

**TÜRKİYE TAŞKÖMÜRÜ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
VE BAĞLI 03 NOLU MADENCİLİK VE TAŞOCAKLARI
İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN
İŞYERLERİ İÇİN**

**TÜRK AĞIR SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜ
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI
(TÜHİS)**

İLE

**GENEL MADEN İŞÇİLERİ SENDİKASI
(GENEL MADEN-İŞ)**

ARASINDA AKDEDİLEN

30. DÖNEM

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

**İMZA TARİHİ
09.06.2023**

(01.01.2023-31.12.2024)

-BİRİNCİ BÖLÜM-
Genel Hükümler

- Madde 1** : Sözleşmenin Amacı Ve Tanımlar
Madde 2 : Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı Ve Uygulanması
Madde 3 : İş Sözleşmeleri
Madde 4 : Kapsam İçindeki İşçilere Eşit İşlem Yapılması
Madde 5 : TİS'te Düzenlenmeyen Konular

-İKİNCİ BÖLÜM-
İşe Alma - Deneme Süresi - İşçi Eğitimi

- Madde 6** : İşe Almada Sınav Ve Tercih
Madde 7 : Askerden Dönenlerin Tekrar İşe Alınması - Bunlara Verilecek Ücret
Madde 8 : Belgeler
Madde 9 : Deneme Süresi
Madde 10: İşe Alınanların - Değişimlerin Ve Ayrılanların Bildirimi
Madde 11: Uyum Eğitimi
Madde 12: Mesleki Eğitim
Madde 13: Yeraltı Maden Nezaretçi Kursu
Madde 14: Terfi Esas Ve Usulleri
Madde 15: Geliştirme Kursları - İşçi Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi

-ÜÇÜNCÜ BÖLÜM-
İş Süreleri - İş Analizi Ve Zaman Etüdü İşin Tanzimi

- Madde 16**: İş Süreleri
Madde 17: İş Analizi Ve Zaman Etüdü
Madde 18: İşin Düzenlenmesi
Madde 19: İş Ve İşyeri Değişimleri
Madde 20: Vardiyalı İşler Ve Gece Çalışmaları
Madde 21: Çalışma, Dinlenme Saatleri Ve Ara Dinlenmeleri

-DÖRDÜNCÜ BÖLÜM-
İşyeri Disiplin Ve İnzibatı

- Madde 22**: İşçilerin Uymak Zorunda Olduğu Hususlar
Madde 23: Puante Zorunluluğu
Madde 24: İşe Gelişte Gecikme
Madde 25: İşyerinden Ayrılma
Madde 26: Arama
Madde 27: İşyerine Girme Yasağı

-BEŞİNCİ BÖLÜM-
İş Sağlığı Ve Güvenliği

Madde 28: Mevzuata Uyuma Yükümlülüğü

Madde 29: İlk Yardım - Koruyucu Hekimlik

Madde 30: Güvenlik Önlemlerinin Alınması

Madde 31: Çocuk Bakım Yurdu (Kreş)

Madde 32: Çalışma Süresi İçinde Sağlık Muayenesi

Madde 33: Çalışmakta Olduğu İşini Yapamaz Raporu Alan İşçiler

Madde 34: Sağlık Nedeni İle İşten Ayrılanların Yeniden İşe Alınmaları

-ALTINCI BÖLÜM-
İş Kazaları

Madde 35: İş Kazalarını Bildirim

Madde 36: Kaza Yerindeki Sendika Temsilcileri

-YEDİNCİ BÖLÜM-
Cezalar - Hasar Tazminatı - Ceza İtirazlarını İnceleme Kurulu Genel Müdürlük Ve Müessese İşçi Disiplin Kurulu

Madde 37: İşçilere Verilecek Cezalar Ve Ceza Vermeye Yetkililer

Madde 38: Hasar Ve Zarar Tespiti – Ödetilmesi - Hasar Tespit Komisyonu

Madde 39: İşçi İşveren İlişkilerindeki Yasaklar

Madde 40: Ceza İtirazlarını İnceleme Kurulu

Madde 41: İtirazların Kurula İntikali

Madde 42: Genel Müdürlük Ve Müessese İşçi Disiplin Kurulu

-SEKİZİNCİ BÖLÜM-
İzinler

Madde 43: Ücretli İzinler

Madde 44: Ücretli Mazeret İzinleri

Madde 45: Yurt Dışına Gideceklere Verilecek İzinler

Madde 46: Sendikal İzinler

Madde 47: Sendikal Teminatlar

Madde 48: İşçilere Verilecek Ücretsiz İzinler

Madde 49: Gözaltına Alınma, Tutukluluk Ve Mahkûmiyet Halinde Fesih Ve Tekrar İşe Başlama

-DOKUZUNCU BÖLÜM-
Mali Hükümler

Madde 50: Ücretler

Madde 51: Giriş Ücretleri

Madde 52: Ücret Ödemeleri

Madde 53: İşten Ayrılanların Alacakları

Madde 54: İşçi Ücretlerinden Yapılacak Kesintiler

Madde 55: Ücret Hesap Pusulası

Madde 56: Avans Ödemeleri

Madde 57: Harcırah

Madde 58: Primler Ve Muhtelif Ücretler

Madde 59: İşin Gereği Yeraltında Çalıştırılacaklara Verilen Ücretler

Madde 60: Fazla Çalışmalar

Madde 61: İkramiyeler

Madde 62: Sosyal Ödemeler

Madde 63: Tatil Günleri

Madde 64: Hafta Tatili

Madde 65: Ulusal Bayram – Genel Ve Hafta Tatili Günlerinde Ödenecek Ücretler

-ONUNCU BÖLÜM-

Akdin Feshinde Bildirim Önelleri-Bu Önellere Ait Ücret Ve Kıdem Tazminatı

Madde 66: Bildirim Önelleri

Madde 67: Kıdem Tazminatı

-ON BİRİNCİ BÖLÜM-

Sendika Aidatları

Madde 68: Sendika Aidatları

-ON İKİNCİ BÖLÜM-

İşçi Sendikası İşyeri Temsilciliği Teminatı Ve Görevleri

Madde 69: İşyeri Sendika Temsilciliği

Madde 70: Temsilcilere Yer Tahsisi Ve Temsilcilerin Yetkileri

Madde 71: Sendika Temsilcisi Ve Yöneticilerinin Teminatı

-ON ÜÇÜNCÜ BÖLÜM-

Sözleşmenin Uygulama Ve Denetimi

Madde 72: Uygulama Denetleme Ve Uyuşmazlıkları Çözme Kurulu

-ON DÖRDÜNCÜ BÖLÜM-

İşçilerin Dilek Ve Şikâyetleri

Madde 73: İşçilerin Sözleşme İle İlgili Başvuruları Ve Şekli

-ON BEŞİNCİ BÖLÜM-

Çeşitli Hükümler

Madde 74: Hasar Ve Zararda Rücû

Madde 75: Sosyal Tesisler

Madde 76: Hasta Taşıma

Madde 77: Eğitim

Madde 78: İşçi İfadelerinin Alınmasında Uygulanacak Yöntem

Madde 79: Sözleşmenin Ekleri

Madde 80: Hizmet Zammı

Madde 81: Ek Ödeme

-ON ALTINCI BÖLÜM-
Yürürlük Ve Geçici Hükümler

Madde 82: Sözleşmenin Yürürlük Süresi

Geçici Maddeler

Ekler:

Ek 1 : İş (Sanat) Ve İşyeri Değişimleri Yönergesi

Ek 2 : İşçilere Verilecek Korunma Teçhizatı Yönergesi

Ek 3 : Ücretli Mazeret İzinleri Yönergesi

Ek 4 : Bedelsiz Yakımlık Kömür Yönergesi

Ek 5 : İşçi Sendikası İşyeri Temsilciliği Yönergesi

Ek 6 : Yeraltı İşçilik Unvanları Ve Terfi Süreleri Tablosu

Ek 6-A: Yer Üstü İşçilik Unvanları Ve Terfi Süreleri Tablosu

Ek 7 : Ücret Gruplarına Göre Yeraltı Nezaretçilik Unvanları Ve Terfi Süreleri

Ek 7-A: Ücret Gruplarına Göre Yerüstü Nezaretçilik Unvanları Ve Terfi Süreleri

Ek 8 : Ücret Skalaları

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

MADDE – 1: SÖZLEŞMENİN AMACI VE TANIMLAR

Sözleşmenin amacı; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili konuları düzenlemek, İşçi-İşveren ilişkilerini ilgilendiren diğer konular ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını belirlemek, bunların uygulanmasını sağlamak ve taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların uzlaşma yolu ile çözüm ve yöntemlerini göstermektir. Bütün bu konular üzerinde, Toplu İş Sözleşmesinde anlaşmaya varıldığı biçimde İşveren ve vekilleri ile onun çalıştırdığı işçiler ve İşçi Sendikası arasındaki iş uyumunu ve çalışma barışını sağlamak, işçilerin ve işverenin ekonomik ve sosyal durumlarını düzenlemek, işçilerin ekonomik güçlerini arttırmak, üretimi sağlıklı ve güvenli iş, işyeri ve çalışma koşullarında en iyi biçimde gerçekleştirmektir.

