

**MSB
AKARYAKIT İKMAL VE NATO POL TESİSLERİ
İŞLETME BAŞKANLIĞI (ANT)**

İŞYERLERİ İÇİN

**TÜRK AĞIR SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜ
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI
(T Ü H İ S)**

İLE

**TÜRKİYE HARB SANAYİ VE YARDIMCI
İŞKOLLARI İŞÇİLERİ SENDİKASI
(TÜRK HARB-İŞ)**

**5. DÖNEM
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

TEKLİFİ

**YÜRÜRLÜK
01.04.2009 - 28.02.2011**

SENDİKAMIZ TARAFINDAN DEĐİŐTİRİLMESİ
ÖNERİLEN MADDE VE HÜKÜMLER
KIRMIZI İLE GÖSTERİLMİŞTİR.

BÖLÜM I GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR

BU TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI:

Ali Suavi Sokak No: 1 Kat: 4, D: 11 06570-Tandoğan/ANKARA adresindeki Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Ziya Gökalp Cad. İnkılap Sokak No: 20 06650 Kızılay/ANKARA Adresindeki Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası (TÜRK HARB-İŞ) dir.

TERİMLER:

İşbu Toplu İş Sözleşmesi metninde geçen;

“İŞVEREN” MSB Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı (BAŞKANLIK)’nı,

“İŞVEREN SENDİKASI” olarak Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)’nı,

“SENDİKA” Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası (TÜRK HARB-İŞ)’nı,

“ŞUBE” Türkiye Harp Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası (TÜRK HARB-İŞ)’na bağlı şubeleri,

“İŞYERİ” İşbu Toplu İş Sözleşmesinin kapsam maddesinde belirtilen işveren Başkanlık’a bağlı işyerlerini,

“TARAFLAR” Bu Toplu İş Sözleşmesini akdeden İşçi ve İşveren Sendikalarını,

“İŞVEREN VEKİLİ” İşyerlerinde işveren adına hareket edenleri,

“ÜYE” İşverene bağlı işyerlerinde çalışan taraf sendika üyelerini,
ifade eder.

MADDE 2- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu işletme toplu iş sözleşmesi **01.04.2009** tarihinden geçerli olmak ve **28.02.2011** tarihinde sona ermek üzere **23 ay** süre ile yürürlüğe konmuştur.

MADDE 3- KAPSAM

İşbu toplu iş sözleşmesi işin niteliği ve yürütümü bakımından işverenin Türkiye’de kurulu ve bundan sonra aynı iş kolunda kurulacak olan bütün işyerlerini ve bunlara yardımcı iş niteliğindeki işyerlerini kapsar.

MADDE 4- YARARLANMA

Bu sözleşmeden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar.

Bu sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Bu sözleşmenin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların sözleşmeden yararlanmaları, bu sözleşmenin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. Dayanışma aidatı miktarı, üyelik aidatının üçte ikisidir.

BÖLÜM II SENDİKA VE İŞVEREN İLİŞKİLERİ

MADDE 5- İŞVERENİN SEVK VE İDARE YETKİSİ

İşveren, çalışma hayatı ile ilgili yasalar ve toplu iş sözleşmesine aykırı olmamak koşulu ile işi ve işyerini idare etme yetkisine sahiptir.

MADDE 6- ÜYELİK AİDATI MİKTARI

İşveren Vekilleri;

a- Yasalar gereğince kesmek zorunda oldukları Sendika üye ve dayanışma aidatlarını, ücretlerin ödenmesi sırasında bordrolarından kesmekle,

b- On gün içinde sendikanın T.C. Ziraat Bankası Yenişehir/Ankara Şubesindeki (471) 39775117-5002 no.lu hesabına yatırmak veya on-line, telefon yada fax yoluyla havale etmekle,

c- Ücretlerin ödenmesini takip eden 15 gün içinde;

1) Bir nüsha banka dekontunu sendikanın, İnkılâp Sokak No: 20 Kızılay/Ankara adresindeki Genel Merkezine göndermekle,

2) Üye ve dayanışma aidatı kesilen işçi sayılarını ve toplam kesinti tutarını aynı adrese ve ilgili şubeye bildirmekle, yükümlüdür.

İşveren bu işlemler için herhangi bir masraf isteyemez

MADDE 7- SENDİKA YÖNETİCİLERİ

a- İşveren vekilleri ile görüşme:

Sendika ve şube başkan veya yöneticileri aynı işyerinde çalışsın veya çalışmasın, işveren vekillerinden randevu alarak iş saatleri dâhilinde işveren vekilleri ile görüşürler.

b- İşçilerle görüşme:

Sendika ile şubenin başkan ve yöneticileri işyerinin giriş, çıkış ve işyeri dahili kurallarına uymak sureti ile işyerine girer. Bunlar veya işyerinde çalışan yönetici ve temsilciler işveren vekilinin muvafakatini almak suretiyle işçilerle iş saatlerinde münferiden, öğle paydoslarında topluca görüşürler.

c- Çalışma Teminatı:

Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleri ile çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerlerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçilerin o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu şekilde yeniden işe dönen eski yöneticiye verilecek ücret emsallerinin aldığı ücrettir. Bu hak sendikadaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır.

MADDE 8- SENDİKA TEMSİLCİLERİ

a- Tayinler:

Sendika, işyerinde çalışan üyeleri arasından biri baş temsilci olmak üzere, 2821 sayılı Kanununun 34. maddesinin gerektirdiği sayıda işçiyi, işyeri sendika temsilcisi olarak tayin eder. Bu konuda yapılan tayinler ile her türlü değişiklikler yazılı olarak işverene bildirilir.

b- Çalışma Usulü:

1) İşveren, Bölge Merkezleri, Ana Depolar ve devamlı olarak 50'den fazla işçinin çalıştığı diğer bütün işyerlerinde bir temsilci odası, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde ise bir dolap, mümkün olduğu takdirde oda, mümkün olmazsa temsilcilerin çalışması için bir yer gösterir ve temsilci odası tahsis edilen işyerlerinde temsilcilerin çalışması için yeteri kadar sandalye, masa, dolap, daktilo ve telefon tahsis eder.

2) İşyeri Sendika Temsilcilerinin 9'uncu madde esaslarına göre hazırlanan nöbet cetvelleri temsilciler kurulu kararı ile tespit edilir ve nöbet cetvelleri işverene bir defaya mahsus bildirilir. Bir değişiklik olursa değişiklik işverene hemen haber verilir ve bir nüshası da sendikanın ilân tahtasına asılır.

3) İşveren ya da vekilinin sendika temsilcileri ile yapacağı görüşmeler iş saatleri içinde yapılır.

4) Sendika temsilcileri işyerinde zuhur eden ani ve acil vakalarda mesai saatinde dahi olsa durumu kendisinin bağlı bulunduğu en yakın amirine bildirmek amacı ile işbaşından ayrılabilir.

c- İş Güvenliği:

1) İşyeri sendika temsilcileri ile sendikanın işyerinde çalışan yöneticileri, suçlu çıkarmayı gerektiren sebepler dışında bir sebeple ve temsilcilik ve yöneticilikleri süresince işten çıkarılamazlar. Sendika yönetici ve temsilcileri yüklendikleri sendikal faaliyetleri yerine getirmek için gösterecekleri faaliyetlerden dolayı tecziye edilemezler.

2) Temsilcilerin iş güvenliği hakkında yasa hükümleri uygulanır.

Sendika temsilcileri ve işyerinde çalışan yöneticileri işyerindeki diğer bir işe veya üniteye ya da işverene ait diğer bir işyerine rızaları dışında nakledilemezler.

Suçsuz çıkarmalar ile ilgili maddenin a bendinin 1'inci fıkrası sendika temsilcileri ve yukarıda belirtilen yöneticiler için uygulanmayacaktır. Ancak bu kişilerin çalıştığı seksiyonun tamamıyla kapatılması halinde işyerinde başka bir bölümde görevlerine ve ehliyetlerine uygun bir iş (ücretlerinde indirim yapılmaksızın) teklif edilecektir.

İşyerinde çalışan sendika yönetim, denetim, disiplin kurulları başkan ve üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri ve yukarıda belirtilen yöneticileri sırf sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz ve iş sözleşmeleri bu nedenle bu görevleri süresince sona erdirilemez. Bu yönetici ve temsilciler rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemezler, temsilcilerin teminatı ile iş akitlerinin feshi konusunda yasal hükümler uygulanır. Yöneticilerde aynı hükümden yararlanırlar.

MADDE 9- SENDİKAL İZİNLER

a- Baş temsilci İzni:

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

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık İzin Süresi</u>
01-50 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
51-200 işçi çalıştıran işyerinde	6 saat
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	8 saat
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	10 saat

Baş temsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak sendika merkezinin, şube veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süre çağrı yapılan yerde de geçirilebilir.

b- Temsilci İzinleri:

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

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık İzin Süresi</u>
01-50 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
51-200 işçi çalıştıran işyerinde	3 saat
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	5 saat

c- Eğitim İzinleri:

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, onur kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Ücretli İzin Süresi</u> <u>(Yıllık Toplam)</u>
01-50 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51-100 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
101-200 işçi çalıştıran işyerinde	40 gün

201-500 işçi çalıştıran işyerinde 60 gün

501-1000 işçi çalıştıran işyerinde 80 gün

1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının %10'u kadar gün.

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

MADDE 10- İŞYERİ KONFERANSLARI

Sendika öğle dinlenmeleri veya akşamları çalışma saatinin bitiminde işyeri amirinden en az 24 saat önceden izin almak ve programını vermek suretiyle işyerinde sendikacılık ve çalışma hayatı ile ilgili konferanslar tertipleyebilir ve film gösterebilir. Bu konferanslarda işverenin her türlü malzemesinden faydalanılır.

MADDE 11- İLAN TAHTASI

Sendika işverenin ilgili işyerlerinde ve bütün işçilerin görebileceği bir yerde asgarî 120x100 santimetre ebadında camekânlı ve iki kilidi olan ilân tahtaları bulundurur. Kilit anahtarlarından birisi işverende diğeri ise baş temsilci ya da yokluğunda ona vekalet eden temsilcide bulunur. Bu tahtaya işbu sözleşme hüküm ve ilkelerine ve ilgili mevzuata aykırı olmamak şartıyla sendika çalışmaları ve sendikacılıkla ilgili her türlü haber, bildiri ve ilân ile kanunen yapılması gereken ilân ve tebliğler asılır. İşbu ilân tahtasının yapım masrafları işverence karşılanır.

BÖLÜM III İŞE ALMA VE ÇALIŞMA ŞARTLARI

MADDE 12- İŞE ALMA

İşe alma konusunda mevzuat hükümleri uygulanır. **Ancak işyerine işçi alımlarında, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden işçinin yasal şartları taşıyan çocuklarına öncelik tanınır.**

MADDE 13- DENEME SÜRESİ

a- 12'nci madde uyarınca işe yeni alınan işçiler iki aylık deneme süresine tabi tutulurlar. İşbu süre içinde işçi ve işveren herhangi bir ihbar öneline uymaksızın birbirleri ile iş bağitlarını kesebilirler. Bu takdirde, işçiye çalıştığı süre için hak ettiği ücret ödenir.

b-Deneme süresi sonunda kesin kabulü yapılan işçilere iki üst ücret derecesi verilir.

