgililere müracaat ederler. İlgililer görülen noksanı hemen gidermedikleri takdirde, durum kendisine görev veren amirine şoför tarafından derhal bildirilir. Buna rağmen kendisi, tamire muhtaç gördüğü aynı vasıta ile göreve gönderilir ve evvelce bildirdiği noksanlık yüzünden trafik tarafından para cezasına çarptırılırsa, bu para işverence ödenir ve gerekirse mezkûr para, emri verenden işveren tarafından tahsil olunur. Ancak, insan hayatını tehlikeye düşürecek teknik noksanlıklar bulunması halinde, noksanlıklar giderilmedikçe araç sefere çıkarılamaz.

### **İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ:(YHK'nca)**

**MADDE 64 - A)** Kapsama dâhil işyerinde çalışan bütün işçiler;

1- Çalıştıkları işyerinde gerek kendilerinin ve gerekse arkadaşlarının sağlık durumlarını ufak veya büyük ölçüde ihlal veya tehdit edebilecek her türlü hareketten büyük bir dikkatle sakınmaya,

2- İşyerinde iş güvenliğini bozacak ve faaliyeti aksatacak her türlü hareketten kaçınmaya ve bu türlü hareketlere mâni olmaya,

3- İşyerindeki güvenlik malzemesi, tesisi ve vasıtalarını iyi bir halde muhafaza etmeye, verilen iş kıyafeti ve koruyucu teçhizatı giymeye ve giydirmeye, buna muktedir olmadığı takdirde salâhiyetli en yakın amirini haberdar etmeye,

4- İş güvenliği hususunda işverenin iş güvenliği talimat ve talimatnameleri esasları dâhilinde hareket etmeye,

mecburdurlar.

B) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine uymayı kabul eder.

Acil hallerde hasta ve yaralılar işveren tarafından hastaneye nakledilirler.

C) Geçici işyerlerinde ve workover çalışmalarında; iş mahallinde, işçilerin tüm temizlikten önce yapacakları ön temizlik için yeteri kadar temizlik malzemesi bulundurulur. İşveren devamlılık arz eden işyerlerinde de ön temizlik ve tüm yıkanma ihtiyacını sağlayacak tedbirleri alır ve gerekli temizlik malzemesini bulundurur.

Yatakhanelerde ilgili mevzuatta gösterilen esaslara riayet edilecektir. İşyerinde vuku bulan bilumum iş kazaları ile işyeri dâhilinde ve haricinde vuku bulan hastalık hallerinde işçinin riayet edeceği hususlar mevzuata uygun olarak, Sendika'nın mütalaası da alınarak, işveren tarafından tespit ve tayin olunur. Acil müdahaleyi icap ettirecek şekilde iş kazasına maruz kalan veya hastalanan işçi, en seri vasıta ile ilk yardım merkezi veya hastaneye sevk edilir.



İşveren, her işyerinde hastalık veya sakatlanma halinde ilk müdahalenin yapılabilmesi için ilaç ve malzemeyi havi bir ecza dolabı bulundurur.

50'den fazla işçi çalıştırılan kamplarda ehliyetli bir Sağlık Memuru istihdam edilir.

Hamitabat sahasına ehliyetli bir Sağlık Memuru alınabilmesi için gerekli tedbirler işverence alınır.

Temin edilebildiği takdirde işveren, Batman Dispanseri'nde mesai saatleri içinde çalışacak bir bayan iğneciyi istihdam eder.

İşçilerin sağlığını korumak için kapsama dâhil işyerlerinden Batman Bölge Müdürlüğü işyerinde 2, Genel Müdürlük ile Adıyaman ve Trakya Bölge Müdürlüğü işyerlerinde 1'er doktor bulundurulur.

Kamplarda çalışan işçilerden hasta olanlar veya sakatlananlar o yerde bulunan ambulans veya sair seri bir vasıta ile derhal hastaneye sevk edilir. Adıyaman ve Lüleburgaz'da iş kazası ve ağır hastalık vukuunda en yakın sağlık merkezine veya hastaneye işçiyi sevk etmek için işveren mevcut arabalarından birini hasta nakledilecek duruma getirir.

Kulelerde; görevi icabı personele tahsis edilenler dâhil bir araba kalması halinde bu araba, muhtemel kazalara karşı, görevdeki bir başka arabanın kuleye dönüşüne kadar göreve gönderilemez.

D) Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği ekinde sayılan işlerde çalışan işçiler yılda bir defa, Log Ünitesi'nde ve Röntgen işinde çalışan işçiler 6 ayda bir defa genel sağlık kontrolünden (check-up) geçirilir.

## **İŞ KAZALARI:**

**MADDE 65 - A) İş Kazalarında Takip Edilecek Usul ve Esaslar:**

1- Her işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu teşkil edilir. Bu kurullar Yönetmelik hükümlerine göre kendisine tevdi edilen görevleri yapar ve işbu Toplu İş Sözleşmesi'nin ilgili maddelerine ait uygulamayı takip ederler.

2- İşçiler, işyerlerinde işveren tarafından tayin edilen usul ve nizamla uygun olarak hareket edeceklerdir. İşçiler İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nda kendilerini ilgilendiren konularda alınan kararlara, uygulanan tedbirlere, konulan yasaklara uymak zorundadırlar. Uygulamada karşılaştıkları güçlüklerden Kurul'u haberdar ederler.

3- İşyerinde vuku bulan iş kazası neticesinde yaralanan işçi durumu hiç vakit kaybetmeden en yakın amirine bildirir. İşçinin durumu buna imkân vermeyecek kadar ağır ise iş kazasının bildirilmesi işçinin yanında veya yakınında bulunan iş arkadaşına düşer.