Sözleşmedeki;

TİS: Toplu İş Sözleşmesini,

İŞÇİ SENDİKASI: Genel Maden İşçileri Sendikası'nı (GENEL MADEN-İŞ),

SENDİKA ŞUBESİ: Genel Maden İşçileri Sendikasının Amasra, Armutçuk, Karadon, Kozlu, Üzülmez ve Merkez Servisleri Şubelerini,

İŞVEREN SENDİKASI: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası'nı (TÜHİS),

İŞVEREN: Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'nü (TTK),

MÜESSESE: Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'nün; Amasra, Armutçuk, Karadon, Kozlu, Üzülmez Müessese Müdürlükleri'ni,

İŞLETME: Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü ve Müesseseleri bünyesindeki İşletme Müdürlüklerini,

PDKS: Personel Devam Kontrol Sistemini,

DAİMİ İŞÇİ: Sürekli işlerde, süresi belirli olmayan iş sözleşmesi ile işe alınan ve devamlı olarak çalışan işçileri,

MÜNAVEBELİ İŞÇİ: Sürekli işlerde, süresi belirli olmayan iş sözleşmesi ile işe alınan Zonguldak, Bartın ve Karabük yöresi halkından olup, belirlenmiş işyerlerinde, genellikle gruplar halinde her yıl taraflarca hazırlanan özel programında belirtildiği şekilde, genellikle iki aya kadar işyerlerinde çalışan, bir ayda akdi ilişkisi devam etmek kaydı ile ikametgahlarında istirahat eden işçileri,

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu'nu,

Tanımlamaktadır.

MADDE – 2 : TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI VE UYGULANMASI

A - KAPSAM

TİS kapsamına giren TTK ve bağlı Müesseseleri, TİS'in uygulanması bakımından bütünü ile tek işyeri sayılır.

TİS; TTK, bağlı Müesseseleri, İşletmeleri ile Kuruma bağlı olarak açılacak yeni işyerlerini ve bu işyerlerinde çalışan bütün işçileri kapsar.

Avukatlar, Doktorlar, Başmühendisler, Stajyerler ve çıraklar bu TİS'in kapsamı dışında olup, haklarında bağlı oldukları mevzuat hükümleri uygulanır.

B - UYGULAMA

TİS taraf İşçi Sendikasına üye olanlara uygulanır.

Üye olmayanların TİS'den yararlandırılmaları konusunda ilgili Yasa hükümlerine göre işlem yapılır.

TİS'in imzalandığı tarihte işçi sendikası üyesi olanlar yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise, üyeliklerinin işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren, TİS'in hak ve menfaat sağlayan hükümlerinden yararlanırlar.

TİS'in yürürlüğe girdiği tarihten sonra İşçi Sendikası üyeliğinden çekilen veya çıkarılan işçilerin;

a)E-devlet kapısı üzerinden üyelikten çekildiğini sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra,

b)Çıkarılma kararının kesinleştiği tarihten itibaren TİS'den elde edilen hak ve menfaatleri sona erer.

C- SÖZLEŞMENİN YÜRÜTÜMÜ VE DENETİMİ

TİS kapsamına giren konularda, TİS'in yürürlük tarihinden itibaren uygulanmasında, yürütümünde, yasalar ve TİS'in öngördüğü esaslar içerisinde denetiminde, yalnız taraflar yetkilidirler.

D- Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

MADDE – 3 : İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş Sözleşmeleri TİS'e aykırı olamaz. İş Sözleşmelerinin TİS'e aykırı hükümlerinin yerini TİS'deki hükümler alır.

İş Sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda da, TİS'deki hükümler uygulanır.

MADDE – 4 : KAPSAM İÇİNDEKİ İŞÇİLERE EŞİT İŞLEM YAPILMASI

TİS'in kapsamına giren işçilere, gerek ferden ve gerekse gruplar halinde, TİS'in getirdiği hak ve menfaatlerin dışında hiçbir hak ve menfaat tanınmaz. Tanındığı takdirde, uyarı üzerine düzeltilir. Düzeltmediği takdirde, TİS'in kapsamına giren işçilerin tümüne uygulanır.

Yanılma ve hataya dayanan konular bu hükmün dışında olup, tarafların uyarısı üzerine düzeltilir.

Yapılan fazla ödemeler bir gündeliğe kadar (bir gündelik dahil) bir kerede, bir gündeliği geçtiği takdirde en çok dört taksitle geri alınır.

MADDE – 5 : TİS'DE DÜZENLENMEYEN KONULAR

TİS'de yer almayan ve fakat TİS kapsamındaki işçiler lehine uygulanmakta olan bütün hak ve menfaatlerin, yasaların emredici kurallarına aykırı olmamak koşulu ile saklı olduğunu taraflar kabul ederler.

İKİNCİBÖLÜM

İŞE ALMA-DENEME SÜRESİ - İŞÇİ EĞİTİMİ

MADDE – 6 : İŞE ALMADA SINAV VE TERCİH

Yeni işe alınacak işçilerin ve iş kazalarında ölen işçilerin çocuğunun, yoksa kardeşinin işe alınması hususunda "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ve diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Mevzuata aykırı olmamak kaydıyla; işveren yeni işe alınan işçilerden deneme süresi içerisinde çeşitli nedenlerle işlerinden ayrılanların yerine yedeklerini işe alır.

MADDE – 7 : ASKERDEN DÖNENLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI - BUNLARA VERİLECEK ÜCRET

Muvazzaf askerlik ödevi dolayısıyla işten ayrılan işçilerden bu ödevlerinin sona ermesinden itibaren iki ay içinde başvuranlar ayrıldıkları sanatlardaki prevü boş olduğu takdirde eski işyerlerindeki sanatına, prevü olmadığı takdirde rızaları alınmak koşulu ile eski işyerlerindeki boş olan bir prevüye veya o da olmadığı takdirde prevüsü uygun olan başka işyerinde işe alınırlar.

Bu işçiler kendi sanatlarında işe alındıkları takdirde sınava tabi tutulmazlar.

Terhis niteliğinde süresiz izinli bırakılanlar da izinli bırakıldıkları tarihten itibaren iki ay içinde başvurdukları takdirde yukarıdaki koşullarla işe alınırlar.

Muvazzaf askerlik ödevi dışında herhangi bir yasal yükümlülük dolayısıyla işyerlerinden ayrılan işçilerin iş sözleşmeleri, yükümlülüklerinin bitim tarihinden itibaren iki ay geçmedikçe işverence feshedilemez (44. maddenin ilgili hükmü uygulanır).

Asker dönüşü iş başvuruları varsa sanat durumları belirtilerek yazılı olarak yapılır. Başvurunun yapıldığına dair işveren başvurana bir belge verir.

Muvazzaf askerlik hizmeti sonunda yasal süresi içinde iş için başvuranlardan bu maddeye göre işe tertip edilenlerin ücretleri aşağıdaki esaslara göre belirlenir.

a) Eski sanatına tertip edilenlerin, ayrılışlarındaki ehliyet dereceleri karşılığı olan gündelikleri verilir.

b) Prevü (kadro) olmaması nedeniyle eski sanatına tertip edilemeyenler ile Beden Gücü Yönergesine göre herhangi bir hastalık nedeni ile eski sanatını yapamayacak olanlardan sınavsız veya sınavla yapabilecekleri başka sanata tertip edilenlere, yeni sanatının ehliyeti için baremde belirtilen gündelik verilir.

c) (a) ve (b) fıkralarındaki çıplak gündeliklerine ilaveten yürürlükteki sözleşmeye göre Tahlisiyecilik yapabilecek işçilere tahlisiyecilik ücreti verilir.

MADDE – 8 : BELGELER

İşçilere, 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer mevzuat hükümleri gereğince işveren tarafından verilmesi öngörülen belgeler düzenlenerek verilir.

MADDE – 9 : DENEME SÜRESİ

İşe yeni alınan işçilerin deneme süresi dört aydır.

MADDE – 10 : İŞE ALINANLARIN-DEĞİŞİMLERİN VE AYRILANLARIN BİLDİRİMİ

İşe alma işlemleri bitip işyerlerine tertip edilenlerle, herhangi bir nedenle işyeri veya sanatı değiştirilen veya işten ayrılan işçilerin;

- Sicil numaralarını,
- Ad ve soyadlarını,
- Sınıflarını,
- Eski ve yeni sanatlarını,
- Gündeliklerini,
- İşe alınış biçimlerini,
- İşyerlerini,
- İşten ayrılma tarih ve nedenlerini,

İçeren İşçilik Bilgi Bankası bilgilerini İşveren en az ayda bir kere bilgisayar ortamında veya yazılı talep halinde liste biçiminde İşçi Sendikasına veya ilgili Şubesine vermeyi kabul eder.

MADDE – 11 : UYUM EĞİTİMİ

a) İşveren, işe aldığı işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ve işe uyumlarını sağlamak bakımından, mevzuattaki düzenlemelerde dikkate alınarak;

1) İşveren, ilk defa yeraltı iş yerlerinde çalışacak işçileri en az 20 en çok 40 gün, Yeraltı işinden ayrılışından 2 yıl ve daha fazla süre sonra tekrar yeraltı işine dönecek işçileri en az 10 en fazla 20 gün, ocak uyum eğitimine tabi tutar. Eğitimler, teorik ve pratik olarak uygulanır.