MADDE 14 –GEÇİCİ İŞÇİLER VE İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER

a. İşveren asıl görevi olan ve devamlılık arzeden işlerde hiçbir suretle geçici de olsa muvakkat kaydı ile sözlü veya yazılı iş sözleşmesi yapılmak suretiyle geçici işçi çalıştıramaz. Geçici işçi tabiri işverenin iştikal ettiği mevzun dışındaki işleri kapsar.

b. İşveren; üçüncü şahıslara veya firmalara resen veya ihale ve benzeri şartlarla yaptıracağı işlerde 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının uygulanması ve denetlenmesi konularında gerekli çaba ve çalışmalara yönelmeyi kabul eder.

İşveren, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 36'ncı maddesi hükümleri çerçevesinde yukarıdaki fıkrada yazılı olan işleri alan müteahhit veya taşeronların çalıştırdıkları işçilere ödeyecekleri ücretlerin ödenip ödenmediğini denetler ve ödenmesi konusunda yasanın öngördüğü tedbirleri alır.

MADDE 15- GEÇİCİ İŞLER

a- İşçi işe alınışta tespit edilen asıl işinden başka bir işte çalıştırılmaz. Ancak zaruret halinde, **işverenin yazılı talebine istinaden**, geçici olmak **ve yazılı olarak 6 işgünü içerisinde** rızası alınmak şartıyla her işçi, aynı işyerinde **mesleğine uygun veya yakın ve sağlık durumunu tehlikeye sokmayacak başka bir işte çalıştırılabilir.** Ancak işbu geçici işler, bir işçi için her sözleşme yılında toplam iki ayı aşamaz.

b- İşbu geçici işlerde yaptırılan çalışmalarda husule gelecek zararların sorumluluğu

(işçinin ihmâl ve kastı hariç olmak üzere) işverene aittir.

c.- İşyerinde çalıŝmakta olan işçilerin meslek ve görevlerini açıklayan bir yönerge işveren ve sendika tarafından hazırlanarak toplu iş sözleşmesinin eki olarak işbu toplu iş sözleşmesine eklenecektir.

MADDE 16- ÖZÜRLÜ VE TERÖR MAĞDURU İşÇİ ÇALIŝTIRMA

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 17- İşÇİLERİN İşYERLERİNİN DEĞİŝTİRİLMESİ

Başkanlık ve Bölge Müdürlüklerince iş icabı kat'i zaruret olduğu takdirde, işçilerin çalıŝmakta buldukları Başkanlık veya Bölge Müdürlükleri ile Ana ve Tali Depolar arasında ve bundan sonra kurulacak sair mahallerdeki işyerlerindeki branŝları dâhilinde vazife nakilleri, **istekliler arasından seçilerek yapılır. İstekli bulunmadığı takdirde** Yüksek Danışma Kurulu kararı ile yapılabilir.

Nakil bir ceza olarak uygulanamaz, bu kurulun kararlarına itiraz halinde konu Yüksek Danışma Kurulu'nda ele alınır. Yüksek Danışma Kurulu kararına kadar nakil uygulanmaz.

İŝletmenin ihtiyaçlarından dolayı nakle tabi tutulan işçiler bir sonraki terfi döneminde bir üst ücret derecesine terfi ettirilir.

Nakle tabi tutulan işçilere aynı il hudutları dahilinde nakle tabi tutulmuşsa 7 gün, farklı bir ile nakledilmişse 15 gün ücretli yol izni verilir.

Yapılacak nakillerde 6245 sayılı kanuna göre harcırah ödenir.

Nakle muvafakat etmeyenlere yasal hakları ödenerek iş sözleşmeleri feshedilebilir.

MADDE 18- MESLEKİ EĞİTİM

a- Yüksek disiplin ve danışma kurulu tarafından birinin teklifi ile işyerinde uygulanmak üzere bir meslekî eğitim programı hazırlar.

b- Bu programın hazırlanış toplantılarına tarafların eğitim ile ilgili uzman ve görevlileri de katılır.

c- Taraflar bu konuda ilgili meslek kolunda temayüz etmiş kimselerin bilgilerine başvurabilir.

ç- Programı malî imkanları müsait olmak şartı ile işveren finanse eder.

d- İleride sanayide işgücü eğitimi hakkında hazırlanan tasarı kanunlaştığı takdirde bu maddenin yerine mezkur kanun hükümleri uygulanır.

e- İşyerlerinde yapılacak meslekî eğitim programlarında o işyerlerinde kurulu disiplin kurullarının da görüşü alınır.

MADDE 19- KIDEM TAZMİNATI

Kıdem Tazminatının hesabında yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 20- ASKERİ VE SİVİL HAVA MEYDANLARI TAHMİL VE TAHLİYE İşÇİLERİ PİPELİNE İŝLETMESİNDE ÇALIşMALAR

Hava meydanları, tahmil tahliye yerleri, Başkanlığa bağılı sivil depo ve vagon dolum ve pipeline iŝletmesinde zaruri olarak fiilen öğle dinlenmesi yaptırılmadan çalıŝtırılması gereken işyerlerinde çalışan işçilerin öğle dinlenmesi dönüşümlü olarak kullandırılır. **Ancak bu şekilde öğle dinlenmesi dönüşümlü olarak kullandırılmasına rağmen öğlen dinlenmesinde çalıŝmak zorunda olan işçiye bu şekilde çalıştığı her gün için bir saatlik ücreti normal ücretinin % 100 zamlı olarak hesaplanması suretiyle ödenir.**

MADDE 21- NORMAL ÇALIşMA

a- Normal Çalışma Süreleri:

1) Normal çalışma süresi günde 8, haftada 5 gün ve 40 saattir.

2) Vardiyaya bağılı işçilerin çalışma süresi, günde 7,5 saat, haftada **5 gün ve 37,5 saattir.**

3) Günlük işbaşı, öğle dinlenmesi ve iş bitiş saatleri işbu madde hükümlerine uygun olarak bir cetvel halinde düzenlenir ve bütün işçilerin görebileceği bir yere asılır. İşbu cetvelde

iş icabı yapılması gereken zaruri değişikliklerde en az üç gün önceden aynı şekilde ilân edilir. İşbu cetvellerin düzenlenmesi ve değiştirilmesinde sendika temsilcileri de hazır bulunur. Acil hallerde ise bir gün önceden haber verilir.

b. Gece Çalışması:

1) Gece çalışması saat 20.00 ila 06.00 arasında yapılan daimi çalışmadır.

2) Gece çalışması 7,5 saati geçemez. Acil ve zorunlu hallerde yapılan çalışmalarda yürürlükteki İş Yasasının 42'nci ve 43'üncü madde hükümleri saklıdır.

c- Çalışma Araları:

1) Vardiyasız işlerde işin ortalama bir zamanında bir saatlik öğle dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süresi günlük normal çalışma süresi dışında sayılır. İşçiler bu süreyi işyeri dışında ya da içinde geçirmekte serbesttir.

2) İşçilere günlük çalışma saatlerinin ilk ve ikinci yarısında 15'er dakikalık ara dinlenmesi verilir. İşbu dinlenme süreleri çalışma saatlerinden sayılır.

3) Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında yarım saat ara dinlenmesi verilir.

4) Vardiyalı bir işte çalışan işçinin yeniden göreve çağrılabilmesi için vazifeyi terk ettiği andan itibaren 16 saatlik bir müddet geçmiş bulunması şarttır. 16 saatlik bir müddet geçmeden herhangi bir mecburiyet halinde işe davet edilen veya 8 saatlik normal vardiya süresi bittikten sonra göreve devam ettirilen işçinin 16 saat doluncaya kadar beher saati normal ücretinin saat başına düşen miktarının **% 100 (yüzde yüz)** zamlı olarak ödenir.

5) Gece ve gündüz vardiya usulü çalışılan işlerde gece vardiyaları haftada bir değiştirilmek suretiyle sıraya konacaktır.

(6) Vardiya usulü çalışmalarda, aynı yerde çalışan işçi sayısı 2'den az olamaz.

(7) Vardiyalı çalışmalarda haftada iki gün tatil yaptırılması esastır. Bu işçilerin akdi tatilleri, hafta tatillerine rastlayan günün önceki günü verilir.

ç- İş Süresinden Sayılan Haller:

1) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

İşçilerin harcırah gerektiren yurt içi geçici göreve gidiş ve dönüşlerinde, (zorunlu bir neden olmadıkça) mesai günlerinde ve işe başlama saatinde yola çıkarılmaları esastır.

Bu şekilde göreve gidiş ve dönüşlerde işçilerin günlük normal çalışma sürelerinin üzerinde her gün için yolda geçirdikleri sürelerin tamamı iş süresinden sayılır.

Zorunlu bir nedenle Ulusal Bayram, Genel, Hafta ve Akdi tatil günlerini yolda geçiren işçiler hakkında T.İ.S 34. ve 35. madde hükümleri uygulanır.

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

3) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

4) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilecek süreler,

5) **Sosyal Güvenlik Kurumu'nca** muayene edilmek amacıyla yapılan viziteye çıkış süreleri (**SGK**'ca işbaşı verilenlerin hastane ile işyeri arasındaki mesafe dikkate alınarak işverence tespit edilen yolda geçecek makul süreler esas alınarak) işçinin günlük kanunî iş süresinden sayılır.

6) İşin mahiyetinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine getirilip götürülme esnasında araçlarda geçen zaman iş süresinden sayılmaz.

7) İş kazası ve meslek hastalıklarında istirahat alan işçilerin haftalık çalışma süresin tamamlayıp tamamlamadıklarına bakılmaksızın, bu sürelerin tamamı iş süresinden sayılır.

MADDE 22- FAZLA ÇALIŞMA

a- Bu toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş günlük çalışma sürelerinin üzerindeki ve haftalık çalışma süresi olan 40 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır.

b- İhtiyaç duyulduğunda işçi 24 saat önceden haber vermek kaydıyla muvafakati aranmaksızın fazla mesaiye çağrılır. Zorunlu haller ve ani ihtiyaçlar dışında fazla saatlerde çalışmaları istenen işçilerden, kimlerin hangi gün ve kaç saat mesai yapacağını belirleyen

liste 24 saat önce işçilere duyurulur ve bir kopyası ilân tahtasına asılır.

c- Nakliye ve diğer gezici işlerde çalışanlara, görev esnasında yolda geçen çalışma sürelerinin günde 8 saat üzerine çıkararak, fazla çalışma yapması işverence önceden belirlenmesi kaydıyla, bu süre için günde 3 saati geçmemek üzere fazla çalışma ücreti ödenir.

İşverence geçici görevli olarak gönderilen diğer işçilere ise görev mahallinde fazla çalışma yapması işverence önceden belirlenmesi ve bu çalışmayı yapması kaydıyla günde 3 saati geçmemek üzere fazla çalışma ücreti ödenir.

ç- İşveren, fazla saatlerde çalıştırılan işçilere, işbu fazla çalışmanın bitiminde vasıta tahsis etmek suretiyle oturdukları mahallere gönderir.

d- İşçilerin normal çalışma saatleri haricinde işin gereği olarak göreve çağırıldıkları takdirde ücreti **% 100 (yüzde yüz)** zamlı olarak ödenir.