4- Kazaya uğrayan işçi, en yakın amiri tarafından doldurulacak kaza kâğıdı ile birlikte veya buna imkân yoksa hemen en yakın sağlık tesisine en seri vasıta ile gönderilir ve keyfiyet işveren veya vekili tarafından o mahallin zabıtasına bildirilir.

İşyerinde vuku bulan en ufak yaralanma hadisesinin dahi en yakın amire duyurulması mecburidir.

İşyerinde meydana gelen iş kazasında işçinin kusuru olsa dahi, işverence düzenlenecek vizite kâğıdında "iş kazası" diye belirtilir.

B) İş ve Trafik Kazaları Sonucu Doğacak Tazminat:

1- Ortaklık vasıtaları ile uğranılan trafik kazaları sonucu üçüncü şahıslar tarafından talep edilebilecek tazminatlar, Mali Mesuliyet Sigortası'ndan karşılanacaktır.

2- İşyerinde veya işyeri dışında işverene ait bir işin görülmesi sırasında vukua gelecek iş kazaları sonucunda işverenin bir işçisinin zarar görmesi halinde, zarar gören işçi veya hak sahipleri tarafından talep edilecek tazminatlar, Sigorta Yönetmeliği hükümlerine göre yapılan sigortadan karşılanacaktır.

## BÖLÜM VII

### DİSİPLİN VE HİZMET AKDİNİN SONA ERMESİ

#### İŞYERİ DİSİPLİN KURULU:

**MADDE 66** - İşbu Sözleşme kapsamına dâhil işyerlerinde Genel Müdürlük, Batman, Adıyaman ve Trakya Bölge Müdürlükleri için birer Disiplin Kurulu kurulur.

Bu Kurullar; işverenin tayin edeceği 2, yetkili Sendika'nın tayin edeceği 2 temsilciden teşekkül eder. Taraflar ayrıca en az 2'şer yedek üye tespit ederler.

İşveren temsilcilerinden biri başkan olarak atanır.

Disiplin Kurulu'na işler, işveren tarafından intikal ettirilir. Disiplin Kurulu Başkanı toplantı yeri, günü ve saatini üyelere 3 gün önceden bildirir. Bu bildiri üzerine Kurul, katılan üyelerle toplanır ve kendisine tevdi edilen işleri, aksi kurulca kararlaştırılmamışsa 6 işgününde bitirir.

Disiplin Kurulu çalışma esasları Kurul'ca tespit edilir.

Kararlar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oydur.

İşveren verilen cezayı işçi lehine değiştirebilir veya tamamen kaldırabilir.

Disiplin Kurulu'nun görev ve yetkileri, işyerinde uygulanan işyeri talimat ve nizamlarına, işyeri disiplinine, umumi ahlak ve adaba aykırı hareketleri cezalandırmaktır.

Bu cezalar:

- 1- İhtar (Kurul'ca tekerrüre esas olmamak üzere, Ünite Amirince de verilebilir.),
- 2- 1 ile 3 Yevmiye Kesilmesi,
- 3- 4 ile 8 gün arası Ücretsiz İşten Uzaklaştırma,
- 4- İşten Çıkarma.

Bu cezalara esas teşkil edecek fiiller ekli Disiplin Ceza Cetveli'nde sayılmıştır. Bu suçlar ve karşılığındaki cezalar tahdidi mahiyette olmayıp, cetvelde zikredilmeyen fiilleri işleyenler de Kurul'ca takdir edilecek -yukarıda sayılan- cezalardan biri ile cezalandırılırlar.

Aynı fiilin tekerrürü halinde Disiplin Kurulu'nca bir üst ceza verilir.

İşten Çıkarma Cezaları Genel Müdür'ün onayı ile yürürlüğe girer. Disiplin Kurulu Kararı'ndan itibaren 3 işgünü içinde Sendika Genel Başkanı veya Genel Başkan'ın yurtdışında olması halinde Merkez Yönetim Kurulu Üyelerinden birisi bu kararı Genel Müdür ile görüşme konusu yapabilir.

Dış kamplardan Kurula çağrılan personelin gidiş geliş yol masrafları işverence ödenir.

## **SUÇSUZ ÇIKARMALAR - TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:**

**MADDE 67 - A) Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi:**

Bu konuda yürürlükteki mevzuat hükümleri uygulanır.

B) Münferit Suçsuz Çıkarma:

C) İş Kanunu'na Göre İşten Çıkarma:

İşveren, İş Kanunu hükümlerine göre akdini feshettiği işçinin, bu çıkarmadan evvel bu Sözleşme'de kabul edilen İhbar Önellere ve Kıdem Tazminatı'na riayetle mükelleftir.

2) Hastalık Sebebiyle Suçsuz Çıkarma:

İşçinin, herhangi bir hastalığa veya kazaya uğradığı takdirde, bu hastalık veya kaza arızasının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tedaviye tabi tutulduğu süre içinde yasal müddetçe, hiçbir suretle iş akdi feshedilemez. Ancak, Kurum'ca sürekli işgöremezlik raporu verilen işçilere, yine Kurum'ca hakkında çalışma gücünü 2/3 oranında kaybettiği raporu verilen işçilere, bu Toplu İş Sözleşmesi'ne göre Kıdem Tazminatı ödenerek iş akdi feshedilir.

C) İhbar Önelleri:

1- Suçsuz Çıkarmalarda:

6 aydan az kıdemi olanlara 4 hafta,

6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 6 hafta,

18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 11 hafta,

3 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara 13 hafta,

5 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlara 15 hafta,

10 yıldan 15 yıla kadar kıdemi olanlara 17 hafta,

15 yıldan fazla kıdemi olanlara 18 hafta,

önceden ihbarda bulunmak şarttır.