2) Bu eğitim, ilgili birimce deneyimli bir maden mühendisi nezaretinde, yetkili elemanlarca yürütülür. Uyum eğitimi süresince haftada üç ders saati olmak üzere, çalışma hayatı ile ilgili konularda ders verilir. Programı ve konuları İşveren tarafından hazırlanacak bu derslerin iki saati İşveren bir saati İşçi Sendikasının görevlendireceği eleman tarafından verilecektir. Programın hazırlanmasından İşçi Sendikasının da görüşü alınacaktır.

3) Bu eğitim süresince işçiler, iş sağlığı ve güvenliği ve işe uyabilmeleri ile ilgili pratik çalışmalar dışında hiçbir şekilde üretim ve hizmet işlerinde çalıştırılmazlar.

4) Eğitime tabi tutulan işçilere, bu eğitimleri süresince ücret tablosunda gösterilen gündelikleri ödenir.

b) İşveren, ilk defa yerüstü işyerlerinde çalışacak işçileri, uygun gördüğü sürede uyum eğitimine tabi tutar.

c) Yer üstünde çalışan işçilerden devamlı veya geçici olarak yer altında çalıştırılacak olanlara bu eğitim süresince mesleki eğitime tabi tutulanlar gibi ücretleri ödenir.

d) Uyum eğitimine tabi tutulanlara, bu eğitime katıldıklarına dair bir sertifika verilir ve bu sertifikaların birer örneği işçinin kişisel dosyasına da konur.

MADDE – 12: MESLEKİ EĞİTİM

İşveren, 3308 sayılı “Meslek Eğitimi” kanunu gereklerine uyar.

MADDE – 13 : YERALTI MADEN NEZARETÇİ KURSU

İşveren, 5544 sayılı “Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu” hükümleri gereğince yer altı maden nezaretçisi yetiştirmek amacıyla ihtiyaç duyduğu zamanlarda nezaretçi kursu açar ve bu amaçla açılan kurslara eleman gönderir.

MADDE – 14: TERFİ ESAS VE USÜLLERİ

İş (sanat) ve İşyeri Değişimleri Yönergesi ve ücret tablosu esasları dahilinde kalmak koşulu ile işçilerin ehliyet dereceleri veya kademelerine terfileri yapılır.

Terfi süreleri dolduğu halde grev, lokavt dışında yönergesinde belirtilen zamanda sınav yapılmaması nedeniyle terfileri geciktirilenlerden sınavı kazananlara, sınav sonuçlarının yürürlüğe girdiği tarihe kadarki ücret farkları ödenir.

İşçilikten ustalıkla, ustalıktan uzmanlığa, uzmanlıktan nezaretçiliğe ve nezaret kademeleri arasındaki terfilerin yapılabilmesi için prevünün (kadronun) boş olması şarttır. Yüz kızartıcı suçtan dolayı ceza alanlar terfi ettirilemez.

Ehliyet ve Liyakat tespitlerinde, sanat değişimlerinde ve terfilerde her sanat için sınava gireceklerin niteliklerini, hangi konularda ve hangi bilgi seviyesinde sorular sorulacağını belirten ve taraflarca birlikte hazırlanmış bulunan sınav kılavuzu kullanılır.

Sınav Kurulları sınavı yapılacak işçilerin branşları ile ilgili elemanlardan kurulur.

Sınav Kurullarına İşçi Sendikası temsilcisi de üye olarak katılır. Bunun için sınava gireceklerin isim listeleri ve sınav tarihi en az 3 gün önce yazılı olarak İşçi Sendikası ve ilgili Şubesine bildirilecektir(Sağlık nedeni ile sanat değişimi sınavına girecekler hariç).

TİS İş (sanat) ve İşyeri Değişimleri Yönergesi esasları dışında hiç kimse terfi ettirilemez ve gündeliklerine zam yapılamaz. Ancak, yeraltında iş ve işletme faaliyetleri gereği işçilikten ustalıkla terfi ettirilmeleri gerekenlerin kendi sanatlarının işçilik ehliyet derecesinde en az 6 ay fiilen çalışmış olması yeterlidir.

MADDE – 15: GELİŞTİRME KURSLARI - İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ

1- a) İşveren, işyerlerinde çalışan her kademedeki işçinin gelişen teknolojilere ve geliştirilen iş usullerine uyumlarını sağlama bakımından geliştirme kursları açar.

b) İşverence iş sağlığı ve güvenliği yönünden daimi eğitim yapılır. Yeraltında çalışan Nezaret, Pano Ayak Üretim, Hazırlık, Elektro-Mekanik, Barutçu ve Sondaj sınıflarında çalışanlarla en çok kaza tekrarlanan işlerde çalışanlar, kendi sanatlarında yılda en az 2 iş günü bu eğitime tabi tutulurlar.

c) Sanatı değiştirilecek işçiler sınava tabi tutulmadan önce 1 gün teorik, 2 gün pratik eğitime tabi tutulurlar. Ancak Sağlık Kurulu kararı gereği geçici bir süre için başka sanatlara nakilleri yapılan ve kontrol muayenesi neticesinde eski sanatlarına dönebileceklerine karar verilen işçiler hakkında eski sanatlarından ayrılmalari 2 yıldan az sürelerle bu eğitim ve sınav uygulanmaz.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek xx sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

d) İşveren bu eğitimleri yapmak, işçiler de katılmak zorundadır.

2- İşçi Sendikası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini geliştirmek için eğitim yapar.

3- İşverence kurs ve eğitime tabi tutulan işçilerin gündelikleri aynen ödenir. Eğitim konusunda taraflar birbirlerine gereken kolaylığı gösterirler.

4- Süresi 2 (iki) iş günü ve daha fazla olan kurslarda, iki ders saati 5510, 6331, 4857, 6356 ve 2429 (233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname) sayılı Yasalar ve bu TİS süresince bu yasaların yerini alacak yeni Yasalarla, çalışma hayatı ile ilgili konularda da ders verilir ve bu husus kurs programlarında belirtilir.

5-İşveren tarafından mesleki geliştirme kurs ve seminerlerine tabi tutulan ve gönderilenlere (6 ayı geçen kurs ve seminerler hariç) kurs ve eğitim süresince Yönetmeliğine göre eğitimi teşvik edici ve başarıyı ödüllendirici nitelikte prim ödenir.

Bu madde uyarınca yapılan kurs ve seminerlere tabi tutulan elemanlara birer sertifika verilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SÜRELERİ - İŞ ANALİZİ VE ZAMAN ETÜDÜ İŞİN TANZİMİ

MADDE – 16: İŞ SÜRELERİ

Kurum işyerlerinde normal mesai haftada en çok 45 (kırk beş) saattir. Ancak yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi günde 7,5 saat, haftada 37,5 saattir.

Mevzuat ve bu TİS’de gösterilen istisnalar dışında; İşveren bu saatler üzerinde işçi çalıştıramaz.

İşyerlerinde işe başlangıç ve bitiş saatleri, TRT’nin saat ayarı ile düzenlenir.

İş Kanununun 66. maddesinde belirtilen süreler iş süresinden sayılır.

MADDE – 17: İŞ ANALİZİ VE ZAMAN ETÜDÜ

İşyeri şartları, teknolojik ilerleme, genel ve mesleki eğitim, ekonomik, sosyal, beşeri ve fizyolojik koşul ve niteliklerdeki değişiklikler sonucu, günlük normal çalışma süresinde yapılabilecek işlerin miktarını, iş gücünü istismar etmemek ve atıl bırakmamak amacıyla konunun gerektirdiği tercih sırasına göre, bütün işyerlerinde iş analizi ve zaman etütlerinin yapılabilmesi için taraflarca hazırlanmış olan İş Analizi ve Zaman Etüdü Yönetmeliği aynen ve eksiksiz olarak uygulanır.

Üretim ve verimliliğin takip edilebilmesi için çalışan ayaklarla ilgili olarak hazırlanan bilgi çizelgeleri ile lağım-taban ilerlemeleri işverence altı ayda bir düzenli olarak işçi sendikasına gönderilir.

MADDE – 18: İŞİN DÜZENLENMESİ

İşe alınan işçiler, İşveren veya İşveren Vekilleri tarafından belirlenmiş yerlerde ve saatlerde sicil kayıtlarındaki, taraflarca birlikte hazırlanmış bulunan “TTK İŞ TANIMLARI“ nda belirlenen işleri yapmak zorundadırlar.

İşveren ve İşveren vekilleri, TİS’in “İş ve İşyeri Değişimleri” başlıklı maddesinin (a) fıkrasında belirtilen durumlar hariç işçileri sicil kayıtlarındaki sanatlarda ve iş tanımlarında belirtilen işler dışında çalışmaya zorlayamazlar.

İşveren doğal afetler ve TİS’in “İş ve İşyeri Değişimleri” başlıklı maddesinin (b) fıkrasında belirtilen durumlar dışında TTK’nın işyerleri haricinde işçi çalıştıramaz.