MADDE 23- HAFTA TATİLİ

a- Hafta tatili Pazar günüdür. Üçlü vardiya ile çalışan işçiler ile 394 sayılı hafta tatili kanununa göre işin ve işyerinin niteliği gereği haftanın her günü çalışılması gereken işlerde çalışan işçiler için 7'nci gündür.

b- Hafta tatiline hak kazanma bakımından çalışmadığı halde çalışılmış olarak kabul edilen günler şunlardır:

- 1) Ulusal bayram, genel tatil ve akdi tatil günleri.
- 2) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere bu sözleşme hükümlerine göre verilen izinler.
- 3) **Sosyal Güvenlik Kurumu'nca** verilen istirahat günleri.

MADDE 24- AKDİ TATİL

a- Üçlü vardiya ile çalışan işçiler hariç akdi tatil günü Cumartesi günüdür.

b- Haftanın 5 günlük çalışma süresini tamamlayan işçiler akdi tatil gününe hak kazanır.

c- 23'üncü maddenin b bendi şartları işbu akdi tatile hak kazanmada da esas alınır.

MADDE 25- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

a- İşbu Genel Tatil ve Bayram Tatili Günleri şunlardır:

Cumhuriyet Bayramı: 28 Ekim öğleden sonra ve 29 Ekim

Yılbaşı: 1 Ocak

Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı: 23 Nisan

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

Zafer Bayramı: 30 Ağustos

Ramazan Bayramı: 3.5 gün (Arife günü başlar)

Kurban Bayramı: 4.5 gün (Arife günü başlar)

Emek ve Dayanışma Günü: 1 Mayıs

b- Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri çalıştırılacak işçilere durum iki gün önceden bildirilir.

c- İşbu günlerde yapılacak kanunî ilaveler saklıdır.

BÖLÜM IV ÖDEMELER VE SOSYAL HAKLAR

MADDE 26- NORMAL ÜCRET

(YHK'nın 22.10.2007 tarih ve 2007/96 E., 2007/107 K. no.lu kararı)

a- Normal ücret, günlük olarak hesaplanan ve ödenen (sosyal yardımlar, ikramiyeler, fazla çalışma ve tatil ücretleri, primler gibi ek ödemeler dışındaki) akde konu esas ücrettir.

b- Normal ücretlerle işbu sözleşmeye göre yapılacak olan her türlü ödemeler ödemeye hak kazanılan günü takip eden ilk ayın en geç ilk üç işgünü içinde işyerinde ve iş saatleri içinde yapılır.

c- Avans isteyen işçiye her ayın 15'inci günü 15 günlük ücretinin %75'ini geçmemek üzere avans verilir. Ancak, izin ücreti veya avansını alan işçiye bu avans ödenmez. Ödeme tatil günlerine rastlarsa bu ödeme daha önce yapılır.

MADDE 27- ÖDEMENİN ZAMANI

Her türlü işten ayrılmalarda işçilerin işbu toplu iş sözleşmesi ve ilgili kanun hükümleri uyarınca almaları gereken her türlü hakları işten çıkış işlemi takip eden üç işgünü içinde ödenir.

MADDE 28- ÜCRET PUSULASI

a- İşveren her 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 on beş işgünü içinde itiraz edebilir. İşveren bu itiraza on beş işgünü içinde cevap vermek zorundadır.

MADDE 29- İLK GİRİŞ ÜCRETİ

Ek'deki ücret cetveline göre işçiler aşağıdaki gruplardan işe alınırlar:

a- İlköğretim mezunları **beşinci** ücret derecesinden,

b- Lise ve dengi okul mezunları **dokuzuncu** ücret derecesinden,

c- 2, 3 ve 4 yıllık yüksek okul ile üniversite mezunları **onüçüncü** ücret derecesinden işe başlatılırlar.

MADDE 30- ÜCRET ZAMMI

Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilerin;

31.03.2009 tarihinde işyerlerinde uygulanmakta olan Aylık Brüt Çıplak ücretleri 1300 TL'ye çıkarılacaktır.

Birinci Altı Ay Zammı :

31.03.2009 tarihinde uygulanmakta olan günlük brüt çıplak ücretlerine 01.04.2009 tarihinden geçerli olmak üzere % 20'nin (Yüzde yirminin) altına düşmemek kaydıyla seyyanen TL.....Kr. zam yapılmıştır. Söz konusu ücretlere 01.04.2009 tarihinden geçerli olmak üzere % 5 oranında refah payı eklenir.

Yapılan ücret zammı ile oluşan ve 01/04/2009 - 30.09.2009 döneminde uygulanacak günlük ücretler, ek ücret cetvelinde gösterilmiştir.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı

30.09.2009 tarihinde uygulanmakta olan günlük brüt çıplak ücretlerine 01.10.2009 tarihinden geçerli olmak üzere gerçekleşen enflasyon oranında zam yapılacaktır.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı :

31.03.2010 tarihinde uygulanmakta olan günlük brüt çıplak ücretlerine 01.04.2010 tarihinden geçerli olmak üzere gerçekleşen enflasyon oranında zam yapılacaktır. Buna yüzde 3 oranında refah payı eklenecektir.

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

30.09.2010 tarihinde uygulanmakta olan günlük brüt çıplak ücretlerine 01.10.2010 tarihinden geçerli olmak üzere gerçekleşen enflasyon oranında zam yapılacaktır. Buna yüzde 3 oranında refah payı eklenecektir.

MADDE 31- İŞGÜÇLÜĞÜ PRİMİ

Müktesep hak sayılmamak, hiçbir ödemeye inikas etmemek ve mükerrer ödenmemek üzere çalıştıkları normal mesai günleri için aşağıda sayılan işlerde çalışan işçilere işgüçlüğü primi ödenir.

Bu prim;

a- ANT Bünyesinde çalışan tüm İşçilere, çalıştıkları sürece ücretlerinin % 15'i (yüzde on beş) oranında işgüçlüğü primi ödenir.

b- Tercan, Mutu, Ilıç, Akgedik, Kovancılar, Tatarlı ve Dağ nahiyesi mahrumiyet bölgesinde çalışan işçiler ile dalgıçlara, tank temizleme ekibine, Katotik koruma ekibine, motor bakım ekibine, pompa bakım ekibine, vana bakım ekibine, hassas aletler ve seperatör ekibine, elektrik ekibine, elektronik otomatik kumanda ekibine, muhabere onarım ekibine, boru hattı bakım ekibine, skreyper ekibine, kalite kontrol ekibine, bilgi işlem bakım ekibine, yangın emniyeti ekibine bu kadrolarda kaldıkları sürece a bendinde belirtilen prim % 20 (Yüzde yirmi) oranında uygulanır.

Fazla çalışma yapılan süreler için işgüçlüğü primi ödenmez.

MADDE 32- GECE ÇALIŞMA ZAMMI VE VARDİYA PRİMİ

a- Gece Çalışma Zammı:

İşbu toplu iş sözleşmesi ile gece addedilen müddetlerde vazife gören işçilere normal saat başına düşen ücretleri **% 25** zamlı olarak ödenir. Günlük çalışma süresini takiben yapılan fazla mesailerin gece çalışmasına rastlayan kısmı için bu zam ödenmez.

b- Vardiya Primi:

Vardiyalı işçilere fiilen çalıştıkları günlere ait çıplak ücretleri **% 15** zamlı olarak ödenir.

Vardiya Primi alan işçiye geceye rastlayan vardiya çalışmaları sebebiyle sadece gece zammı ödenir. Ücretli izin günleri ile ücretsiz izin günleri ve sağlık raporlu günler için vardiya primi ödenmez.

Herhangi bir sebeple vardiyalı çalışma yaptırılan veya ikili posta halinde geçici olarak çalıştırılan vardiyasız işçilere geçici süre ile de olsa, çalıştıkları sürece vardiya primi ödenir.

MADDE 33- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

Bu TİS ile belirlenmiş günlük çalışma süresini aşan veya haftalık çalışma süresi olan 40 saati aşan fazla süreli çalışma ve fazla çalışma sürelerine %100 zamlı ücret ödenir.

Fazla süreli ve fazla çalışma ücretleri o ayı takip eden ay başında ödenen normal ücreti ile birlikte tamamı ödenir.

MADDE 34- AKDİ HAFTA TATİLİ GÜNÜ ÖDENECEK ÜCRET

a- Cumartesi günü akdi hafta tatili günüdür.

b- Haftanın, Cumartesi ve Pazar günü hariç, 5 işgünü muntazaman çalışan işçi akdi hafta tatili yapmaya hak kazanır.

c- Akdi tatil günlerinde çalıştırılan işçilere, o günden önceki hafta içinde 21'inci madde esaslarına göre belirlenen 5 günlük ve 40 saatlik çalışma süresini tamamlayan vardiyasız işçiler için **haftalık normal çalışma süresini fiilen tamamlayıp tamamlamadıklarına bakılmaksızın 40 saati aşan fazla süreli çalışmalar için-% 100 (yüzde yüz)**, 45 saati aşan çalışmaları için **% 100 (yüzde yüz)** zamlı ödeme yapılır.

MADDE 35- HAFTA TATİLİ, ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÖDENECEK ÜCRET

a- Bu günlerde tatil yaptırılarak çalıştırılmayan işçilere hiçbir iş karşılığı olmaksızın, normal ücretleri ödenir.

b- Hafta tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde tatil yapmayarak çalıştırılan işçilerin bu süreler için ücretleri **% 100 (yüzde yüz)** zamlı ödenir.

c- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak, eğitim ve seminere katılmak üzere görevlendirilmeleri halinde, yolda geçen akdi tatil, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ait ücretleri % 100 zamlı ödenir.

ç- İşçinin işveren tarafından başka bir yere görevlendirilmesi ve işveren ile ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi sureti ile tatil yapma imkanından mahrum edilenlere gündelik ücretleri % 100 zamlı ödenir.

MADDE 36- YEMEK YARDIMI

a- Bütün işçilere çalıştırılan her gün için bir öğün doyurucu yemek verilir. Yemek verilmesi mümkün olmadığı hallerde, Ramazan ayında oruç tutanlara ve perhizli olduğunu raporla tevsik edenlere sözleşmenin birinci yılında günde **8.TL.**, sözleşmenin ikinci yılında ise günde **10 TL.** ödenir. **İşyerinde yemek pişirilmeyen işyerlerindeki işçilere yemek bedelinin 2,5 katı ödenir.**

b- Yemeğin işyerinde tabldot şeklinde verilmesi halinde haftalık yemek listesinin tanziminde ve tabldot heyetinde bir sendika temsilcisi de bulunur.

c- Vazife ile işyeri haricine gönderilen veya işyeri haricine devamlı vazife görenlere (yemek yeme imkanlarından mahrum olanlara) a fıkrasındaki yemek bedelinin 2,5 katı

ödenir.

MADDE 37- SOSYAL YARDIM

İş bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere sözleşmenin birinci yılında aylık **200 TL** ödenir.

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

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

MADDE 38- MALİ SORUMLULUK TAZMİNATI

Veznedarlık veya mutemetlik yapan işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında ayda **40.TL.** ödenir. Bu yardım sözleşmenin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

Ünite Şefleri ve Başteknisyenlerin ücretleri mali sorumluluk ve idarecilik tazminatı olarak %10 zamlı ödenir.