01.07.2001 tarihinden sonra işe yeni giren işçilere, Yasa Hükümleri uygulanır.

2) İhbar Önellerine ait ücret, genel kural olarak peşin ödenir. Peşin ödeme halinde ihbar süresi kıdem süresinden sayılmaz.

D) Kıdem Tazminatı:

İş Yasası'nda belirtilen hallerde ve belirtilen esaslar dâhilinde ödenecek Kıdem Tazminatı hesabındaki gün sayıları:

1 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlar için 35,

5 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlar için 45,

10 yıldan 15 yıla kadar kıdemi olanlar için 65,

15 yıldan fazla kıdemi olanlar için 72

gündür.

01.07.1987 Tarihinden sonra işe girenlere Yasa hükümleri uygulanır.

## **MAZERETLİ İŞTEN AYRILMALAR:**

### **MADDE 68 - A) Emeklilik Ayrılması:**

Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan; maluliyet, toptan ödeme veya emekli aylığı bağlanmasına hak kazanan ve bu hususu belgelendiren işçiye, talebi üzerine, bu Sözleşme'de tespit edilen Kıdem Tazminatı esasları

üzerinden Kıdem Tazminatı hesap edilerek ödemede bulunulur. Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanan 55 yaşını yılın ilk 6 ayında dolduran işçilerin iş akitleri aynı yılın Temmuz ayında, 55 yaşını 2. 6 ayında dolduran işçilerin iş akitleri ise müteakip yılın Ocak ayında, işverence Kıdem ve İhbar Tazminatları peşin ve nakdî ödenmek kaydıyla feshedilebilir.

İş akdi emeklilik sebebi ile feshedilen işçilerin emekliliğe hak kazanmamış olmalarının anlaşılması halinde; bu durumda olanlar, derhal işe alınarak emeklilik hakkını kazanıncaya kadar çalışmaları sağlanır.

İş akdi maluliyet sebebi ile feshedildikten sonra işçinin, SGK'ndan "yeniden çalışabilir" raporu alması halinde de işçinin emeklilik hakkını kazanması için çalışması gerektiği ortaya çıkarsa, işçi işe alınarak emeklilik hakkını kazanıncaya kadar çalıştırılır.

Bunlardan ödenmiş olan Tazminatları geri alınmaz. Son çalıştıkları süreye göre Kıdem Tazminatı hesaplanarak ödenir. Ancak, bu son sürenin kıdem kademesini tespitite önceki çalışma yılları da dikkate alınır.

#### B) Zorunlu Ayrılmalar:

İşçi aşağıdaki hallerde ihbar önellerine uymak zorunda kalmaksızın işten ayrılabilir:

1- İşçinin işe girişte yükümlendiği asıl işin yapılmasının, işe girişi sırasında mevcut ve tahmin edemeyeceği bir sebebin bilahare ortaya çıkması dolayısıyla sıhhat ve hayatı için tehlikeli olması,

2- İşçinin daimî surette yakınında ve doğrudan doğruya temasta bulunduğu işveren veya vekilinin yahut başka bir işçinin bulaşıcı bir hastalığa müptela olması,



3- İşçinin işe girişi sırasında işverence çalışma şartları, ücretler, sosyal yardımlar ve sosyal güvenlik hususlarında yanlış vasıf veya şartlar göstermek yahut gerçeğe aykırı bilgi vermek ve açıklama yapmak suretiyle işçiyi yanıltması,

4- İşveren veya vekilinin, işçinin veya ailesi efradından birinin şeref ve namusuna hanel getirecek ve ahlakını bozacak mahiyette sözler ve hareketlerde bulunması,

5- İşveren veya vekilinin, işçiyeye veya ailesi efradından birisine karşı tecavüz veya tehditte bulunması yahut işçiyeye ve ailesi efradından birini Kanun'a aykırı bir harekete teşvik, tahrik veya sevk etmesi yahut işçiyeye veya ailesi efradından birine karşı hapisle cezalandırılan bir suç işlemesi,

6- İşverenin ücret ve ücretlerle ilgili taahhütlerini yerine getirmemesi,

7- İş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi, başkalaşması ve uygulanmaması,

İşbu zorunlu ayrılmalarda işçiyeye, bu Sözleşme ile tespit edilen Kıdem Tazminatı ödenir.

#### C) Askerlik Ayrılması:

Muvazzaf askerlik görevini ifa etmek amacıyla silah altına alınan işçilere, en az 1 yıl kıdemleri olmak şartıyla, işbu Toplu İş Sözleşmesi'ndeki Kıdem Tazminatı ödenir. Kıdem Tazminatı'nı almadan ayrılan işçi, askerlik hizmetinin bitiminde yeniden aynı işine girdiği takdirde, eski kıdem süresi kıdeminden sayılır.

Kısa dönem muvazzaf askerlik ayrılımlarında, işçi askerlik sonunda işe dönmeyeceğini yazılı beyan ederse, Kıdem Tazminatı ödenir.

Askerlik ayrılmasında işçi, herhangi bir İhbar Öneline tabi değildir.

Herhangi bir askerlik görevini ifa etmek amacıyla işten ayrılan işçiler, bu görevlerinin sona ermesinden itibaren en geç 3 ay içinde işe girme talebinde bulunurlarsa, işverenin işyerlerinde kalifikasyonlarına uygun münhal vukuunda tercihen işe alınır. Bu gibi işçilere, askere gitmeden önceki kadrolarında hâlen çalışmakta olan emsallerinin eriştiği ücret verilir ve eski menfaatleri nazari dikkate alınır.