İşverene bağlı işyerlerinde “DAİMİ İŞÇİ” ve “MÜNAVEBELİ İŞÇİ” ler çalıştırılır.

Münavebeli işçi veren köylerin halen çalıştıkları işyerinden başka bir İşletme veya Müesseseye nakillerine gerek ve zorunluluk görülmesi durumunda konu İşçi Sendikası ile İşveren ve ilgili Müesseselerce birlikte karara bağlanır.

İşveren, ihtiyaç ve işin gereği olmak kaydıyla münavebeli işçilerin tamamını daimi olarak çalıştırmayı kabul eder.

MADDE – 19: İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİMLERİ

İşverence; aşağıdaki durumlar dışında, hiçbir işçinin işi ve işyeri değiştirilemez.

a) İş Etüdü yapılarak işin gereği olmak kaydıyla, gereklilik ve zorunluluk durumunda, iyi niyet kurallarına bağlı kalmak, cezai nitelikte uygulanmamak koşulu ile işçilerin iş ve işyerleri ile vardiyaları geçici veya daimi olarak değiştirilebilir.

b) Grizu, su baskını, yangın, sel, göçük veya bunlara benzer olaylarda, İşveren sanat ve mesleği ile ilgili olmaksızın o işyerinde çalışan işçilerin işlerini, vardiyalarını ve işyerlerini geçici olarak değiştirebilir. Bu geçici sürede işçilerin gündelikleri aynen ödenir.

Yukarıdaki olaylarda, bu olayların giderilmesi için tertip edilen işçiler; sanat, vardiya ve işlerine bakılmaksızın, bu işlerin bitimine kadar bu işlerde çalıştırılabilirler. Bu sürede işçinin gelirinde bir indirim yapılamaz.

İşçinin bu çalışma süresine ait geliri bir önceki çalışma devresinde veya ayındaki geliri dikkate alınarak bir güne isabet eden gelir miktarı bulunur. Bu miktar çalıştığı gün adedi ile çarpılarak hesaplanır.

c) Yeraltı çalışmalarında pano, kartiye, lağım, taban, baca, kelebe, ayak, kuyu kazı ve benzeri işyerlerinde çalışan ekiplerin işyeri değişimi o yerdeki işin bitimine bağlıdır. Bu takdirde işçilerin rızaları aranmaz.

Ekiplerin çalıştıkları yerdeki işleri bitmeden, işin gereği başka yere geçici olarak tertip edildikleri durumlarda, ekibin yeni işyerindeki kazancının eski işyerindeki kazancından az olması halinde, bu geçici sürede eski işyerindeki gelirleri (gündelik-her türlü primler) işçiye aynen ödenir. Geçici işin bitiminde de eski işyerine iade edilir.

d) En az 15 yıl veya 40 yaşına kadar Pano Ayak Üretim İşçiliği ve Hazırlık İşçiliği sanatlarında işçi ve usta olarak çalışanlar istekleri halinde prevü olduğu takdirde yeraltında başka bir sanata nakledilirler. Bu durumda olanların talepleri yerine getirilmeden TTK İş Sağlığı Şube Müdürlüğü Sağlık Kurulunca verilecek raporlar dışında daha az kıdemli olanların bu tip işlere nakli yapılamaz.

e) İş bitimlerinde (Yeraltı çalışmalarında “c” fıkrasında belirtilen durumlar iş bitimi kabul edilemez.) bu işyerinde çalışan işçiler sanat ve pozisyonlarına uygun işlere veya işyerlerine nakledilirler.

Ancak; işçinin önerilen yeni işyerinde çalışmayı kabul etmemesi durumunda hakkında İş Kanunu'nun 24. ve 1475/14. maddeleri ve bu maddelerle ilgili TİS hükümleri uygulanır.

Bu fıkradaki işverenin yeni bir iş temin etme yükümlülüğü, süresi belirli iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanmaz.

f) Yerüstünden yeraltına yapılan daimi değişikliklerde işçinin yazılı rızasının alınması ve gerekli sağlık muayenelerinden geçirilmesi şarttır.

MADDE – 20: VARDİYALI İŞLER VE GECE ÇALIŞMALARI

Vardiyalar halinde çalışılan işlerde; işçilerin vardiyaları, gece ve gündüz çalışmaları, işin niteliğine göre ve İş Kanunu hükümleri ve T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkartılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Kurallar Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca düzenlenir.

Gece çalışma süresi 20.00'de başlayarak sabah saat 07.00'ye kadar geçen 11 saatlik zaman bölümüdür.

MADDE – 21: ÇALIŞMA, DİNLENME SAATLERİ VE ARA DİNLENMELERİ

A) İşçilerin çalışma, dinlenme, işe başlama ve bitirme saatleri ile vardiyaların başlama ve bitme saatleri, vardiya adetleri ve ara dinlenmeleri, işin ve işyerinin özellikleri göz önünde tutulmak suretiyle işçi sendikasının görüşü de alınarak işyerinde ilan olunur.

Ara dinlenmeleri İş Kanununda belirtilen sürelerin altında olmayacağı gibi, bu ara dinlenmeleri işyerinin özellikleri göz önünde tutularak, işçi sendikası veya ilgili şubesi ile anlaşmak suretiyle aralıklı olarak da kullanılabilir.

B) İşveren, yeraltı ve yerüstündeki bütün işyerlerinde, mevzuatına göre dinlenme yerleri yapmak zorundadır.

C) İşçiler, işyerlerinde yemeklerini ancak iş amirlerinin tahsis ve izin verdiği yerlerde yerler. Buralar yemek yemeye uygun nitelikte olacaktır.

İşveren, yerüstü işçileri için yemek yeme yerlerinde, yeraltı işçileri için ise yerüstü tertip yerlerinde veya kuyu başlarında içilebilir nitelikte su bulundurmak zorundadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM İŞYERİ DİSİPLİN VE İNZİBATI

MADDE – 22: İŞÇİLERİN UYMAK ZORUNDA OLDUĞU HUSUSLAR

İşçiler, işyerinin düzeni bakımından;

a) İş hayatı ile ilgili kanun, kararname, yönetmelik ve TİS hükümleri ile bunlara uygun İşveren veya vekilleri tarafından uygulamaya konulacak genelge, bildiri veya ilan edilecek emir ve yönergelere uygun hareket etmek,

b) İşveren veya vekilleri tarafından iş veya istihdam koşulları ile ilgili olarak istenecek her türlü bilgiyi vermek ve her ne nedenle olursa olsun gerçeğe uygun beyanda bulunmak,

c) İşyerlerine giriş ve çıkışlara ilişkin olarak işveren tarafından konulan kurallara ve yasaklara uymak,

d) İşyerinde ve çalışma saatleri içinde iş amirine karşı nezaket ve terbiye kuralları çerçevesinde davranmak, iş arkadaşlarıyla işyerinin disiplinini ve iş uyumunu bozmayacak şekilde hareket etmek,

e) İş sırasında, iş arkadaşlarını her ne şekilde olursa olsun gereksiz yere meşgul edecek davranışlardan kaçınmak,

f) Görevini yapmada kayıtsızlık ve düzensizlik göstermemek ve tam verimle çalışmak,

g) Kendisine verilen işi sebepsiz yere geciktirecek davranışlardan kaçınmak,

h) İşin yapılmasında amirleri ve birlikte çalıştığı kişilerle uyum içinde çalışmak,

i) Yanında çalışan işçi ve çırakları kişisel hizmetlerinde kullanmaktan kaçınmak,

j) Söylediği veya iddia ettiği hastalığı geçerli olmadığı halde, hastalığını beyan ederek işini savsaklamaktan kaçınmak,

k) İşyerleri ile bu yerlere bağlı ortak kullanım alanlarına giriş ve çıkışlarda; itişip kakışmak, birbirlerinin rahat ve huzurunu bozacak şekilde gürültü yapmak, üstlerine ve amirlerine tecavüz ve hakarete bulunmak, kavga etmek, edebe aykırı hareketlerde bulunmak ve dışarıdan misafir getirmek gibi davranışlardan kaçınmak,

l) İşyerlerinde işçileri İşverene karşı kışkırtacak ve gücendirecek hareketlerden kaçınmak, Ayrıca;

m) Çalıştıkları işyerleri ile bu yerlere bağlı ortak kullanım alanlarını temiz tutmak, buralarda kumar oynamamak, içki içmemek, silah taşımamak ve bunları bulundurmamak,

n) Ocak içinde veya patlayıcı ve yanıcı maddelerin kullanıldığı ve yapıldığı veya patlama ve yanmaya elverişli maddelerin bulunduğu diğer işyerlerinde sigara, çakmak, kibrit gibi kullanılmalari halinde tehlikeli olabilecek maddeleri taşımamak ve kullanmamak,

o) PDKS Genelgesine aykırı hareket etmemek, zorundadırlar.

Yukarıdaki kurallara uymayan işçiler hakkında disiplin hükümleri uygulanır.

MADDE – 23: PUANTE ZORUNLULUĞU

İşçilerin çalışma süresini tespit edecek belge bilgisayardan alınan PDKS çıktılarıdır. İşçilerin bu çıktılara itirazı halinde ilgili Genelge hükümleri uygulanır. Gündeliği (0) sıfır olarak kesinleşen işçilerin listesi 3 gün içerisinde ilan edilir,

Genelge gereği el puantajı yapılması durumunda aynı esaslar uygulanır.