MADDE 39- İKRAMİYELER

a- Akdi İkramiye:

İşçilere her sözleşme yılında 2'şer aylık ücretleri tutarında ikramiye verilir. Bu İkramiyeler 14 Nisan ve 14 Ekim tarihlerinde ödenir.

b- İlave Tediye:

6772 Sayılı Kanun Hükümleri uygulanır.

MADDE 40- GİYİM YARDIMI

a- İş Elbisesi:

İşçilere işin özelliğine göre yazlık ve kışlık olmak üzere aşağıdaki koşullarla yılda iki kat iş elbisesi verilir.

1) İş elbiseleri, kıyafet birliği sağlama amacı ile sadece işyerlerinde giyilir.

2) İş elbiselerinin cins, renk, kalite ve biçimleri işin ve işyerinin özelliğine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı esasları dahilinde, bir İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanının görüşü alınarak Bölge Müdürlüğü temsilcilerince tespit edilir. Ancak, kışlık iş elbiseleri astarlı, kadın işçilere verilecek iş elbiseleri ise poplin veya ketenden yapılır.

3) İş elbiselerinden yazlıklar her yılın MAYIS, kışlıklar ise her yılın EKİM aylarında verilir.

Yapılan iş, iş elbisesini daha erken yıpratıcı özellikte ise ve iş elbisesi iş başında yıpranmış ise, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun tespiti ile eski iş elbisesi yenisi ile değiştirilir.

İş elbiselerinin zamanında verilmeyişinin nedenleri araştırılır ve ihmali görülenler hakkında işverence yasal işlem yapılır.

b- Ayakkabı Yardımı:

İşçilere işyerinde giymeleri koşuluyla yılda bir defa 2 çift ayakkabı karşılığı olarak sözleşmenin birinci yılında **150 TL.** ayakkabı yardımı ödenir. Bu yardım mayıs ayı içerisinde yapılacaktır. Sözleşmenin ikinci yılının birinci ve ikinci altı ayında ödenecek ayakkabı yardımı, ödemenin ait olduğu altı ayın ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

Sözleşme yılı içerisinde işe girenlerle sendikaya üye olanlara, yine sözleşme yılı içerisinde işten ayrılanlara o yıla ait iş bu yardım kıstelyevm olarak ödenir.

MADDE 41- İŞ KAZASI, MESLEK HASTALIĞI VE HASTALIK YARDIMI

a. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumunun usullerine uygun olarak yatarak tedavi gören veya bu sebeple mesleki tanı, mesleki şüphe, teşhis ve tetkikler nedeniyle raporla istirahat verilen işçilere bu sürelerle ilişkin ücretleri işverence tam olarak ödenir. Söz konusu süreler çalışılmış gibi hallerden sayılır.

Bu sürelerle ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'nca işçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödenekleri istirahat süresi günleri için hak ettiği ücreti tutarındaki kadar miktarı işveren vekilince görevlendirilecek bir personel veya işçinin kendisi tarafından 10 gün içerisinde makbuz karşılığı işyeri nakit saymanlığına yatırılır.

b- Hastalığı nedeniyle sosyal güvenlik kurumunun usullerine uygun olarak heyet raporu ile istirahat alanlara Kurumca verilen geçici iş göremezlik ödeneği ile ücreti arasındaki fark, yılda 120 günü geçmemek üzere hastalık yardımı olarak ödenir.

c- Sosyal güvenlik kurumunun usullerine uygun olarak doktor raporu ile istirahat alanlara, yılda 6 günü geçmemek kaydıyla Kurumca ödenmeyen ilk iki günlük ücreti ödenir.

d. Genel Sağlık Sigortası primi ödemeyen gazi veya görev malullerinin istirahat almaları halinde bu sürelerle ilişkin ücretleri işverence tam olarak ödenir.

MADDE 42- HARCIRAHLAR

Geçici görev, kurs ve seminerlerde 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre harcırah ve yolluk ödenir. **İşçiler avans ödenmeden geçici göreve gönderilemezler.**

İşçilerin gününbirlik geçici göreve gönderilmeleri ve bu görevlendirme nedeniyle günde 4 saat ve üzerinde çalışan ve memuriyet mahalli sınırları dışına çıkanlara 6245 Sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre 1/3 oranında günlük harcırah ödenir.

MADDE 43- KORUYUCU GİYİM EŞYASI VE KİŞİSEL KORUNMA TEÇHİZATI

İşçilere Ek 2 cetvelde belirtilen koruyucu giyim eşyası ve teçhizatı verilir.

a- Giyim eşyaları tespit edilen miat süresince dayanabilecek kalitede olacaktır.

b- İşbu eşyaların satın alınmasından önce seçim safhasında bir işyeri sendika temsilcisi bulunur.

İş akdi 4857 sayılı İş Kanununun 25/II'nci maddesi dışında sona erenlerin miadı verilen eşyaların ücreti işçilerden kesilmez.

c- Koruyucu melbusat ve teçhizatların tespiti, alım ve dağıtımı merkez ve taşra teşkilatları için Bölge Müdürlüğü'nde oluşan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarınca yapılır.

MADDE 44- TEMİZLİK MALZEMESİ

İşyerlerinde tuvalet ve banyolarda yeterli miktarda sabun, arap sabunu vb. temizlik malzemesi bulundurulur.

Ayrıca, işçiler tarafından kullanılmak üzere her yıl EKİM ayında 45X90 cm. ebadında standart kaliteli bir adet yüz havlusu verilir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun kararıyla kirletici işlerde çalıştıkları tespit edilen işçilere, işyerlerinde kullanılmak üzere banyo havlusu verilir.

MADDE 45- EVLENME YARDIMI

a- Evlenen işçilere evlenme olayı sözleşmenin birinci yılında gerçekleştirmiş ise **150.00 TL.** ödenir. Evlenme olayının sözleşmenin ikinci yılının birinci veya ikinci altı ayında gerçekleşmesi halinde bu ödeme, ödemenin ait olduğu altı ayın ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

b- İş bu yardım, işçinin evlenme durumunu tevsik ettiği gün yapılır. (İşveren, evlenmenin yapılacağından emin olursa iş bu yardımı daha önce yapabilir.)

c-Eşlerin her ikisi de aynı işlerde çalışsalar dahi, iş bu yardım her ikisine de ayrı ayrı yapılır.

MADDE 46- DOĞUM YARDIMI

İşverence, çocuğu doğan işçilere, çocuk ölü de doğsa durumu tevsik etmek şartıyla, **her çocuk için 150 TL.** doğum yardımı ödenir.

Eşlerden her ikisi de aynı işverenin emri altında çalışıyor ise, bu yardım eşlerden birine yapılır.

MADDE 47- CENAZE MASRAFI YARDIMI

a- İşçinin ölümü halinde varislerine ölüm olayı sözleşmenin birinci yılında gerçekleşmiş

ise, **250.00 TL.** ödenir.

b- Eşinin, bakmakla mükellef olduğu ana, baba ve çocuklarının ölümü halinde ölüm olayı sözleşmenin birinci yılında gerçekleşmiş ise, **175,00 TL.** ödenir. (Bakmakla mükellef olduğu keyfiyetinin tevsiki için muhtarlıktan alınacak belge yeterlidir).

c- İşçinin iş kazası nedeniyle ölümü halinde, varislerine ölüm olayı sözleşmenin birinci yılında gerçekleşmiş ise, **2000 TL.** cenaze yardımı yapılır.

ç- Ölüm olaylarının sözleşmenin ikinci yılının birinci veya ikinci altı ayında gerçekleşmesi halinde bu ödemeler, ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

d- İşçinin veya yukarıda belirtilen yakınlarının ölümünde işyerindeki ambulans ve araç gereçlerden yararlanmaları sağlanır.

MADDE 48- TABİİ AFET AVANSI

7269 sayılı umumi hayata müessir afetler dolayısıyla alınacak tedbirlere yapılacak yardımlara dair kanun hükümlerine göre afet bölgesi ilân edildiğinde bu afetten etkilenen işçilere belgelendirmeleri kaydıyla 60 günlük ücreti tutarında ve 12 eşit taksitte kesilmek üzere tabii afet avansı verilir.

MADDE 49- VASITA TEMİNİ

İşçilerin işyerlerine gidip gelmelerini kolaylaştırmak maksadıyla, sosyal yardım olarak, trafik kurallarına uygun vasıfta gerekli vasıta işverence temin edilir.

Vasıtaların işyerlerinden hareket saatleri, bilhassa gece çalışmaları ve sıra değişimine iştirak eden işçilerin naklini temin edecek şekilde tanzim edilir.

Fazla çalışma yapıldığı hallerde vasıta temini yapılır.

Hava alanlarında ve depolarda çalışan işçilerde mesai başında ve bitiminde aynı şekilde vasıta ile trafik kurallarına uygun olarak tanzim edilmiş güzergâh üzerinde evlerine en yakın bir mahalde bırakılırlar.

Bu hüküm tatbikatı bakımından vasıta temini imkânsız olan veya kısmen vasıttan faydalanamayan işçilere umumi güzergâh üzerindeki (sırası ile tren veya vapur, yokluğunda otobüs, yokluğunda minibüs) cari yol ücreti net olarak ödenir.

Vasıta temininin mümkün olup olmadığı veya güzergâhta yukarıdaki vasıtalardan hangisinin bulunduğu işveren vekili ve işyeri sendika temsilcisi arasında müştereken tespit edilir.

Vasıttan hiçbir şekilde faydalanamayan servis güzergahında bulunmayan ve başka mahalde ikamet edenlere cari yol ücreti net ödenir.

BÖLÜM V İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞÇİ SAĞLIĞI

MADDE 50- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ

İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hususlarda; "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuat" hükümleri uygulanır.

İrtibatı olmayan işyerleri bölge merkezleri arasında işveren irtibatın sağlanmasında mümkün olan tedbirleri alır.

a- İşveren, bölge merkezlerinde mümkün olduğu nispette **işyeri hekimi** ve depolarda birer sağlık **personeli** bulundurmaya kabul eder.

b- Her işyerinde sakatlanma ve hastalık hallerinde ilk müdahale için gerekli ilaç ve malzemeyi havi bir ecza dolabı bulduracaktır.

c- İşveren bölge merkezlerinde her türlü iş kazaları ve acil hastalık vakalarında sağlık hizmeti görebilecek evsafa ambulans özelliğine haiz vasıta temin eder.

Ani ve acil vakalarda işyerindeki bütün arabalar aynı gaye ile kullanılır.

ç- İşyeri doktoru işçinin eşi ve çocuklarının muayenelerini SGK'nın yetki verdiği ölçüde yapar.

d- Akaryakıt buharına maruz kalan işçilerin 6 ayda bir periyodik olarak muayeneleri yaptırılır.

e- Kurşun zehirlenmesine maruz kalan işçilerin meslek hastanesinde gerekli tedavileri

yaptırılır.

f- İşveren kirletici işlerde fiilen çalışan işçilerin temizlenmesi için ünite içinde çalışan işçiye yetecek derecede sıcak sulu duş temin etmek zorundadır.

g- Bölge ve depo müdürlüğünde viziteye çıkan işçileri toplu olarak hastaneye getirip götürmek için gerekli olan araç işveren tarafından temin edilir. İşyeri doktoruna muayene olan işçilerin ilaçları sağlık şefliğinden bir kişi görevlendirilerek alınır.