#### D) Ölüm Ayrılması:

İşçi, iş kazası ya da meslek hastalığından dolayı veya herhangi bir nedenle vefat ederse işbu Toplu İş Sözleşmesi'yle hak kazandığı Kıdem Tazminatı hesaplanarak kanuni varislerine ödenir.

Bu ödeme işçinin kanuni haklarına halel getirmeyeceği gibi mahsup dahi edilemez. Sıfır ila 5.-TL arasında olan ödemeler 5.- TL'na iblağ edilir.

#### E) Evlenerek Ayrılan Kadın İşçiler:

Evlenen kadın işçilere, İş Yasası'nda belirtilen hallerde, Toplu Sözleşme'ye uygun Kıdem Tazminatı ödenir.

### **MAZERETSİZ İŞTEN AYRILMALAR:**

**MADDE 69-** İşçi herhangi bir sebep göstermeksizin işten ayrılmak isterse, işbu Sözleşme'nin İhbar Öneline uymak şartıyla hizmet akdini feshedebilir. Ancak, mazeretsiz işten ayrılan işçilere Kıdem Tazminatı ödenmesi hakkında yasal hükümler uygulanır.

## KABAHTLI ÇIKARMALAR:

**MADDE 70 – 1-** Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresince ücretsiz izinli sayılırlar.

2- İşçi herhangi bir suçtan tutuklandığı ve tutukluğu, İş Kanunu'ndaki bildirim sürelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesiş sayılır. Bu sürelerin İş Kanunu'ndaki bildirim süresini aşmaması hallerinde, işçi bu süreler için ücretsiz izinli sayılır.

3- Tutukluluğun;

a) Kovuşturmaya yer olmadığı,

b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

nedenlerinden biri ile 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren 1 hafta içinde işine dönmesi halinde, işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınırlar.

İşçinin 90 günden sonra beraat etmesi ve serbest bırakıldıktan sonra 1 hafta içinde işyerine müracaatı halinde, bu konudaki yetkili mercilerin işçinin işe alınması konusunda müspet mütalaa vermeleri neticesinde, işveren işçiyi eski işine veya o iş münhal değilse eski işine uygun bir işe alır. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakkı saklıdır.

4- Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 120 gün içinde tahliye edilenler, 1 hafta içinde başvurmaları halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

5- Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay ve daha az ceza alan,

b) 6 aydan fazla ceza alıp cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen,

işçilerin tekrar işe başlatılmaları, işverenin takdiri ile mümkündür.

6- Yüz Kızartıcı Suçlar ile Sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile Bütünlüğüne, Millî Güvenliğe, Kamu Düzenine, Türk Silahlı Kuvvetleri'ne karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler; cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınmazlar.

7- 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 şartı ile;

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

b) Ehliyetlerinin Mahkemede 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.

### **SUÇLU ÇIKARMALAR:**

**MADDE 71** - Yasalarda suçlu çıkarmayı gerektiren veya işbu Toplu İş Sözleşmesi'nin EK: 2 Disiplin Cezaları Cetveli'nde tespit edilen esaslarla yapılan işten çıkarmalardır.

### **İBRANAME ŞARTI:**

**MADDE 72** - İşveren işçilerden İbraname almak istediği takdirde, işbu İbranamede işçiye yapılan ödemelerin her kademesi ayrı ayrı gösterilir. İşçi İbranamede yazılı meblağ kadar ibra etmiş sayılır.

## BÖLÜM VIII

### ŞİKÂYET VE UYUŞMAZLIK

#### ÖZEL ŞİKÂYET:

**MADDE 73 - A)** Özel şikâyet, işçinin memnuniyetsizliğini mucip bir halde bu durumu açığa vurarak belirtmesidir. Bunlar işçilerin çalışma şartlarına ve işverenle olan münasebetlerine doğrudan doğruya ve temelli bir şekilde etki etmeyen nitelikteki hususlardır. Bu takdirde taraflar aşağıdaki usule göre hareket ederler.

Bu sebeplerle taraflar hakem yoluna başvurmayacaklardır.

1- İşçi işyeri ilk amiri ile görüşerek şikâyeti halleder. Görüşmeler sözlüdür.

2- İşçi, neticeden tatmin olmazsa konuyu işyeri Sendika Temsilcisi'ne bildirir. Temsilci durumu İşveren Vekili'yle görüşür. İkinci kademede konu halledilemediği takdirde Sendika üst kademeleriyle İşveren Yetkili Temsilcisi arasında görüşülür.

3- Bu kademede de netice alınmazsa Sendika Başkanlığı ile işveren üst amiri görüşerek konuyu çözmeye çalışırlar.

B) İşbu şikâyetler sebebi ile hiçbir işçi, şikâyetten dolayı sorumlu tutulamaz ve haklarında idari tedbir ve cezai kararlar alınamaz.

#### SÖZLEŞME ŞİKÂYETİ:

**MADDE 74 - A)** İşbu Sözleşme'nin uygulanmaması ya da yanlış uygulanması yüzünden zarar gören işçi;

1- Durumu, kendisine en yakın İşyeri Sendika Temsilcisi'ne bildirir.

2- Temsilci acil hallerde durumu derhal işyeri ilk amirine bildirir.

3- Temsilci acil olmayan hallerde şikâyeti Baştemsilci'ye bildirir. Baştemsilci diğer temsilcilerle görüşür. Şikâyet haksız görülürse durum şikâyeti yapana bildirilir. Yerinde görülürse müşterek görüşe göre işyeri ilk amirine bildirilir.