MADDE – 24: İŞE GELİŞTE GECİKME

İşçilerin belirli işbaşı saatinde barkotlu kimlik kartını okutmuş olarak kendi kısımlarında hizmete hazır bulunmaları şarttır.

Bir ayda iki ve Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yılda altı defayı geçmemek kayıt ve şartıyla 15 dakikaya kadar geç kalanlar o gün için işyeri amirlerine haber vermek suretiyle işbaşı yaptırılırlar.

Belirli tarifeli trenlerle işe gelişlerde; bu trenlerin işçiden kaynaklanmayan zorunlu nedenlerle en çok 4 saate kadar gecikmelerde işçi işbaşı yaptırılır ve o güne ait ücretinden bir kesinti yapılmaz.

Aynı trenin 4 saati aşan gecikmelerinde ise işçi 4 saat ücretli izinli sayılır ve o gün işbaşı yaptırılmaz.

Bu hükmün uygulanması nedeniyle hafta tatili ücretinden kesinti yapılmaz.

Bu hükümden yararlanabilmek için gecikme nedeninin belgelenmesi zorunludur.

MADDE – 25: İŞYERİNDEN AYRILMA

İşçiler amirlerinden izin kağıdı almadan ve personel devam izleme sistemi olan yerlerde özel neden kartlarını okutmadan belirli dinlenme ve paydos saatlerinden evvel işyerlerini terk edemezler.

Terk edenler hakkında yürürlükteki Genelge hükümleri gereği işlem yapılır.

MADDE – 26: ARAMA

Mevzuatla yasaklanmış olan fiillerin işlenmesinin önlenmesi ve işyerlerinin güvenliğinin sağlanması amacı ile ve tedbir mahiyetinde olmak üzere, İşveren görevlendireceği elemanları aracılığı ile işyerlerini ve ocağa giren ve çıkanların üzerlerini ve eşyalarını arattırabilir.

İşveren ayrıca işyerlerinde, misafirhanelerde, ortak istirahat yerlerinde de aramalar yaptırılabilir. Ancak, bu aramalarda aranılan yerin sahibi işçinin ve İşçi Sendikası Temsilcisinin, işçinin bulunmaması halinde ise, İşçi Sendikası Temsilcisinin bulunması şarttır.

MADDE – 27: İŞYERİNE GİRME YASAĞI

İşyeri ile ilgili bulunmayan ve İşçi Sendikasında görevli olmayan kişilerin; Kurum mensubu olsalar bile işyerine yetkili amirlerden izin almadan girmeleri kesinlikle yasaktır. Bu gibi kişilerin izin alarak işyerine girmeleri halinde dahi, o işyerinin huzur ve sükununu bozan ve suç teşkil eden fiilleri görüldüğü veya İşçi Sendikası görevlilerince haber verildiği takdirde, işveren bu gibi kişilerin işyerlerinden çıkarılmaları için gerekli işleme başvurur ve neden olanları da cezalandırır.

Seçimle gelmiş İşçi Sendikası veya sendika şube yetkilileri dışında iş yerine girecek işçi sendikası görevlilerinin yetkili amirlere (İşletme Müdürlerine veya daha üst makamlara, şubelerde Şube müdürlüklerine) haber vermeleri esastır.

BEŞİNCİ BÖLÜM İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

MADDE – 28: MEVZUATA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşveren; İş Sağlığı ve İş Güvenliğini koruma yönünden Anayasanın ve konu ile ilgili bütün Yasa, Yönetmelik ve Talimatnamelerin ilgili hükümlerine koşulsuz uymak ve uygulamak zorundadır.

İşveren; mevzuat hükümleri gereğince her işyerinde işçilerin sağlığı ve güvenliğini korumak için gerekli tedbirleri almak, literatürün ve teknolojik gelişme düzeyine uygun bir biçimde işyeri ve çalışma koşulları da göz önüne alınarak “Korunma Teçhizatı Yönergesi” inde belirtilen korunma araç ve gereçlerini bulundurmak ve vermek zorundadır.

İşçiler, iş sağlığı ve güvenliği bakımından yürürlükteki mevzuata uygun olarak kendilerine duyurulmuş bütün karar, bildiri ve emirlere uymak zorundadır.

Korunma Teçhizatının iş başında ve işyerinde giyilip kullanılması zorunlu olup, bu kurala uymayanlar hakkında disiplin hükümleri uygulanır.

İşveren makine, alet ve teçhizat kullanılmasından doğacak tehlikeleri ve bu konuda önceden alınabilecek tedbirleri işçilere uygun bir şekilde duyurmak zorundadır.

Gerek yurt dışı ve gerekse yurt içinden temin edilmiş ve edilecek olan veya Kurumca imal edilerek kullanıma tahsis edilen makine, gereç ve malzemenin kullanma ve bakım talimatlarının, (yabancı dilden olanlar Türkçeleştirilerek) ilgili her işçiye broşür halinde zimmet karşılığında verilmesini, aynı zamanda bunların işyerlerinde çalışanların görebilecekleri yerlere asılmasını işveren kabul eder.

İşveren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4, 19, 30. maddelerinde belirtilen konularda gerekli önlemleri almak zorundadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları konusunda ilgili mevzuat hükümlerinin gereği yapılır.

MADDE – 29: İLK YARDIM - KORUYUCU HEKİMLİK

a) İlk yardım bakımından; en kısa zamanda müdahaleyi ve en yakın sağlık kuruluşlarına nakledilinceye kadar yapılacak ilk tedaviyi temin bakımından, işverenin belirleyeceği ve Sendikanın da uygun göreceği yerlerde gereği gibi tedbirler alınır.

b) Koruyucu hekimlik yönünden; Müessese Merkezlerinde her işletmede veya bunların yerini alacak ünitelerde birer işyeri hekimi ve yeterli sayıda sağlık personeli bulundurulur. Gerekli araç ve tesis işverence sağlanır. Bu hekimler yeterli elemanlarla birlikte işyerlerini işçi sağlığı ve güvenliği yönünden periyodik olarak kontrol ederler ve bu konuları içeren raporlarını hazırlayarak yetkililere verirler.

Bu raporlara göre, soruna çözüm bulabilmek için işverence idari, teknik ve sosyal bakımdan gerekli önlemler alınır. Bu raporların birer sureti işçi sendikasına ve ilgili şubesine gönderilir.

c) İşçilerin sağlık ve güvenliğini en yüksek düzeye çıkarmayı ve bunu devam ettirmeyi, çalışma koşulları nedeniyle işçilerin sağlığının bozulmasını önlemeyi, işçiyi işi ile ilgili tehlikelerden korumayı, iş çevresine fizyolojik ve psiko-sosyal bakımdan uyarlamayı, işçiyi işine, işi işçiye uydurmayı, hiç kimseyi yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırmamayı, işçilere gücünün üstünde iş yüklememeyi, çalışma süresinin sonunda kuyu diplerine ve diğer nakil araçlarının olduğu yere gelen işçileri buralarda bekletmeden derhal nakletmeyi, yıkanma tesislerine uzak olan baca ağız çıkışlarına işçilerin soğuktan korunabilecekleri ve yıkanabilecekleri tesisler kurmayı işveren kabul eder.

d) Bundan sonra yeni açılacak işyerinde, işyerinin ve yapılacak işin niteliğine ve gelişmesine göre 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa uygun gerekli tesisler kurulmadan işe başlanamaz.

e) Bu madde de belirtilen konuların yerine getirilmesini teminen işverence, iş programlarına gerekli ödenek konacak ve harcanacaktır.

MADDE – 30: GÜVENLİK ÖNLEMLERİNİN ALINMASI

Bütün işyerlerinde, Beden Gücü Yönergesinde belirtilen hastalık ve arızaların meydana gelmesini önleyecek şekilde sağlık ve güvenlik önlemleri alınarak bu husustaki Yönetmelik hükümlerine aynen uyulacaktır.

Bütün işyerlerinde iş güvenliğini ve işçi sağlığını sağlamak için “Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” ile bu yönetmelik hükümlerine göre işyerlerinde yapılacak denetim ve gözetim işlemlerinde uygulanacak “Yönergeler” ve diğer mevzuat hükümlerine mükerrer olmamak kaydıyla aynen uyulacaktır.

İş Güvenliği açısından işverence hazırlanacak yönergelerin düzenlenmesinde Sendika ile işbirliği yapılacaktır.

Yeraltı çalışmalarında, İşveren veya vekillerince; çalışmaların her aşamasında gerekli olan tahkimat malzemeleri, çalışmanın yapıldığı yere kadar taşıtılacaktır. Tarama- Söküm ve Bakım, Hazırlık işçileri için kartiyenin uygun yerlerine, kazı işleri için ayağın güvenliğini zedelemeyecek şekilde ayağın uygun yerine de işçiler işbaşı yapmadan önce malzeme stoku yapılacaktır.