MADDE 51- İŞ KAZASI VE DAIMİ MALÛLİYET HALİ

İşçi herhangi bir iş kazasında ölür veya daimî malûl olarak çalışamaz hale gelir ve durumu da Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Kurullarınca tespit edildiği takdirde, birinci halde kanunî mirasçılara, ikinci halde işçinin kendisine işbu toplu iş sözleşmesi ile tespit edilen kıdem tazminatı ödenir.

Bu işçilere veya kanunî varislerine duçar olduğu iş kazası veya malûliyet dolayısıyla ileride dava açtığı takdirde hükmolunacak tazminattan mahsup edilmek şartıyla **300 TL.** tazminat ödenir.

Bu fıkra gereğince ödenecek tazminatta işçinin kıdemi nazara alınmaz.

MADDE 52- KAZA FONU

(YHK'nın 22.10.2007 tarih ve 2007/96 E., 2007/107 K. no.lu kararı)

Bu konuda işverence uygulamaya konulan "Kaza Fonu Genel Esasları"na göre işlem yapılır. Ancak, fona katılan personelin aylık ücretlerinden toplu iş sözleşmesinin birinci yılı için ayda **10 TL.** kesinti yapılır. Bu kesinti sözleşmenin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak yapılacaktır.

İşveren, bu rakamların %50 fazlasıyla fona katkıda bulunur.

Kaza fonu ile ilgili genel esaslar, işbu toplu iş sözleşmesinin eki niteliğindedir ve 60. Maddede belirtilen Yüksek Danışma Kurulu tarafından düzenlenir.

MADDE 53- HASAR BEDELİ TESPİTİ

İşçi işyerinde kasıt, ihmal ve dikkatsizlikle ika ettiği zararlardan mesuldür. Her işçi işi dolayısıyla verilen alet ve edevatı, çalıştığı makineleri, iptidai, yarı mamul ve mamul maddeleri, giyim eşyasını, makine ve sair malzemeyi iyi kullanmak, verilen her işi hatasız ve zamanında istenilen şekilde yapmakla mükelleftir.

Kasıt, ihmal ve tedbirsizlik dolayısıyla bunları hasara uğratan, kötü kullanan veya israf eden yahut bozuk ve hatalı imalât yapan işçiye aşağıdaki hükümler muvacehesinde işveren bu zararı tazmin ettirir.

Birden fazla işçi bu zararı meydana getirmiş ise, müteselsil mesuliyet hükümleri uygulanır.

Hasar vukuunda zararın, işçinin kasıt, kusur veya ağır bir ihmalinden mi veya alet, makine ve sair malzemeye atfedilecek teknik bir arıza veya her ikisine de ait müşterek bir kusurdan mı ileri geldiği ve hasar bedeli ile işçi veya işçilerin payına düşen kusur ve hasar nispetleri Disiplin ve Danışma Kurullarınca bilirkişi marifetiyle tespit ettirilir. Disiplin ve Danışma Kurulu tarafından bu şekilde tespit ettirilen zararı işçi ödemekle mükelleftir. Ödemeyi kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesi Disiplin Kurulunca feshedilebilir.

Hasara uğramış olan malın işyerinde onarılması halinde takım ve avadanlıklar için amortisman olarak tespit edilen maliyet bedeli işverene aittir.

Kendi meslekleri veya asıl işleri dışında bir işte çalıştırılan işçiler bu çalışmalarını sırasında doğabilecek zararlardan sorumlu tutulamazlar.

BÖLÜM VI İZİNLER

MADDE 54- YILLIK ÜCRETLİ İZİN

a- Yıllık Ücretli İzin Süreleri:

- 1 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara yılda **22** işgünü,
- 5 yıldan 15 yıla kadar kıdemi olanlara yılda 25 işgünü,
- 15 yıldan fazla kıdemi olanlara yılda 30 işgünü, yıllık ücretli izin verilir.

b- Ailesi efradı (ana, baba, eş ve çocukları) Belediye hudutları haricinde ikamet edenlere gidiş geliş yol süresi kadar isteği halinde ücretsiz yol izni verilir.

c- İzin süreleri içine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri ile izin esnasında hastalananların Sosyal **Güvenlik Kurumunun Sağlık hizmeti satın aldığı hastanelerden** alacakları istirahat günleri izne mahsup edilemez.

ç- Yıllık izin, izin hak ediş tarihinden itibaren bir yıl içinde kullanılır.

d- Yıllık izin ücreti işçinin izne başlamasından önce avans olarak ödenir.

MADDE 55- ÜCRETLİ VE KIDEME SAYILAN ÖZEL MAZERET İZİNLERİ

1- Evlenme halinde 7 işgünü,

2- Ana veya babanın, karı veya kocanın, kardeş ve çocukların ölümü halinde 3 işgünü, kayınpeder, kayınvalidenin ölümü halinde 2 gün (İl hudutları dışında ise gidiş-geliş süresi olarak 2 gün yol izni verilir.)

3- Eşinin doğum yapması halinde 3 gün,

4- Kadın işçinin doğum yapması halinde yasal istirahat süresi kadar,

5- İşçinin ikamet ettiği ya da kendisinin veya eşinin mülkiyetinde olan gayrimenkullerin yangın, sel, zelzele ve diğer doğal felâketlere uğradığı hallerde hasarın derecesine göre 3-10 gün,

6- İşçinin mazeretini belirtir müracaatı üzerine ayda bir gün, yılda 10 günü geçmemek üzere mazeret izni **verilir**. İşbu mazeret izni için ayrıca bir belge istenmez.

7- İşçinin anne, baba, eş ve çocuklarının muayene ve tedavileri için hastanın ikamet ettiği il sınırları dışında bir hastaneye SGK'nın sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı hastahaneler, Devlet ve Üniversite Hastaneleri hekimlerince refakatçi nezdinde gönderildiğinin belgelenmesi kaydıyla işçiye bir defada bir günden az olmamak ve yılda toplam 7 günü geçmemek üzere ücretli refakatçi izni verilir.

MADDE 56- ÜCRETSİZ VE KIDEME SAYILAN ÖZEL MAZERET İZİNLERİ

İşçinin işyerinden ayrılışında bir sakınca bulunmamak şartı ile yılda 30 günü geçmemek üzere ücretsiz izin verilebilir.

MADDE 57- ÜCRETSİZ VE KIDEME SAYILMAYAN ÖZEL MAZERET İZİNLERİ

Meşru mazerete dayanan ve işçinin yazılı müracaatı üzerine işverenin takdir ve muvafakatine bağlı olmak suretiyle verilen izinlerdir. İşbu iznin verilebilmesi için işçinin işyerinden ayrılmasında işverence bir sakınca görülmemesi gerekir.

Ayrıca kadın işçilere doğumu halinde yasal istirahat süresinin bitiminden sonra, talebi halinde 6 aya kadar (6 ay dahil) ücretsiz ve kıdeme sayılmayan izin verilir.

MADDE 58- NAKİL İZİNİ

(YHK'nın 22.10.2007 tarih ve 2007/96 E., 2007/107 K. no.lu kararı)

İşverenin ihtiyacı nedeniyle başka bir işyerine nakledilen işçiye, Harcırah Kanununda belirtilen süre kadar ücretli izin verilir. Kişisel nedenlerle nakillerde işçiye ücretli izin hakkı bulunmadığı takdirde ücretsiz izin verilir.

BÖLÜM VII DİSİPLİN KURULLARI VE CEZALARI

MADDE 59- DİSİPLİN KURULLARI

İşyeri Disiplin Kurulu

Bölge Müdürlükleri ve işçinin bağlı olduğu İşletme Müdürlüklerinde işbu toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren 10 gün zarfında bir işyeri disiplin kurulu teşkil olunur.

Bu kurul işverenin tayin edeceği 2 kişi ile taraf sendikanın o işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçileri ve yöneticileri arasından tayin edeceği 2 temsilciden teşekkül eder. Bu kurulun başkanı işverenin tayin edeceği işveren temsilcilerinden biridir.

Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oydur.

İşveren veya sendika tarafından Disiplin Kuruluna getirilen konular, failin ve fiilin

öğrenildiği tarihten itibaren en geç 20 işgünü içinde getirilecektir. Getirilmediği takdirde konu düşer.

Bu süre olayın ve sorumlularının derhal tespitinin mümkün olduğu takdirde olayın vuku tarihinden, olay ve sorumluları bir inceleme sonunda belirlenebildiği takdirde ise, olayın ve sonucunun yetkili makama bildirilmesinden itibaren işlemeye başlar. Herhalde bu süre olay tarihinden itibaren bir yılı aşamaz. Bu şekilde Disiplin Kuruluna intikal eden konular en kısa zamanda görüşülür.

Başkanlık veya taraf sendika, bu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan herhangi bir işçiyi cezalandırmak, işten çıkarmak gereğini duyarsa durumu yazılı ve gerekçeli olarak İşyeri Disiplin Kuruluna bildirir. Kurul işverenin göstereceği gizlilik ihtiva eden bir mahalde toplanarak konuyu tetkik ve müzakere eder. Alınan karar zabıtla tespit edilerek, ilgili işçi veya işçilere ünite amirlerince yazılı olarak tebliğ olunur.

Mezkur kararın bu suretle tebliğinden sonra ilgililere vaki tebliği tarihini de ihtiva edecek bir yazı ile söz konusu kararlardan birer kopya Başkanlığa ve T.Harb-İş Sendikası Genel Merkezine verilir.

Hakkında karar verilen şahıs ile taraflar işbu karara sebeplerini de zikretmek üzere ve tebellüğ tarihinden itibaren en geç 20 işgününde yüksek disiplin kurulu nezdinde gerekçesini de belirtmek suretiyle yazılı olarak itiraz edebilir. Hakkında karar verilen şahıslar itirazlarını işyeri amiri veya sendika aracılığı ile yaparlar. Ancak, itirazlarını hangi taraf aracılığıyla yaparlarsa yapsınlar diğer tarafa itiraz dilekçesinin bir suretini göndermekle yükümlüdürler.

İtiraz vaki olmaz ise kesinleşen karara uyulmak zorunludur. Kurulun işten çıkarmalar hakkındaki karar zaptında, işten çıkarmanın suçlu veya suçsuz olduğu kesinlikle açıklanır.

Uyarma ve ihtar cezaları işyeri amiri tarafından verilebilir. İşçi bu konuda 20 işgünü içinde Disiplin Kuruluna müracaat edebilir.

İşyeri Disiplin Kurulunun vermiş olduğu (uyarma) ve (ihtar) cezaları kesin olup, bu konularda Yüksek Disiplin Kuruluna itirazda bulunulamaz.

Kurul, işbu sözleşmenin hasar bedeli ve kurula intikal ettirilen diğer bütün konular hakkında gerekli kararı normal toplantı zamanında alır.

İşbu kurula intikal etmiş dosyaların tetkiki için sendika temsilcileri kurul toplantısından 3 gün evvel haberdar edilir. Kararın bir sureti de kuruldaki sendika temsilcisine verilir.