4- İşyeri amiri şikâyeti reddederse temsilciler durumu Sendika'nın üst kademesine bildirirler.

5- Sendika üst kademesi şikâyeti İşveren üst kademesine iletir.

6- Üst kademeler arasında da halledilemeyen şikâyetler uyuşmazlık ve özel hakemle ilgili madde kapsamına girer.

B) Sözleşme şikâyetinde bulunan işçiler işbu şikâyetlerinden dolayı sorumlu tutulamaz ve haklarında idari tedbir ve cezai kararlar alınamaz.

## **UYUŞMAZLIK VE ÖZEL HAKEM:**

**MADDE 75** - Taraflar, işbu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden bir ya da bir kaçını üzerinde uygulama ya da tefsir uyuşmazlığına düşerlerse:

1- Uyuşmazlık iddiasında olan tarafın yapacağı çağrı üzerine işbu çağrıyı takip eden 6 işgünü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunu müzakere ederler.

2- İşbu müzakerelerde 6 işgünü içinde anlaşmaya varamazlarsa uyuşmazlığı iddia eden taraf seçeceği bir hakemin ismini karşı tarafa bildirir.

3- Karşı taraf bildirimini takiben 3 işgünü içinde kendi hakemini seçerek diğer tarafa bildirir.

4- İki hakem 3 işgünü içinde üçüncü tarafsız hakemi seçerler.

Böylece Hakem Kurulu teşekkül etmiş olur. Üçüncü hakem, kurulun başkanıdır. Üçüncü hakem, iki hakemin oy birliği ile seçilemezse işbu seçimi uyuşmazlık iddiasında olan tarafın müracaatı üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahallî Mahkeme yapar.

5- Hakem Kurulu, kuruluşunu takiben 15 gün içinde gerekli kararı alarak taraflara tebliğ eder.

6- Uyuşmazlık iddiasında olan tarafın 1. fıkraya göre yapacağı çağrıya diğer taraf uymazsa ya da uymasına rağmen uyuşmazlık tutanağını tanzimden imtina ederse ya da 3.fıkraya göre kendi hakemini seçtiğini bildirmese Özel Hakeme gidilmesi teklifi kabul edilmemiş sayılır. Bu takdirde ve 5. fıkraya göre gerekli süre içerisinde Hakem Kurulu'nca karar verilmemesi veya karar verilmesinin herhangi bir sebeple imkânsız duruma girmesi ya da kesinleşen karara uyulmaması halinde tarafların kanuni haklarını kullanma yetkisi doğar.

Müddeti içinde temyiz edilmeyen Hakem Kararı kesindir. Temyiz olunan Hakem Kararları hakkında umumi hükümler uygulanır.



## BÖLÜM IX

### SON HÜKÜMLER

#### **KANUNUN ÜSTÜNLÜĞÜ:**

**MADDE 76** - İşbu Sözleşme'nin işçi lehine değiştirici ya da geliştirici hükümlerinin bulunmadığı hususunda yürürlükte bulunan ya da yürürlüğe girecek olan işçi lehine Kanun, Tüzük ve Yönetmelik hükümleri saklıdır.

#### **TEKERRÜRÜ ÖNLEME:**

**MADDE 77** - İşbu Sözleşme'de işçi lehine sağlanan sosyal yardım, sosyal güvenlik gibi menfaatlerin; ilerde yürürlüğe girecek Kanun, Tüzük, Yönetmelik hükümleriyle aynen veya daha fazla olarak temin olunması halinde mükerrerliği önlemek üzere yalnız işçinin lehine olanı uygulanır.

#### **KANUNA AYKIRILIK:**

**MADDE 78** - A) İşbu sözleşme hükümlerinden herhangi birisinin kanuna aykırılığı sabit olursa sadece ilgili hüküm yürürlükten kalkar. Bu hükmün kalkması, Sözleşme'nin tüm olarak yürürlükten kalkması sonucunu doğurmaz.

B) Taraflar, ilgili hükmü kanun ve içtihadı uygun olarak yeniden düzenler.

#### **ÇALIŞMA BELGESİ:**

**MADDE 79** - İşten ayrılan ya da çıkarılan işçiye işveren tarafından;

- 1- Yaptığı işin çeşit ve mahiyetini,

2- İşe başlayış ve bitiş tarihini,  
gösteren resimli ve tasdikli bir belge verilir.

### **SÖZLEŞMENİN EKLERİ:**

**MADDE 80** - 1- Kapsam Dışı Personel Listesi,  
2- Disiplin Cezaları Cetveli,

### **YETKİLİ MAHKEME:**

**MADDE 81** - İşbu Sözleşme ile ilgili bütün konularda Ankara Mahkemeleri yetkilidir.

### **MÜKTESEP HAKLAR:**

**MADDE 82** - Bu Sözleşme'nin yürürlük tarihine kadar, işçilere hizmet akdi veya sair şekilde tanınmış bulunan haklardan, bu Sözleşme ile yeniden düzenlenmemiş veya değiştirilmemiş bulunan hususlar; emredici kurullarla bağdaştığı ölçüde, işçi lehine olanlar saklıdır.

### **HUKUKİ TEMEL VE SÖZLEŞMENİN MAHİYETİ:**

**MADDE 83** - İşbu Toplu İş Sözleşmesi YHK'nın 17.09.2009 tarih ve E.2009/106, K.2009/164 sayılı kararı ile yürürlüğe konmuştur.

**KREŞ: :(YHK'nca)**

**MADDE 84** - Kreş konusunda işverence mevzuat hükümlerine göre işlem yapılır.

### **GEÇİCİ MADDE 1 – FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:(YHK'nca)**

Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarih ile işyerine tebliğ edildiği aya kadar geçen süre için

ödenecek farkların tutarı, işbu kararın işyerine tebliğ tarihinden itibaren 2 ay içinde 2 eşit taksitte ödenir.