Kendi kendine yanma özelliği olan kömür damarlarında çalışırken panolar yangın başlamadan toplanıp bitirilecek büyüklükte hazırlanacak; bu tip panolarda uzun ayak çalışmalarında ilerletimli sistemle çalışılmayacak, bunu teminen işletme metotları düzeltilecek veya değiştirilecek, yangına elverişli damarlarda pano hazırlanırken panoya rekup lağımları ile

girilecek, üretim çalışmalarına başlamadan hazırlık bekleme barajları yapılacak, panoların giriş ve çıkışlarında barajları kapatıcı malzemeler barajın yanında hazırlanmadan üretim çalışmalarına geçilmeyecektir.

Grizulu yerlerde veya eski işlenmiş yerlerde sürülen galerilerde sondajsız çalışma yapılmayacak, çalışmakta olan yerler yakınında su toplanmaları, eski işlenmiş yerler ve sularda zehirli gazların olmasından şüphelenilen yerlerde 25 m'lik çevreyi tanıyabilecek şekilde sondajlar yapılacak, yangın veya duman tehlikesi tespit edilen bütün işyerlerinde iş hemen durdurulacak, bu işyerlerinde çalışanlar derhal boşaltılacak, buralara girmeye engel olunacak önlemler alınacaktır.

Grizu çok olan yerlere sırası ile metan drenajı yapılacak, ayrıca gerek grizu, gerekse yangına karşı erken uyarı sistemleri temin edilecek bunlar yeteri kadar çoğaltılacak ve uygulanacaktır.

Ocaklarda kullanılan lambalar en az 10 saatlik iş süresine dayanacak yanma yeteneğine göre ayarlanacaktır.

İşveren, ocak içinde uygun göreceği yerlere martopikör gibi taşınması zor malzemelerin teslim edileceği ambarları tesis edecektir.

TTK, Sendikanın bildireceği gürültünün fazla veya toz konsantrasyonunun yüksek olması muhtemel işyerlerinde yaptığı ölçüm sonuçlarını Sendikaya 15 gün içinde bildirecektir.

MADDE – 31: ÇOCUK BAKIM YURDU (KREŞ)

İşveren, emzirme odası ve çocuk bakım yurdu (kreş) hususlarında ilgili mevzuat hükümlerine göre işlem yapar.

MADDE – 32: ÇALIŞMA SÜRESİ İÇİNDE SAĞLIK MUAYENESİ

İşçilerin çalışma süreleri içinde sağlık durumlarının tespiti için aşağıdaki hususlar uygulanır.

Tıbbi korunma yanında, tozlu ortamda çalışan işçiler sürekli olarak taramaya tabi tutulacaktır. Bu işlem süresi tozlu yerlerde çalışan işçiler için en çok iki yıl olacak, geri kalan işçilerin tarama süresi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükte olan İşyeri Beden Gücü Yönergesinde belirtilen sürelerle göre olacaktır. İşçilerin Spirometrik cihazları ile solunum testleri yapılacak, akciğer grafileri 35x35 boyutunda standart filmlerle alınacaktır.

Gerek periyodik kontrollerde, gerekse diğer muayenelerde TTK İş Sağlığı Şube Müdürlüğü veya İşyeri Hekimlerince haklarında çalışmakta oldukları işlerini yapamayacaklarına veya eski işlerinde çalışabileceklerine karar verilenlerin bu karara itirazları halinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 15. maddesine göre işlem yapılacaktır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 15. maddesine işçi tarafından İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun Sözleşmeli / Anlaşmalı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarına yapılan itiraz üzerine, itirazları uygun bulunan işçilerin sağlık kurumlarınca düzenlenen makbuz veya fatura bedelleri işverence ilgili işçiye ödenecektir.

TTK İş Sağlığı Şube Müdürlüğü veya İşyeri hekimlerinin gerekli görmesine, işyerlerinde listeler asılmak suretiyle alışıla gelmiş yollarla yapılacak duyuruya rağmen periyodik muayenelerini (istirahatlı, izinli, görevli olarak işyerlerinden başka bir yerde bulunmak gibi durumlar hariç) yaptırmayanlara, bu muayenelerini yaptırmaları için yazılı bildirim yapılmasına ve bildirim yapılanların listesinin İşçi Sendikası Şubesine verilmesine rağmen muayenelerini yaptırmayanlar, muayenelerini yaptırmaya kadar işe tertip edilmezler.

Ancak, muayene olmak üzere TTK İş Sağlığı Şube Müdürlüğü veya bu işle görevli doktorlara başvurup da muayenesi yapılmayanlar yukarıdaki hükmün dışında olup, kendilerine işyeri amirliğine sunulmak üzere ilgili doktor tarafından bir belge verilir.

İşbaşında iken bu muayenelere gönderilenlerin gündelikleri işyerinde çalışıyormuş gibi ödenir. Bu periyodik muayenelerin işçilerin kendi vardiyalarında yapılması için işveren gerekli tedbirleri alır.

Periyodik kontrollerde mesleki hastalığa yakalandığından şüphe edilen işçilerin durumu derhal Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbar edilecek ve bu işçilere, yazılan yazının tarih ve

numarası verilerek anılan Kuruma başvurmaları hususu bildirilecektir. Aynı zamanda bu işçilerin listesi aylık periyotlar halinde İşçi Sendikasına da gönderilecektir.

İşverenin yeraltı işyerleri ile özellikle lavvarlar da yoğun kömür tozuna maruz işyerlerinde çalışan işçilerin, yaşlılık aylığından yararlanmak amacı ile iş sözleşmesinin sona ermesini talep etmeleri halinde, meslek hastalıkları bakımından radyolojik ve klinik muayeneleri yapılarak akciğer grafileri alınacak, bunlardan meslek hastalığına yakalanmış olduğundan şüphe edilenlerin de Sosyal Güvenlik Kurumuna gerekli ihbarları yapılacaktır.

TTK bu muayeneleri yapmak, işten ayrılan işçiler de bu muayenelerini yaptırmak zorundadırlar.

Bu durumda olanların ihbarları yapılırken, ilgili işçinin çalıştığı yıllar, çalışma gün sayıları ve sanatlarını gösterir mesai cetveli de mutlaka birlikte Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilecektir.

İşçi sağlığı bakımından yapılan işlemler hakkında İşçi Sendikası, belirlediği noksanlık ve aksaklıkları İşverene yazılı olarak bildirir. İşveren bunlardan uygulamadıklarını gerekçeleri ile yazılı olarak cevaplandırır.

MADDE – 33: ÇALIŞMAKTA OLDUĞU İŞİNİ YAPAMAZ RAPORU ALAN İŞÇİLER

TTK işyeri hekimleri veya Sosyal Güvenlik Kurumunun Sözleşmeli / Anlaşmalı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarınca çalışmakta olduğu işini yapamaz kesin raporu verilen işçilerden; yaşlılık aylığı almaya hak kazananların iş sözleşmeleri fesih edilebilir.

1-İş Kazası ve Meslek hastalığı nedeniyle çalışmakta olduğu işini yapamaz kesin raporu verilen işçilerden yaşlılık aylığı almaya hak kazanmamış olanlardan;

a)TTK Sağlık Birimince raporlarına itirazı veya başka hastanede tetkikine gerek görülmevnenlerin Beden Gücü Yönergesine göre yapabilecekleri başka işlerde çalıştırılmalarını işveren kabul eder.

b)TTK Sağlık Birimince başka bir hastanede teşhis ve tetkiki uygun görülenler hakkında hastane raporlarına göre Beden Gücü Yönergesi esasları çerçevesinde işlem yapılır.

c) TTK Sağlık Birimince raporlarına karşı Sosyal Güvenlik Kurumunun Yüksek Sağlık Kuruluna itirazı gerekli görülenler hakkında itiraz sonucu verilen Yüksek Sağlık Kurulu raporuna göre Beden Gücü Yönergesi esasları çerçevesinde işlem yapılır.

2- İş kazası veya meslek hastalığı dışında başka nedenlerle çalışmakta olduğu işini yapamaz raporu verilen işçilerin;

a) Kurumda boş prevü bulunması halinde Beden Gücü Yönergesine göre yapabilecekleri başka işlerde çalıştırılmasını işveren kabul eder.

b) Kurumda boş prevü bulunmaması halinde iş sözleşmeleri fesih edilir.

3- Raporuna ve mesleğine uygun işverence verilecek işi ve işyerini kabul etmeyen veya sağlığı gereği hiçbir işte çalışamayacağı Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum ve kuruluşlar Sağlık Kurullarınca verilen kati raporunda belirtilen işçilerin Yasa'da ve bu Toplu İş Sözleşmesinde belirtilen hakları ödenmek şartıyla iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilir.

4-Nakil işlemleri tamamlanıncaya kadar geçen sürede işçi raporuna uygun bir işte çalıştırılır.

5-Sağlık durumu nedeniyle geçici bir süre için ocak içinde veya dışında başka bir işe nakledilen işçilerin prevüleri raporlarında belirtilen süre kadar kapatılmaz, sonradan yapılan muayenesinde eski işini görebileceğine dair rapor alanlar, derhal esas görevlerine nakledilirler.