Yüksek Disiplin Kurulu

İş bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak 15 gün içinde işvereni temsilen 3 ve taraf sendikayı temsilen 3'er üyeden teşekkül eden 6 kişilik bir yüksek disiplin ve danışma kurulu kurulur. Taraflar, asil üye sayısı kadar da yedek üyeyi karşı tarafa bildirirler.

İşvereni temsil eden 3 üyeden biri Başkan tarafından kurul başkanı olarak atanır.

Yüksek Disiplin Kurulu:

a- İşyeri Disiplin Kurulundan itiraz yoluyla intikal eden konularda,

b- Tensikat tekliflerini tetkik etmekte (bu fıkra hükümlerinin takibi behemehal kurula getirilecektir.) yetkilidir. Anılan İş sözleşmesi fesih kararı Başkanın tasdiki ile tekemmül eder.

c- İşten çıkarma cezalarında İş Kanunu gereğince 6 iş günlük müddet yüksek disiplin kurulu kararını tasdikinden itibaren cereyan eder.

d- Başkan ve üyeler karar alınmasında eşit oy hakkına sahiptir. Ancak oyların eşit olması halinde başkanın oyu iki oy sayılır.

MADDE 60- YÜKSEK DANIŞMA KURULU

İş bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak 15 gün içinde işvereni temsilen 3 ve taraf sendikayı temsilen 3'er üyeden teşekkül eden 6 kişilik bir yüksek disiplin ve danışma kurulu kurulur. Taraflar, asil üye sayısı kadar da yedek üyeyi karşı tarafa bildirirler.

İşvereni temsil eden 3 üyeden biri Başkan tarafından kurul başkanı olarak atanır.

Yüksek Danışma Kurulu:

a- Otomasyon, rasyonalizasyon ve diğer işletmecilik konuları hakkında işverenin veya sendikanın hazırlayacağı yenilik ve değişiklik raporlarını tetkik ve kabul etmek ya da gerekli

hususlarda değişiklik tekliflerinde bulunmakta (bu fıkra hükümlerinin takibi behemehal kurula getirilecektir.) yetkilidir.

b- Taraflar işbu toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tatbikî ile ilgili itiraz, şikayet ve dilekçelerinde müzakere ve karara yetkilidir.

Anılan iş sözleşmesi fesih kararı Başkanın tasdiki ile tekemmül eder.

c- Taraflar 17. Madde çerçevesinde işyerlerinin ihtiyaçlarından dolayı yapılacak nakilleri müzakere ve karara yetkilidir.

d- İşverenin veya sendikanın prodüktiviteyi artırıcı tekliflerini tetkik ile, bu konuda bir rapor halinde taraflara bildirmekle kurul yükümlüdür.

e- Başkan ve üyeler karar alınmasında eşit oy hakkına sahiptir. Ancak oyların eşit olması halinde başkanın oyu iki oy sayılır.

MADDE 61- DİSİPLİN CEZALARI

Disiplin Kurullarınca uygulanacak cezalar aşağıda gösterilmiştir.

a- Uyarma

b- İhtar

c- Yevmiye kesilmesi

ç- İşten çıkarma

İşbu cezalara müteallik fiiller ile yukarıdaki cezaların hangisinin uygulanacağı EK 1 cetvelde gösterilmiştir.

BÖLÜM VIII İŞTEN ÇIKARMALAR VE AYRILMALAR

MADDE 62- SUÇSUZ İŞTEN ÇIKARMALAR

a- Hastalık Sebebiyle İşten Çıkarma:

Hastalık ya da kaza sebebiyle meydana gelen geçici iş göremezliklerin bir yıldan fazla sürmesi ya da (bir yıldan önce olsa) devamlı iş göremezliği Sosyal Sigortalar Kurumunca tespit edilmesi,

b- İhbar Önelleri:

1) Suçsuz Çıkarmalarda:

6 aydan az kıdemi olanlara 2 hafta,

6 aydan 1,5 yıla kadar kıdemi olanlara 4 hafta,

1,5 yıldan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 6 hafta,

3 yıldan fazla kıdemi olanlara 8 hafta,

Önceden ihbarda bulunmak şarttır.

İhbar süreleri içerisinde işveren işçiye günde 2'şer saatlik yeni iş arama izni vermek mecburiyetindedir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlamak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

2) İşveren isterse işçinin ihbar önellerine ait ücreti peşin ödemek suretiyle önelin başlangıç tarihinde işten çıkarma işlemini yapabilir.

c- Kıdem Tazminatları:

Kanunda belirtilen hallerde ve kanunda belirtilen esaslarla ödenecek kıdem hesabındaki gün sayısı 40 gündür.

Ancak 11.08.1987 tarihinden sonra işe girenlere yasal süre uygulanır.

ç- Emeklilik **aylığına hak kazanma** nedeni ile iş sözleşmesini feshetmek isteyen işçi, iş sözleşmesinin feshine ait dilekçesine, ilgili sendika şubesinin "işçinin emeklilik için 1475 sayılı İş Yasasının 14'ncü madde esas ve şartlarına göre müracaat ettiğini SSK'dan belgelemediği takdirde, ihbar önel tazminatını topluca Maliyeye yatıracağını tekeffül ettiğine" dair belge eklediği takdirde, ihbar önellerine uyma şartı aranmaz. Emekli olmak için sigortalılık süresini veya prim ödeme gün sayısını dolduramadığı nedeniyle emeklilik işlemini yaptıramayanlar, bu hususun anlaşılmasından itibaren 10 gün içinde işyerine müracaatları halinde eski hakları ile tekrar işe alınırlar.

MADDE 63- MAZERETLİ İŞTEN AYRILMALAR

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 64- SUÇLU ÇIKARMALAR

İşbu toplu iş sözleşmesinin disiplin cezaları ile ilgili maddesinde tespit edilen esaslarla yapılan işten çıkarmalar ile 4857 sayılı İş Kanununun 25/II'nci fıkrasına göre yapılan işten çıkarmalardır.

BÖLÜM IX ŞİKÂYET VE UYUŞMAZLIK

MADDE 65- ÖZEL ŞİKÂYETLER

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.

1) İşçi işyeri amiri ile görüşerek şikâyeti halleder. Görüşmeler sözlüdür.

2) İşçi neticeden tatmin olmazsa, konuyu işyeri sendika temsilcisine bildirir. Temsilci durumu işveren vekiliyle görüşür. Netice yazılı olarak tespit edilir ve taraflarca imzalanır.

3) İkinci kademede konu halledilmediği takdirde şube yöneticileri ile işveren vekilleri görüşür. **Netice yazılı olarak tespit edilir ve taraflarca imzalanır.**

4) Bu durumda da netice alınmazsa, sendika genel merkezi ile işveren Başkanlığı görüşerek konuyu halle çalışırlar. Taraflar Sendika Genel Merkezinin yazılı başvurusu üzerine başvuru tarihinden itibaren en geç 30 gün içerisinde bir araya gelerek konuyu değerlendirirler.

Tarafların veya temsilcilerinin toplantıya gelmemesi halinde, tek taraflı tutanak tutulur.

Tarafların veya temsilcilerinin toplantıya gelmeleri halinde, ilk toplantıdan başlayarak 6 işgünü içinde uyuşmazlık giderilmeye çalışılır. Konunun önemine göre bu süre tarafların anlaşması ile 30 güne kadar uzatılabilir.

Toplantı sonunda anlaşmaya varılsın veya varılmasın sonuç tutanakla tespit edilir.

Anlaşmaya varılmış ise, sözleşme hükmü olarak uygulanır. Anlaşmaya varılmamış ise, tarafların yasal yollara başvurma hakları saklıdır.

b- İşbu şikâyetlerin hakaret, iftira, asılsız ihbar ve isnatlar gibi yasal anlamda suç teşkil etmemesi koşuluyla şikâyetinden dolayı hiçbir işçi sorumlu tutulamaz ve haklarında idarî tedbir ve cezai kararlar alınamaz.

MADDE 66- SÖZLEŞME ŞİKÂYETİ

a- İşbu sözleşmenin uygulanmaması ya da yanlış uygulanması yüzünden zarar gören sendika üyesi,

1) Durumu kendisine en yakın işyeri sendika temsilcisine bildirir.

2) Temsilci acil hallerde durumu derhal işyeri amirine bildirir.

3) Temsilci acil olmayan hallerde şikâyeti baş temsilciye bildirir. Baş temsilci diğer temsilcilerle görüşür. Şikâyet haksız görülürse, durumu şikâyeti yapana bildirir. Yerinde görülürse müşterek görüşe göre işyeri amirine bildirir.

4) Konu çözümlenememişse, sendika şube yöneticileri doğrudan doğruya işveren vekili ile görüşerek konuyu çözümlenmeye çalışırlar.

5) İşyeri amiri şikâyeti reddederse **netice yazılı olarak tespit edilir ve taraflarca imzalanır ve uyuşmazlık** durumu sendika şubesi kanalıyla Sendika Genel Merkezine bildirir.

6) Taraflar Sendika Genel Merkezinin yazılı başvurusu üzerine başvuru tarihinden itibaren en geç 30 gün içerisinde bir araya gelerek konuyu değerlendirirler.

Tarafların veya temsilcilerinin toplantıya gelmemesi halinde, tek taraflı tutanak tutulur.

Tarafların veya temsilcilerinin toplantıya gelmeleri halinde, ilk toplantıdan başlayarak 6 işgünü içinde uyuşmazlık giderilmeye çalışılır. Konunun önemine göre bu süre tarafların anlaşması ile 30 güne kadar uzatılabilir.

Toplantı sonunda anlaşmaya varılsın veya varılmasın sonuç tutanakla tespit edilir.

Anlaşmaya varılmış ise, sözleşme hükmü olarak uygulanır. Anlaşmaya varılmamış ise, tarafların yasal yollara başvurma hakları saklıdır.

b- Sözleşme şikayetinde bulunan işçiler, işbu şikayetlerinden dolayı sorumlu tutulamaz ve haklarında idarî tedbir ve cezai kararlar alınmaz.

MADDE 67- UYUŞMAZLIK

Taraflar bu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden bir veya birkaçı üzerinde uygulama veya yorum uyuşmazlığına düşerlerse,

a- Uyuşmazlık iddiasında olan tarafın yapacağı çağrı üzerine, çağrıyı takip eden 20 gün içerisinde toplanarak uyuşmazlık konusunu müzakere ederler. İşveren temsilcilerinden en az biri TÜHİS' den olacaktır.

b- Toplantı sonunda anlaşmaya varılmış ise anlaşma tutanağı sözleşme hükmü olarak uygulanır. Anlaşmaya varılmamış ise, tarafların yasal yollara başvurma hakları saklıdır.

MADDE 68- KANUNA AYKIRILIK

İşbu sözleşme hükümlerinden birisinin kanuna aykırılığı sabit olursa sadece ilgili hüküm yürürlükten düşer. Bu düşüş sözleşmenin tüm olarak yürürlükten kalkması sonucunu doğurmaz.

MADDE 69- İBRANAME ŞARTI

İşveren, işçilerden ibraname almak istediği takdirde işbu ibranamede işçiye yapılan ödemelerin her kalemi ayrı ayrı gösterilir. İşçi işverenden ibranamede yazılı meblağ kadar ibra edilmiş sayılır.