## **GEÇİCİ MADDE 2 – İŞTEN AYRILAN İŞÇİLERİN YARARLANMASI:(YHK'nca)**

Sözleşmenin yürürlük (başlangıç) tarihi ile imza tarihi arasında işyerinden bağlı oldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, malullük veya emeklilik aylığı almak veya toptan ödeme almak amacıyla ayrılanlar ile muvazzaf askerlik nedeniyle ayrılanlara ve 4857 sayılı Yasanın 17. maddesi ile aynı kanunun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından ve aynı Yasanın 24. maddesi gereğince işçi tarafından iş sözleşmesi sona erdirilenlerin kendilerine, ölenlerin kanuni mirasçılarına talep etmeleri halinde yürürlük tarihi ile işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için toplu iş sözleşmesi farklarına ilişkin bütün hak ve alacakları bu sözleşmede belirlenen miktarlar üzerinden hesaplanarak daha önce ödenenlerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir.

**Bu Toplu İş Sözleşmesi 84 esas, 2 geçici , 1 ek ve 48 maddelik Disiplin ve Ceza Cetvelinden ibaret olup, (YHK); Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'nın 17.09.2009 gün ve E. 2009 /106, K. 2009 /164 sayılı kararı ile yürürlüğe konulmuştur.**

## EK : 1

### KAPSAM DIŞI PERSONEL LİSTESİ

Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Genel Müdür DanıŐmanı, BaŐ DanıŐman, Bölge Müdürü, Bölge Müdür Yardımcısı, Kurul BaŐkanı, Daire BaŐkanı, Daire BaŐkan Yardımcısı, DanıŐman (İdari-Teknik), DanıŐman MűfettiŐ, Arama Bölge Sorumlusu, 1.Hukuk MűŐaviri, Hukuk MűŐaviri (Merkez), Hukuk MűŐaviri (Bölge), Savunma Sekreteri, Sivil Savunma Amiri, Savunma Uzmanı, Koruma ve Güvenlik Amiri, Müdür, Kıdemli Uzman (Mühendis-Mimar), Proje Sorumlusu, Uzman (Mühendis-Mimar), Uzman (Teknik), Kıdemli Uzman (İdari-Teknik), Őef, BaŐ (Mühendis-Mimar) BaŐ (Fizikçi, Kimyager, Elektronikçi, Hekim, vb.), Kıdemli Uzman Avukat, Kıdemli Uzman MűfettiŐ, Uzman Avukat, BaŐ Uzman (İdari), BaŐ MűfettiŐ, MűfettiŐ, MűfettiŐ Yardımcısı, MűŐavir Avukat (Merkez), Kıdemli (Mühendis-Mimar), Kıdemli (Teknik), Kıdemli Avukat, Avukat, Mühendis-Mimar, Fizikçi, Kimyager, Elektronikçi, Uzman (İdari), Uzman Yardımcısı, Hekim unvanını taŐıyanlar ile liseden sonra yapılan en az 4 yıllık yüksek öğrenim sonucu edindiği meslek unvanı; Yüksek Mühendis, Mühendis, Mimar, Jeolog, Jeofizikçi, Kimyager, Fizikçi, Elektronikçi vb. olanlar ile iŐbu toplu iŐ sözleşmesi döneminde sayıları 10'u geçmemek Őartı ile özel ihtisas elemanları, Toplu İŐ Sözleşmesi kapsamı dıŐındadır.

EK - 2

DİSİPLİN CEZALARI CETVELİ  
İŞÇİLERİN RİAYETLE MÜKELLEF OLDUKLARI HUSUSLAR İLE AKSİNE  
HAREKET EDENLERE DİSİPLİN KURULU KARARI İLE  
VERİLECEK CEZALAR ŞUNLARDIR

İşçilerin Riayetle Mükellef Olduğu Hususlar	İhtar	Yevmiye Kesimi			4-8 Gün Ücretsiz İşten Uzaklaştırma	İşten Çıkarma
		1	2	3		
1 Kendilerine verilen istihlal, imalat ve teknik emniyet malzemesini ve teçhizatını ve makineleri usulüne uygun kullanmamak.	X	X	X	X	X	
2 İş esnasında gerek kendileri ve gerekse arkadaşları için tehlike teşkil edecek her türlü ihmâl ve dikkatsizliklerden sakınmamak.	X	X	X	X	X	

<b><u>İşçilerin Riayetle Mükellef Olduğu Hususlar</u></b>	<b><u>İhtar</u></b>	<b>Yevmiye Kesimi</b>			<b>4-8 Gün</b>		<b>İşten Çıkarma</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Ücretsiz İşten Uzaklaştırma</b>	<b>İşten Çıkarma</b>	

3 İşyerlerinde gördükleri tehlikeli herhangi bir halden ve yapmakta oldukları iş ile ilgili olmak kaydıyla alet veya makinelerdeki noksan ve arızalardan hemen en yakın amiri veya ilgilileri haberdar etmek.

4 Her ne suretle olursa olsun işyerinde yangına sebebiyet verecek hareketlerde bulunmamak, yangın başlangıcı veya yangın vukuunda keyfieti iftayıye ve ilgililere haber vermekle beraber ve bu konuda hususi tamim ve emirlerde belirtilen şekilde hareket etmek.

5- İşyerinde arkadaşlarının kazaya uğraması, yaralanması, hastalanması veya bayılması halinde keyfieti ilgili kısım nezaretçisine (ustabaşısına veya en yakın amirine) bildirmek.