Ocak içinde çalışmakta iken, daimi olarak ocak dışında başka bir işe nakledilen işçiler, iyileştiklerini beyan ile muayeneye tabi tutulmalarını talep etmeleri halinde, yeniden muayeneye tabi tutulacaklar, bunlardan ocak içinde eski işlerinde veya başka bir işte çalışabileceklerine dair rapor alanlar ocak içinde raporuna uygun, varsa münhal işlere nakledileceklerdir.

6-Sağlık durumu nedeniyle sanatı değiştirilecek işçilerin raporuna uygun yeni sanata nakillerinde tahsil şartı aranmayacaktır.

Yukarıdaki esaslara göre kendilerine yeni iş verilenlerin terfileriyle bu terfilerden sonraki bareme intibaklarının yapılma şekli, Terfi, İş (sanat) ve İşyeri Değişimleri Yönergesine göre yapılacaktır.

7-Sağlık durumunun çalışabilmesine engel olduğunu işverenin sağlık teşkilatı dışında, Sosyal Güvenlik Kurumunun Sözleşmeli/Anlaşmalı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarının Sağlık Kurullarından getirilecek bir raporla belgeleyen işçiler hakkında da bu madde hükümleri uygulanır.

MADDE – 34: SAĞLIK NEDENİ İLE İŞTEN AYRILANLARIN YENİDEN İŞE ALINMALARI

33. maddeye göre İşverence iş sözleşmeleri feshedilenlerden (Kıdem tazminatı almış olsun veya olmasın).

a) Hastalığının çalışmasına engel olmadığını Sosyal Güvenlik Kurumunun Sözleşmeli / Anlaşmalı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarının Sağlık Kurullarınca verilen bir raporla tespit ettiren,

b) Raporuna uygun olarak verilen işi kabul etmeyip iş sözleşmeleri feshedilen, ancak kendilerine Sosyal Güvenlik Kurumunca en az yaşlılık aylığının altında gelir bağlanan veya Sosyal Güvenlik Kurumunca bağlanan bu gelirleri sonradan en az yaşlılık aylığının altına düşürülen, eski işçilerden işe girmek için başvuranlar;

Eski işlerine veya yapabilecekleri uygun işlere “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” hükümleri dahilinde öncelikle işe alınırlar.

Bunlardan eski işlerine alınanlara, ayrıldıkları pozisyonlarına karşılık gelen gündelikleri, başka bir işe tertip edilenlere ise, alındıkları işin gündeliği verilir.

ALTINCI BÖLÜM İŞ KAZALARI

MADDE – 35: İŞ KAZALARINI BİLDİRİM

a) İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları, kaza olur olmaz, derhal İşçi Sendikası Şube Başkanlığına bildirilir.

b) Ölümle sonuçlanan iş kazaları, en kısa zamanda adli ve idari makamlarla birlikte İşçi Sendikası Şube Başkanlığına ve Sendika Başkanına da bildirilecektir. İşçi Sendikası Şube ve Sendika Merkezine çalışma saati dışındaki bildirimler, İşçi Sendikası Şube Başkanının ve Sendika Başkanının evlerine yapılacaktır. Başkanların işyerlerinde veya evlerinde bulunmamaları halinde bildirim Şube veya Sendika Yönetim Kurulu Üyelerinden birisine yapılacaktır.

c) İş kazasına uğrayan işçilerin sigorta kaza bildirim kağıtlarının düzenlenmesinde İşçi Sendikası görevlisi de bulunacaktır. Bulunmaması durumunda kaza bildirim kağıtları sonradan imza ettirilecektir. Kaza bildirim kağıtlarının bir kopyası İşçi Sendikası görevlisine verilecektir.

d) İşveren iş kazalarını ve bu nedenle meydana gelen kayıp işgünlerini de içeren ve aylık olarak düzenlenen istatistikî tablolardan birer örneği her ay düzenli olarak İşçi Sendikasına da gönderecektir.

e)Ölümlü ve ağır yaralanmalar hariç işçinin iş kazası geçirmesi halinde işçiye ilk yardım yapılabilmesi, kaza kaydı ve bildirim formunun doldurulabilmesi için kaza geçiren işçinin durumunu derhal sıhhiyeye (işyeri sağlık görevlisine) bildirmesi zorunludur.

MADDE – 36: KAZA YERİNDEKİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Kazanın olduğu yerde görev başında bulunan İşçi Sendikası Temsilcisi hariç olmak üzere, İşçi Sendikası görevlendirilen diğer bir temsilci veya sendikada daimi görevli teknik eleman, İşverence belirlenecek elemanlarla birlikte kaza yerine gider.

Görev başında bulunan İşçi Sendikası temsilcisi kaza ile ilgili ise kazanın olduğu yere en yakın görevli İşçi Sendikası temsilcisi veya İşçi Sendikası görevlendirilen başka bir temsilci veya sendika da daimi görevli teknik eleman kaza yerine gider.

İş kazasından sorumlu ve görevli temsilci hariç olmak üzere İşçi Sendikası temsilcisi kaza yerinde kurtarma faaliyetlerine fiilen veya sözle herhangi bir şekilde ve surette karışamaz.

Savcı gelinceye kadar, taraflar kaza yerinde bulunanları tesir ve telkinleri altına alacak şekilde konuşamayacakları gibi, kaza hakkında soruşturma da yapamazlar.

İş kazasının olduğu işyerinde, yukarıdaki paragraflarda yazılı görevliler dışında getirilecek temsilcinin kaza yerine gitmek için o yere girişi ve çıkışında o işyerindeki incelemeleri sırasında uğrayacağı kaza ve zarardan işverenin sorumlu tutulamayacağını İşçi Sendikası ve Temsilcisi kabul eder.

YEDİNCİ BÖLÜM

CEZALAR - HASAR TAZMİNATI- CEZA İTİRAZLARINI İNCELEME KURULU GENEL MÜDÜRLÜK VE MÜESSESE İŞÇİ DİSİPLİN KURULU

MADDE – 37: İŞÇİLERE VERİLECEK CEZALAR VE CEZA VERMEYE YETKİLİLER

TİS'in dördüncü ve beşinci bölümlerinde uymak zorunda oldukları açıklanan hükümlere aykırı harekette bulunan işçilerin; Yetkili amirler tarafından ilkinde yazılı ihtar yapılmak suretiyle dikkatleri çekilebilir. Tekrarı halinde fiil ve hareketlerinin ağırlık derecesine göre bir ila üç gündelikleri kesilmek suretiyle cezalandırılmaları yoluna gidilebilir.

Ancak, işçilerin bu fiil ve hareketleri maddi bir zarar doğurmuş veya üretim, güvenlik ve disipline herhangi bir şekilde etki yapmış ise, yazılı ihtar yapılmaksızın, doğrudan doğruya gündelik kesimi cezası uygulanabilir.

İşçilerin bu fiil ve hareketleri bir zarar doğurmuş olsun veya olmasın, İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendi hükümleri kapsamında ise ilgili İşçi Disiplin Kurulu aracılığı ile işyerleri değiştirilebilir veya iş sözleşmeleri feshedilebilir.

Sanat değişimi işlemleri tamamlanmadan kayıtlı buldukları sanattan başka bir sanatta çalıştırılan işçilere, verilen işi yapamadıkları gerekçesi ile herhangi bir ceza verilemez ve iş sözleşmeleri feshedilemez.

İşveren veya vekilleri, TİS'de veya kanunda gösterilen nedenler dışında işçiye hiçbir ceza veremez.

İşçiler hakkında verilen ceza ihbarlarının bir kopyası aynı tarihte İşçi Sendikası'nın ilgili şubesine gönderilir.

Bu Cezalardan:

a) Yazılı İhtar

Bu ceza yeraltı işçilerine, bağlı bulunduğu mühendis veya daha üst makamlar, yerüstü işçilerine servis şefleri, servis mühendisleri veya daha üst makamlar tarafından verilir. Yazılı ihtar cezası amir takdir katsayısı hariç hesabi primleri etkilemez.

b) Gündelik Kesimi

Bir ayda iki gündeliği geçmemek koşulu ile verilecek olan gündelik kesimi cezası, yeraltı işçilerine bağlı buldukları başmühendis veya daha üst makamlar, yerüstü işçilerine de müstakil ünitelerde servis şefleri, şubelerde şube müdürleri veya daha üst makamlar tarafından verilir.

c) İş (sanat) ve/veya İşyeri Değişimi

İşyerinin idare ve inzibatının işçi tarafından bozulması hallerinde, İşverenin teklifi üzerine yapılacak daimi veya geçici iş ve işyeri değişiklikleri ilgili İşçi Disiplin Kurulunca karara bağlanır.

d) İş Sözleşmelerinin Feshi

İşçilerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25.maddesinin II. bendinde yazılı hususlara aykırı hareketlerde bulunmaları halinde iş sözleşmelerinin feshine ilişkin İşveren teklifi, ilgili İşçi Disiplin Kurulunca karara bağlanır.

Ancak, işçinin İş Kanununun 25/II- g (Mazeretsiz işi terk) bendinde belirtilen hallerde ilgili Sendika Şube Başkanlığına haber vermek kaydıyla Disiplin Kurulu Kararı olmaksızın iş sözleşmeleri fesih edilebilir.