MADDE 70- ÇALIŞMA BELGESİ (BONSERVİS)

İşten ayrılan ya da çıkarılan işçiye işveren tarafından;

a- Yaptığı işin çeşit ve mahiyetini,

b- İşe başlayış ve bitiş tarihini,

c- İyi vasıflarını (suçlu çıkarmalarda yazılmaz),
gösteren resimli ve tasdikli bir belge verilir.

MADDE 71- TEŞEKKÜR ARMAĞANI VE TEŞEKKÜR BELGESİ

Vukuu muhtemel kazaları önlemek için vaktinde tedbir alarak bir felâkete mani olan ya da bir kaza vukuunda fedakârlık gösteren işçiler ile üstün başarı ve liyakat gösterenler işyeri disiplin ve danışma kurulunun teklifi ve ANT Başkanının uygun görmesi ile brüt 10 (on) yevmiyeye kadar para ya da karşılığı hediye ile ödüllendirilir. Bu sebeple işçinin ziyana uğrayan giyim eşyası da aynen tazmin edilir.

İşyeri disiplin ve danışma kurulu lüzum gördüğü takdirde bu kabil işçiye 3 günü geçmemek üzere ücretli izin verebilir.

Bu kabil işçiler için işyeri disiplin ve danışma kuruluna teklifler, işveren ve sendika temsilcileri tarafından getirilir.

İşyeri disiplin ve danışma kurulu kararına taraflardan herhangi biri itiraz etme hakkına sahiptir.

MADDE 72- TERFİ VE ZAMANI

Terfi bekleme süresini dolduran işçiler Nisan ve Ekim aylarında terfi ettirilirler. Terfi işlemleri aybaşıdan geçerli olacaktır.

BÖLÜM X SON HÜKÜMLER

GEÇİCİ MADDE 1- AYRILANLARIN YARARLANMASI

Yürürlük (başlangıç) tarihi ile **Toplu İş Sözleşmesinin** imza tarihi arasında taraf sendika üyesi olup da, bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, malullük veya emeklilik aylığı almak veya toptan ödeme almak amacıyla **veya yaş koşulu haricinde diğer koşulları yerine getirerek işyerinden emekli olarak ayrılma nedeniyle iş akdi sona eren işçilere, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. Maddesinin 2 fıkrası haricinde iş sözleşmesi feshedilen** işçilerin kendilerine, ölenlerin kanuni mirasçılarına yürürlük tarihi ile işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için Toplu İş Sözleşmesi farklarına ilişkin bütün hak ve alacakları bu sözleşmede tespit edilen miktarlar üzerinden hesaplanarak daha önce ödenenlerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir.

GEÇİCİ MADDE 2- FARKLARIN ÖDENME ZAMANI

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

EK MADDE - 1

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki işçilerin öğrenim gören her çocuğu için işçilere ayda net 50 TL Çocuk ve Öğrenim Yardımı ödenir.

EK MADDE - 2

Ramazan ve Kurban Bayramlarından önceki 1 hafta içinde ödenmek üzere her dini bayram için bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılında her işçiye 300 TL, ikinci yılında ise bu ödemeler, ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

EK MADDE - 3

Yıllık ücretli izni hak eden işçiye, ayrıca izne çıkmadan üç iş günü önce 600 TL. izin harçlığı ödenir.

EK 1 DİSİPLİN CEZASINI GEREKTİREN FİİL VE HALLER

DİSİPLİN CEZASI ÇEŞİTLERİ

A- UYARMA:

İşçiye görevlerinde daha dikkatli davranması gerektiğini yazı ile bildirmektir.

B- İHTAR:

İşçiye görevinde ve davranışlarında kusurlu sayıldığını yazı ile bildirmektir.

C- YEVMİYE KESİLMESİ:

İşçinin bir ayda 1-3 yevmiesinin cezaen kesilmesidir.

Ç- İŞTEN ÇIKARMA:

İşçiyi bir daha işe almamak üzere hizmetten çıkarmaktır. Görevden çıkarmayı gerektiren fiil ve hallerde işçiye kıdemi ne olursa olsun hiçbir ihbar öneli tanınmaz. Kıdem tazminatı ve benzeri ödemeler yapılmaz.

AA) Uyarma Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller:

- 1- Göreve karşı kayıtsız ve göreve düzensizlik göstermek ve özürsüz olarak göreve geç gelmek ve görevden erken ayrılmak.
- 2- İşverene ait araç gereç, makine ve teçhizatları tamim, yazılı talimat, örf, adet ve usullere aykırı olarak kullanmak.
- 3- Kendilerine verilen koruma levazımını ve giyim eşyasını işyerinde giymemek, iş emniyeti ve işçi sağlığının korunması bakımından yürürlükteki mevzuat, tamim ve talimatlara uymamak,
- 4- Müracaat ve şikâyetlerin silsile yolu ile yapılmaması,
- 5- İş esnasında arkadaşlarını gereksiz yere meşgul etmek, etrafı rahatsız edecek şekilde ve nezaket kurallarına aykırı biçimde hareketlerde bulunmak, çalışma saatleri içerisinde kitap, gazete, mecmua gibi yayınlar okumak veyahut özel ya da kendisine verilenlerden başka işlerle meşgul olmak, iş sahipleri ve görev nedeniyle gelenlerin dışındaki kişilerle işbaşında görüşmeyi alışkanlık haline getirmek,
- 6- Hizmetin özelliği ve görevin gerektirdiği hususlar ile bunlara ilişkin kural ve kaidelere aykırı davranmak,
- 7- İşyerlerindeki malzeme ve kırtasiyeyi israf etmek,
- 8- İş saatlerinde izinsiz olarak başka kısım ve servislere gitmek,
- 9- Ödeme gücünün üzerinde borçlanma ve borçlarını zamanında ödemeyerek, hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,

BB) İhtar Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller:

- 1- Mahiyetindeki personel ile Başkanlık'a ait eşya, araç, malzeme ve levazımını özel işlerde kullanmak,
- 2- İş arkadaşlarıyla geçimsizliği alışkanlık edinmek, iş sahipleri ile mahiyetindeki personele karşı kaba davranışlarda bulunmak,
- 3- İşyerinde amire saygısızlık etmek,
- 4- Bir işleme ait evrak ve belgeleri kasit olmaksızın kaybetmek ya da ziyana uğratmak,
- 5- İş saatleri içinde görevinden izinsiz ayrılmak,
- 6- Gerekli olmadığı halde iç ilişkilerde merci aşımında bulunmak, kendisine verilen yetki dışında iş yapmak,
- 7- Amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara vazifesinin görülmesi sırasında zorluk çıkarmak,
- 8- İş saatinde uyumak ve işe muntazam devam etmemek,
- 9- Hastalığı sabit olmadığı halde hastalığını ileri sürerek işini yapmaktan kaçınmak, hastalık halinde göreve gelmediği durumlarda amiri haberdar etmemek,
- 10- Saat kartını veya devam imza föyünü bulunması gereken yerlerden alarak yanında taşımak veya imha etmek, ya da kart veya imza föyünü zamanında imzalamamak,
- 11- İş sahiplerini sebepsiz yere bekletmek veya kendilerine ilişkin işlerin sonucu

hakkında bilgi vermek,

12- İstihkak sahiplerinin istihkaklarını sebepsiz olarak zamanında tahakkuk ettirmemek.

CC) Yevmiye Kesilmesi Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller:

CCa) Bir Yevmiye Kesilmesi Gerektiren Fiil ve Haller:

- 1- Kabul edilebilir özrü ve izni olmaksızın bir gün göreve gelmemek,
- 2- Başkanlık'ın vazife itibariyle münasebette bulunduğu iş sahiplerinden borç para almak,
- 3- Görevi gereği kendisine tevzii edilen veya Başkanlık'a ait her türlü kıymetlerin bakım ve korunmasında gerekli olan ihtimamı göstermemek.
- 4- Muayyen müddet içerisinde bitirilmek üzere verilen vazifeleri haklı bir nedeni olmadığı halde bitirmemek.
- 5- Resmî muamelelere ve kayıtlara aykırı bilgi vermek,
- 6- Mahiyetindeki personele, mesai arkadaşlarına veya iş sahiplerine hakaret etmek.

CCb) İki Yevmiye Kesilmesini Gerektiren Fiil ve Haller:

- 1- Hizmetin özelliği ve görevin gerektirdiği hususlar ile bunlara ilişkin kural ve kaidelere kasıtlı olarak aykırı davranmak,
- 2- Başkanlık'ın müsaadesi olmadan Başkanlık mevzuunda (sendika yöneticileri dışında) demeç ve yayında bulunmak,
- 3- Kabul edilebilir özrü ve izni olmaksızın bir ay içinde aralıklı olarak 2-4 gün göreve gelmemek.
- 4- Kanun, Tüzük, Yönetmelik, karar ve emirlerde belirtilmiş bulunan görevleri haklı veya mücbir sebep olmaksızın yapmamak veya eksik yapmak,
- 5- İstihkak sahiplerinin istihkaklarını bilerek zamanında tahakkuk ve tediye etmemek ya da edilmesine mani olacağı fiil ve hareketlerde bulunmak,
- 6- Görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçleri görevin sona ermesine ve Başkanlık'ca yazılı olarak istenmesine rağmen geri vermemek,
- 7- Edep ve ahlâka aykırı hareketlerde bulunmak ve sözler sarf etmek,
- 8- Başkanlık ve mensupları hakkında gerçeğe aykırı şikâyet, ihbar, isnat ve iftirada bulunmak, Başkanlık'ın iş disiplinini bozacak şekilde kışkırtmalara girişmek,

CCc) Üç Yevmiye Kesilmesini Gerektiren Fiil ve Haller:

- 1- İşverenin malı olan veya emaneti altında bulunan makineleri, teçhizatı vesair ve maddeleri kasit ve ihmâl sonucunda 30 günlük ücretinin altındaki nispette hasara uğraması halinde tanzimi ile birlikte 3 yevmiye kesilmesi cezası uygulanır.
- 2- Günlük normal çalışma süresi içerisinde bitirilebilecek işleri fazla çalışma ücreti almak amacıyla aksatma,
- 3- Saat kartını veya devam imza föyünü başkası adına imza etmek, vazifede bulunmadığı halde kart veya föyü basmak veya imzalamak,
- 4- İzinli veya kabul edilebilir özrü olmaksızın ardı ardına 2-4 gün ya da bir ay içerisinde aralıklı olarak 5-7 gün göreve gelmemek,
- 5- Doğrudan doğruya veya aracı ile hediye istemek, görevi sırasında olmasa dahi iş sahipleri ile emrindeki personelden hediye almak ya da bunun dışındaki ikramları kabul etmek,
- 6- Kendi görevi veya bağlı olduğu kurum ile ilgili şahıslardan doğrudan doğruya veya aracı ile her ne ad altında olursa olsun çıkar sağlamak,
- 7- İş sahiplerine veya iş arkadaşlarına görevi sırasında fiili saldırıda bulunmak,
- 8- Amirlerinin usul mevzuat dâhilinde verdikleri emri yerine getirmemek,
- 9- Başkanlık'ın zararını gerektirir bir yolsuzluğu bildiği halde üstlerini yazılı olarak haberdar etmemek,
- 10- İşyerinde görevli bulunduğu sırada kumar oynamak,
- 11- Müfettişlerin sorularına veya raporlarına ciddi bir sebep ve mazeret olmaksızın müddeti içinde cevap vermemek, söz konusu yetkililerin isteyecekleri evrak nakit ve ayniyatı göstermemek ya da saydırmamak,
- 12- İşyerinde dikkatsizlik ve ihmalden dolayı yangına sebebiyet vermek, yangın

esnasında tamim ve talimatlarda belirtilen şekilde hareket etmemek,

13- Yüklü bulunduğu halde devir ve teslim işlemlerini tamamlamadan yeni görev yerine gitmek,