<u>İşçilerin Riayetle Mükellef Olduğu Hususlar</u>	<u>İhtar</u>	Yevmiye Kesimi			4-8 Gün		İşten Çıkarma
		1	2	3	Ücretsiz İşten Uzaklaştırma		

6- Gerek kendilerinin ve gerekse işyerinin temizliğine riayet etmek.

7- Yerlere tükürmemek, sümükürmemek, teneffüs edecek havayı ve sıhhati bozacak şeyleri yerlere atmamak ve her ne suretle olursa olsun işyerini kirletmemek.

8- İş emniyeti ve işçi sağlığının korunması bakımından meri mevzuat ile bu konuda alınmış veya alınacak yazılı ve sözlü olarak kendilerine duyurulmuş ve duyurulacak bütün karar, tedbir ve emirlere harfiyen riayet etmek.

<u>İşçilerin Riayete Mükellef Olduğu Hususlar</u>	<u>İhtar</u>	Yevmiye Kesimi			4-8 Gün		İşten Çıkarma
		1	2	3	Ücretsiz İşten Uzaklaştırma	İşten Çıkarma	

9- İşçilerin sağlığını korumak ve İş Emniyeti Nizamnamesi hükümleri gereğince servislere verilecek koruma levazımını yalnızca işyerinde giymek, işçilerin şahıslarına verilen iş elbisesi veya iş gömleği gibi giyim eşyasını işyerinde, işe gidip gelirken giymek, sonrakilere devretmemek.

10- İş hayatı ile ilgili Kanun, Nizamname ve Kararname ile bu Toplu İş Sözleşmesi'nde yazılı olan hususlar ve Kanun, Nizamname ve Talimatname hükümlerine uygun olarak işveren tarafından tamim, tebliğ veya ilan edilecek emir ve talimatlara aykırı hareket etmemek.



**İşçilerin Riayetle Mükellef Olduğu Hususlar**

<u>İhtar</u>	Yevmiye Kesimi	4-8 Gün	İşten
	1    2    3	Ücretsiz İşten	Çıkarma
		<u>Uzaklaştırma</u>	

- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 11- Müessese ile hizmet akdinin yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı takdirde, bunları haiz olduğunu ileri sürmemek veyahut hakikate uygun olmayan malumat vermek veya beyanda bulunmak suretiyle işyerini yanıltmamak. | X | X | X |
| 12- Tatbik edilen yerlerde saat kartını işverenin tespit ettiği yerlerden alarak yanında taşımamak, kirletmemek, örselememek ve puantörlerin haberi olmadan bulunduğu yerden alarak başka yere nakletmemek.   | X | X | X |
| 13- Tatbik edilen yerlerde suiniyetle başkalarının saat kartını basmamak veya basmaya teşebbüs etmemek.   | X | X | X |

**İşçilerin Riyayetle Mükellef Olduğu Hususlar**

	İhtar	Yevmiye Kesimi			4-8 Gün		İşten Çıkarma
		1	2	3	Ücretsiz İşten	Uzaklaştırma	

- |     |  |   |   |   |   |   |   |
|-----|--|---|---|---|---|---|---|
| 14- | Puantajlar veya tatbik edilen yerlerde saat kartı üzerinde tahrifat yapmamak.  | X | X | X | X | X | X |
| 15- | Amirlere karşı nezaket ve terbiye kaideleriyle telif edilmeyecek tavrı ve hareketlerde bulunmamak ve iş arkadaşları ile işyerinin disiplin ve ahengini bozacak şekilde geçimsizlik yapmamak. | X | X | X | X | X | X |
| 16- | İş esnasında, iş arkadaşlarını her ne şekilde olursa olsun fuzuli yere işgal etmemek ve şakalaşmamak.  | X | X | X | X | X | X |
| 17- | Vazifesini ifade kayıtsızlık ve intizamsızlığı itiyat haline getirmemek.   | X | X | X | X | X | X |

**İşçilerin Riayete Mükellef Olduğu Hususlar**

	<b><u>İhtar</u></b>	<b>Yevmiye Kesimi</b>	<b>4-8 Gün</b>	<b>İşten</b>
		<b>1</b>	<b>Ücretsiz İşten</b>	<b>Çıkarma</b>
		<b>2</b>	<b>Uzaklaştırma</b>	
		<b>3</b>		

- |  |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
| 18- Kendisine verilen işi sebepsiz yere geciktirmek, verilen işten başka işlerle meşgul olmamak.               | X | X | X | X |
| 19- İşin yapılmasında amirlerine veya kendisiyle beraber çalışanlara zorluk göstermemek.                       | X | X | X | X |
| 20- Maiyetindeki işçileri zatî hizmetlerinde kullanmamak.  | X | X | X | X |
| 21- Saat kartı yerine imza cetveli veya puantaj kullanılması halinde bunların tabii olduğu usule riayet etmek. | X | X | X |   |
| 22- İşe muntazam devam etmek.  | X | X | X | X |

İşçilerin Riyayete Mükellef Olduğu Hususlar	İhtar	Yevmiye Kesimi			4-8 Gün		İşten Çıkarma
		1	2	3	Ücretsiz İşten Uzaklaştırma		
23- Toplu İş Sözleşmesi'nin mecbur kıldığı usullere göre fazla mesaiyi zamanında yapmak.	X	X	X	X	X	X	X
24- İş saati bitmeden izinsiz olarak işi terk etmemek.	X	X	X	X	X	X	X
25- Vazifeye içkili (alkollü) gelmemek, işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu maddeler kullanmamak veya işyerine getirmemek.	X	X	X	X	X	X	X
26- İş saatinde hususi işler yapmamak.	X	X	X	X	X	X	X
27- İş saatlerinde izinsiz olarak başka kısım ve servislere gitmemek veya ziyaretçi kabul etmemek.	X	X	X	X	X	X	X

4-8 Gün  
Ücretsiz İşten  
Uzaklaştırma

İşten  
Çıkarma

Yevmiye Kesimi  
1 2 3

İhtar

İşçilerin Riayete Mükellef Olduğu Hususlar

28- İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmamak veya şarkı söylememek, ıslık çalmamak, kitap, gazete, mecmua vs. okumamak.

29- İş saatinde uyumamak.

30- İşyerinde ve iş esnasında iş sahipleri veya üçüncü şahıslara karşı hakaret, tehdit veya tecavüzde bulunmamak.

31- Amirleri, arkadaşları ve maiyeti hakkında yalan veya yanlış şayialar çıkarmamak, mesnetsiz ihbar ve şikâyetlerde bulunmamak.

<u>İşçilerin Riayetle Mükellef Olduğu Hususlar</u>	<u>İhtar</u>	<u>Yevmiye Kesimi</u>			<u>4-8 Gün</u>		<u>İşten Çıkarma</u>
		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>Ücretsiz İşten Uzaklaştırma</u>	<u>İşten Çıkarma</u>	
32- Edep ve ahlaka mugayir hareketlerde bulunmamak.	X	X	X	X	X		X
33- Gizli tutulması icap eden vazifeye müteallik sırları ifşa etmemek.	X	X	X	X	X		X
34- İşverene ait malzeme kırtasiye vb. israf etmemek.	X	X	X	X	X		
35- İşyerinde mevcut alet, malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike karşısında gereken tedbirlerin alınmasında yardım etmek.	X	X	X	X	X		

**İşçilerin Riayete Mükellef Olduğu Hususlar**

	İhtar	Yevmiye Kesimi			4-8 Gün		İşten Çıkarma
		1	2	3	Ücretsiz İşten Uzaklaştırma		

36- Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde ve şahsi işlerde mercii tecavüzünde bulunmamak.

X    X    X    X    X    X

37- Çöpleri veya faydalı imalat artıklarını işverenin tefrik ettiği mahalden başka mahallere dökmemek.

X    X    X    X    X    X

38- Verildiği takdirde işyerinde Tanıtma Kartını daimî olarak yakasına takmak.

X    X    X    X    X    X

39- Şahsi nakil vasıtalarını işverenin göstereceği yerlere park etmek.

X    X    X    X    X    X

40- İşverene ait malzeme ve makineyi yazılı müsaade almadan dışarı çıkarmamak veya imha etmemek.

X    X    X    X    X    X

<u>İşçilerin Riayetle Mükellef Olduğu Hususlar</u>	<u>İhtar</u>	<u>Yevmiye Kesimi</u>			<u>4-8 Gün</u>		<u>İşten Çıkarma</u>
		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>Ücretsiz İşten Uzaklaştırma</u>	<u>İşten Çıkarma</u>	
41- İşyerinde işçilik, şeref ve haysiyetini kırarak terbiye ve nezaketle kabili telif olmayacak hareketlerde bulunmamak.	X	X	X	X	X	X	X
42- Hastalığı Doktor raporuyla sabit olmadığı halde hastalığını bahane etmemek, iş yapmaktan kaçınmamak.	X	X	X	X	X	X	X
43- İdarece kendisine verilen nakil vasıtasını hususi maksatla kullanmamak.	X	X	X	X	X	X	X



**İşçilerin Riayete Mükellef Olduğu Hususlar**

	<b>İhtar</b>	<b>Yevmiye Kesimi</b>	<b>4-8 Gün</b>	<b>İşten</b>
		<b>1 2 3</b>	<b>Ücretsiz İşten</b>	<b>Çıkarma</b>
			<b>Uzaklaştırma</b>	

44- İşçinin, işverenin veya vekilinin yahut aileleri efradından birinin şeref ve namusuna halel getirecek mahiyette sözler sarf etmemesi veya hareketlerde bulunmaması ve yine bunlardan birine veyahut işverenin diğer işçisine karşı tecavüz veya tehditte bulunmaması.

X    X    X    X    X

45- İşçinin, işverenin veya vekilinin idare veya mülkiyeti altında bulunan yerlerde ikamet ettiği takdirde yaşayış tarzının o yerin adab ve erkânına uygun veya umumi ahlak bakımından düzgün olması.

X    X    X    X    X

<u>İşçilerin Riayetle Mükellef Olduğu Hususlar</u>	<u>İhtar</u>	<u>Yevmiye Kesimi</u>			<u>4-8 Gün</u>		<u>İşten Çıkarma</u>
		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>Ücretsiz İşten Uzaklaştırma</u>	<u>İşten Çıkarma</u>	

- |     |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|
| 46- | Yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri veya işveren veya vekilinin verdiği emirleri ifadan imtina etmemesi.   | X | X | X | X | X | X |
| 47- | İşçinin kendi kastı veya ağır bir ihmali yüzünden işini veya birlikte bulunan kimselerin emniyetini tehlikeye düşürmemesi ve israf ve zarara sebebiyet vermemesi.   | X | X | X | X | X | X |
| 48- | İşverenin malı olan ve emaneti altında bulunan makineleri, tesisatı veya sair eşya ve maddeleri 240 günlük brüt ücretinin tutarı ile ödenmeyecek derecede hasara uğratmaması. (Hasar bedeli ile ilgili madde hükmü saklıdır.) | X | X | X | X | X | X |