14- Görevin yerine getirilmesinde keyfi olarak veya garez yahut kin dolayısıyla kişilerin gereksiz şekilde yarar ve zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,

15- İşyerine sarhoş gelmek veya alkol getirmek,

ÇÇ) Görevden Çıkarma Cezası Gerektiren Fiil ve Haller:

1- Kasıt veya ihmal yüzünden işin emniyetini tehlikeye düşürmek, işverenin malı veya malı olmayıp da emaneti altında bulunan makineleri, techizat vesair eşya ve maddeleri 30 günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede ziyana uğratmak (işbu hasarı Disiplin ve Danışma Kurulu tespit eder. Kurul gerekli görürse bilirkişiye başvurabilir),

2- İşverenden izin almaksızın ve meşru bir mazerete dayanmaksızın ardı ardına 5 işgünü veya bir ay içinde aralıklı olarak 8 işgünü işine devam etmemek,

3- Başkanlık'a ait malları satmak, işletmek, kiraya vermek suretiyle kişisel çıkarlar sağlamak.

4- İşyerinde kasten yangına sebebiyet verecek fiil ve davranışlarda bulunmak ya da yangın çıkartmak.

5- Gizli tutulması gereken sırları açıklayarak Başkanlık'ın hükmü şahsiyetini rencide etmek,

6- Başkanlık'a ait evrakı, kayıt ve dosyaları kasten ziyana uğratmak,

7- Başkanlık'ın alım satım, artırma ve eksiltme işlerine hile karıştırdığı sabit olmak,

8- İşveren vekili veya amirlerine fiili saldırıda bulunmak,

9- İşveren veya vekilinin yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmek veya davranışlarda bulunmak yahut işveren ve vekili hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunmak,

10- İşçinin, işverenin emniyetini suiistimal etmesi işyerinde hırsızlıkta bulunmasından dolayı 7 günden fazla hapis cezası ile cezalandırılması veya cezası tecil edilmeyen bir suç işlemesi,

11- İşçinin, işlediği (şeref ve haysiyet kırıcı suçlar hariç) bir suçtan dolayı 6 aydan fazla hapis cezasına mahkum edilmesi ve bu cezanın tecil edilmemesi,

12- İş sözleşmesinin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde, bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek işvereni yanıltmak,

- Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya davranışın tekerrür etmesi halinde ceza bir derece ağırlaştırılarak uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil ve haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının 3'üncü uygulamasında da bir derece ağır ceza verilir.

- Kusurlu bir eylem ve davranışın bu toplu iş sözleşmesinde yer alan disiplin suçlarından birine uygulanması, bu eylem ve davranışın cezasız bırakılmasını gerektirmez. Bu durumda cezalandırmayı gerektiren fiil ve davranış hangi suça yakın görülürse o suça ilişkin ceza verilir.

EK 2 KORUYUCU MELBUSAT TEÇHİZATLAR (YHK)

KİŞİSEL KORUMA ARAÇLARI		KULLANILMASI GEREKEN YERLER
Koruyucu Gözlükler	Parça ve çapaklara karşı koruyucu Gözlükler	Kesme, zimba, perçin, kalafat, raspa ve kuru taşlama gibi işlerde çalışanlar.
	Isıya, ışına ve sıçrayacak parçaya karşı Koruyucu gözlükler	Erimiş maden işlerinde çalışanlar (döküm v.b.)
	Zararlı sıvılara karşı koruyucu gözlük	Asit veya kostik maddelerle çalışanlar.
	Gaz, duman ve buğulara karşı Koruyucu gözlükler	Gözleri rahatsız eden gaz, duman ve buğulu işlerde çalışanlar.
	Kaynak gözlüğü	Oksijen kaynağı, elektrik kaynağı, kesme ve ocak işleri veya benzeri fazla ışıklı işlerde çalışanlar.
Baret	Çarpma ve düşmelere karşı koruyucu baret.	Başlarına bir cisim düşmesi, çarpması veya vurulması tehlikesi olan işlerde çalışanlar.
	Elektrik çarpmalarına karşı koruyucu baret	Elektrik çarpması tehlikesi olan işlerde çalışanlar
Koruyucu Elbiseler	Isıya karşı koruyucu önlük	Açık ateş karşısında, ocak önünde kızgın veya erimiş madenlerle çalışanlar
	Zararlı sıvılara karşı koruyucu Önlük veya elbise	Asitler veya kostiklerle çalışanlar
	Radyo aktif maddelere karşı Koruyucu önlük	Radyasyon ve röntgen (X-RAY) ışıklarına maruz kalabilecek işlerde çalışanlar (NDİ Atölyesi v.b.)
	Muşamba önlük	Sulu ortamda çalışanlar.
Eldivenler	Lastik eldiven	Zehirleyici, tahriş edici, zararlı sıvılar ile ve su ile çalışanlar
	Radyoaktif maddelerden koruyucu Eldiven	Radyo aktif ortamda çalışanlar.
	Kaynakçı eldiveni	Oksijen veya elektrik kaynağı ile kaynak kesim işlerinde çalışanlar.
	Isıdan koruyucu eldiven	Isıdan ellerine zarar gelebilecek maddeler ile ve bu ortamda çalışanlar(döküm, sıcak demircilik ısı işlem v.b.)
	Soğuktan koruyucu eldiven	Çok soğuk hava şartlarında çalışanlar.
	Yüksek gerilimden koruyucu Eldiven	Yüksek gerilim hat ve trafolarında çalışanlar.

Eldivenler	Mekanik aşındırıcılara karşı koruyucu eldiven.	Bu tür işleri yapanlar, (Kaportacı, armador, metal işleri v.b.)
Ayakkabılar	Çelik maskaratlı ayakkabı	Ayağına ağır bir şeyin düşmesi, çarpması tehlikesi olan işlerde çalışanlar.
	Lastik çizme	Sulu ve çamurlu ortamda çalışanlar.
	Elektriğe karşı izoleli ayakkabılar	Elektrik çarpmasına maruz kalabilecek işlerde çalışanlar.
	Yapıştırılmalı veya dikişli lastik tabanlı ayakkabılar	Kıvılcım tehlikesi olan ve basıldığı yere zarar verme ihtimali olan işlerde çalışanlar (uçak gövdelerinde patlayıcı ve parlayıcı ortam)
	Bot veya postal	Açık hava da çalışanlar (inşaat v.b.)
	Tahta tabanlı ayakkabı	Erimiş maden, sıcak, yıpratıcı, aşındırıcı ve kemirici benzeri maddelerle çalışanlar (döküm hadde v.b.)
Siperlik	Yüz siperi	Kimyasal ve metalik sıçramalar ile kıvılcımlara karşı yüzün korunması gereken işlerde çalışanlar (taşlama v.b.)
	Kaynakçı yüz siperi	Kaynak işlerin de çalışanlar.
Solunum koruyucuları	Filtreli toz maskesi	Tozlu ortamlarda çalışanlar. (Tabanca ile her türlü yapılan boya işleri)
	Tam yüz veya yarım yüz süzgeçli Gaz maskesi	Zehirli ve rahatsız edici gaz, duman ve aerosol ihtiva eden ortamda çalışanlar. (kapalı yerdeki boya işleri ilaçlama işleri v.b.)
	Basıncılı temiz hava gaz maskesi, Hortumlu temiz hava maskesi, oksijen üretimli solunum cihazı	Tabii solunum ortamı olmayan ortamlarda çalışanlar
Kulak koruyucu (başlık, kulaklık veya kulak tıkacı)		Gürültülü yerlerde çalışanlar (kompresör, jeneratörlü yerler v.b.)
Başlıklar		Alın, yanakları ve yüzü kıvılcıma, erimiş metale fırlayan parçalara ve kıymıklara maruz kalabilecek işlerde çalışanlar. (döküm, metal kesme v.b.)
Emniyet askısı ve kemerleri		Düşme tehlikesi olan yerlerde çalışanlar. (inşaat, seren, radar direkleri v.b.)
Yanmaz malzemeden yapılmış tozluk		Erimiş maden sıcak yıpratıcı ve kemirici maddelerle çalışanlar. (döküm, hadde v.b.)

Yangına karşı koruyucu itfaiye elbisesi	Yangın söndürme işlerinde çalışanlar
Yağmurluk	Açık havada yağmur altında çalışanlar ile bu tür ortama maruz kalanlar.
Başlıklı muşamba tulum	Kapalı ortamda, aşırı su, buhar ve sis bulunan yerlerde çalışanlar.
İçi muflonlu başlıklı kumaş göcek veya parka	Sürekli olarak açık havada veya kapalı dahi olsa soğuk bir derecede çalışması ve bu durumun değiştirilmemesi zorunlu bulunan yerlerde çalışanlar.

AÇIKLAMA:

1- Kişisel koruyucu melbusat ve teçhizatların alımında işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun belirleyeceği kişi veya kişiler bulunmalıdır

2- Kişisel koruyucu melbusat ve teçhizatların teminin de, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun kabul edeceği nitelikte TSE ve DIN normuna uygunluk şartı aranır.

3- Yukarıdaki cetvelde açıklanan kişisel koruyucu melbusat ve teçhizatın dışında; iş yerinin özelliğine, yapılan işe ve teknolojik gelişmelerin icaplarına göre gerekli olabilecek her türlü malzeme ve teçhizat işyeri işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunca belirlenir.

EK 3 ANT BAŞKANLIĞI IŐÇİLERİNE 01.04.2009 - 31.03.2011 TARİHLERİ ARASINDA UYGULANACAK ÜCRET CETVELİ (TL/GÜN)

DERECE	BEKLEME YILI	4. GRUP
1	1	Eski Ücret Cetveline göre 11. ücret derecesinin ücreti
2	1	
3	1	
4	1	
5	1	
6	1	
7	1	
8	1	
9	1	
10	1	
11	1	
12	1	
13	1	
14	1	
15	1	
16	1	
17	1	
18	1	
19	1	
20	1	
21	1	
22	1	
23	1	
24	1	
25	1	
26	1	
27	1	
28	1	
29	1	
30	1	
31	1	
32	1	
33	1	
34	1	
35	1	
36	1	
37	1	
38	1	
39	1	
40	1	

EK 4 PERİYODİK TIBBİ MUAYENELE

İş Sağlığı Güvenliği Mevzuatı gereğince yaptırılması gereken bütün periyodik muayene türleri yapılan işlere yönelik ayrı ayrı taraflarca düzenlenecek ve bir cetvel oluşturulacaktır.