İlgili İşçi Disiplin Kuruluna işyeri değişimi veya iş sözleşmelerinin feshi talebi ile sevk edilen işçi hakkında karar verinceye kadar işin sağlıklı yürütümü ve işyerinin huzurunu

sağlamak amacıyla işçinin işyeri, işyeri amirinin teklifi üzerine ilgili Genel Müdür Yardımcısı veya Müessese Müdürünce cezai nitelikte olmamak üzere, geçici olarak değiştirilebilir.

Geçici işyeri değişikliğine karar verilmesi halinde işçinin geçici olarak verileceği yeni işyeri konusunda İşçi Sendikasının ilgili Şube Başkanının görüşü alınır.

MADDE – 38: HASAR VE ZARAR TESPİTİ – ÖDETİLMESİ-HASAR TESPİT KOMİSYONU

a) İş Kanununun ilgili maddesinde belirtilen azami gündeliğe kadar olan hasar ve zarar bedellerinin ödetilmesi kararı yeraltı işçilerine, işçilerin bağlı bulunduğu Müstakil Başmühendislik İşletme Müdürlüğü veya daha üst makamlar, yerüstü işçilerine de bağlı buldukları İşletme veya Şube Müdürlükleri ile Müstakil Başmühendislikler veya daha üst makamlar tarafından verilir. Bu karar alınmadan önce, işçinin çalıştığı işyerindeki İşçi Sendikası Şubesi ile görüşülür.

b) İş Kanununun ilgili maddesinde belirtilen azami gündelik tutarını aşan; her türlü hasar ve zararın tespiti için olay hakkında derhal yeter niteliğe sahip, ikisi İşveren, ikisi İşçi Sendikası temsilcilerinden oluşan dört kişilik Hasar Tespit Komisyonu oluşturulur.

Bu komisyonun başkanı İşverence atanır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır.

İşçi Sendikası temsilcilerinin yazılı davete rağmen hasar ve zarar tespitine katılmamaları halinde, tespit İşverence yapılır.

Hasara uğrayan malzeme veya malın zarar miktarı o günkü niteliğe göre, oluşan komisyon tarafından saptanır.

Bu komisyon, olayın oluş şeklini, hasar ve zarara sebebiyet verenlerin ihmal, dikkatsizlik, kusur ve kasıtlarının olup olmadığını, hasar ve zarar bedelini bu TİS’de belirtilen esaslara göre tespit ederek düzenleyeceği raporunu karar makamına verir.

İş Kanununun ilgili maddesinde belirtilen azami gündelik tutarını aşan hasar ve zarar bedellerinin ödetilmesi kararı, Hasar Tespit Komisyonunun raporuna dayanılarak ilgili Müessese Müdürü veya daha üst makamlar tarafından verilir.

İşçiler kullandıkları araç, gereç ve makineleri devamlı kontrol etmek ve bunların arızalanmaları halinde arızalarının giderilmesi için en yakın amirlerini haberdar etmek zorundadırlar. Bu arızaların giderilmesi esastır. Ancak bu arızaların giderilmeden çalıştırılmasına emir verilmesi halinde, beyan edilen arıza nedeni ile doğacak hasarlardan ilgili işçiler sorumlu tutulamazlar.

İşverene ait herhangi bir araçla görevli olarak trafiğe çıkacak olan şoförler ve iş makineleri operatörleri; göreve çıkmadan önce kullanacakları aracın gerekli kontrolünü yapacaklardır. Bu araçlarda trafik kurallarına aykırı gördükleri noksanlık ve arızaları yazılı olarak ilgililere duyuracaklar ve bu noksanlık ve arızaların giderilmesi talebinde bulunacaklardır. Ancak, şoför ve iş makineleri operatörlerinin bu beyanı işyerinin ilgili ünitesince kontrol edildiğinde uygun bulunması esastır.

Şoförün veya iş makinesi operatörünün yazılı başvurusundaki arıza ve noksanlık, işyerindeki ilgili üniteye uygun bulunmasına rağmen noksanı tamamlanmayan veya arızası giderilmeyen araçla göreve gönderilmesi ve bildirdiği noksanlık veya arıza yüzünden trafikçe para cezasına çarptırılması veya aracın aynı arızalar nedeniyle kaza yapması veya kazaya uğraması durumlarında para cezaları ve ödenen hasar bedellerinin aracı kullanan şoför veya iş makinesi operatöründen alınması yoluna gidilmez. Hasar tespit komisyonunca işçinin ihmal, dikkatsizlik, kusur ve kastının bulunmadığının saptanması hallerinde herhangi bir ödetme kararı söz konusu olamaz.

Hasara uğrayan madde ve malzemelerin İşverence kabul edilecek şekilde tamir edildiği veya aynı nitelikte bir yenisi yerine konulduğu takdirde, işçiden madde ve malzemelerin hasar ve zararı için ayrıca başka bir tazminat istenemez.

İhmal, dikkatsizlik ve kusurdan (kasıt hariç) doğan ve İş Kanunun ilgili maddesinde belirtilen azami gündelik tutarını aşan miktarda hasara neden olan işçi bu zararı ödemeyi kabul ettiği takdirde İşveren ilgili işçinin iş sözleşmelerinin feshi talebinde bulunmamayı kabul

eder.Tüm hasar bedeli ilgili işçiden uygun taksitlerle (aylık istihkakının 1/8ini aşmamak kaydıyla) tahsil olunur.

Hasar veya zarar karşılığı işçiden tahsil edilmekle birlikte daha sonra aynı amaçla İşverene bir sigorta şirketinden de ödeme yapıldığı takdirde, bu sigorta şirketinden alınan meblağ saptanan hasar ve zararın tamamını karşılıyorsa, işçiden yapılan tahsilatın tamamı; karşılamıyorsa sigorta şirketinden yapılan tahsilat kadar kısmı, masraflar düşülmek kaydı ile ilgili işçiye iade edilir.

MADDE – 39: İŞÇİ İŞVEREN İLİŞKİLERİNDEKİ YASAKLAR

TİS kapsamına giren işyerlerinde işveren ve 4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesinde tanımlanan İşveren Vekillerinin, iş amirliği otoritesinden yararlanmak suretiyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine aykırı olarak İşçi Sendikası aleyhine faaliyette bulunmaları ve İşçi Sendikasının iç bünyesine ilişkin hususlara karışmaları yasaktır.

Bu gibi hallerde, İşçi Sendikasının isteği üzerine İşverence gerekli soruşturma yapılır. Soruşturma sonucuna göre gerekli işlem yapılarak İşçi Sendikasına bildirilir.

MADDE – 40: CEZA İTİRAZLARINI İNCELEME KURULU

İşçiler hakkında verilmiş olan işyeri değişiklikleri ile iş sözleşmesinin feshi talebi dışındaki yazılı ihtar, gündelik kesimi cezaları ile her türlü hesabi prim kesintileri ve bilumum hasar tazmin kararlarının yerinde verilmiş olup olmadığını; ihtar, ceza, her türlü hesabi prim kesintileri ve tazmin kararlarının işçiye imza mukabilinde tebliğinden itibaren 6 iş günü içerisinde vaki olacak yazılı müracaatlarına istinaden tetkik edip karara bağlamak üzere Genel Müdürlük ve her Müessese bünyesinde, birer ceza itirazlarını inceleme kurulu oluşturulur. Ceza itirazlarını inceleme kurulunun 3 asıl, 3 yedek üyesi işveren tarafından, 3 asıl, 3 yedek işçi üyesi de olayın vuku bulduğu yerde faaliyette bulunan işçi sendikası şubelerinden olmak üzere işçi sendikası atanır. Kurul başkanı işverence, işveren üyelerinden atanır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır.

Bu üyeler, toplu iş sözleşmesi süresi için atanırlar. Ancak, zaruret halinde kurul üyeleri taraflarca değiştirilebilirler eski temsilciler yeniden atanabilirler.

a) Ceza İtirazlarını İnceleme Kurulu, konunun kendisine intikal ettiği tarihten itibaren bir hafta içinde ilk toplantısını yapar, en geç 15 gün içinde kararını verir. Bu fıkradaki intikal tarihi konunun kurul raportörlüğüne verildiği tarihtir.

Ceza İtirazlarını İnceleme Kurulu İşveren Temsilcileri cezayı veren birim amirlerinden birisi ise bunlar konunun görüşüldüğü oturumlara katılamazlar, yerlerine başka bir birimden olan yedek üye katılır. Ceza itirazlarını inceleme kurulu kararları, işçinin çalıştığı ünitenin bağlı bulunduğu Genel Müdürlükte ilgili Daire Başkanı veya İşletme Müdürü, Müesseselerde Müessese Müdür Yardımcılarının onayı ile tamamlanır.

b) Bu kurula intikal ettikten sonra işçi sendikası temsilcilerinin iştirak etmemeleri nedeniyle 15 gün zarfında karara bağlanamayan itirazlara ait cezalar aynen uygulanır.

Bu kurula intikal ettikten sonra işveren temsilcilerinin iştirak etmemeleri nedeniyle 15 gün zarfında karara bağlanamayan itirazlara ait cezalar uygulanmaz ve konu gündemden çıkarılır.

c) Ceza itirazlarını inceleme kurulunun raportörü işverence belirlenir.

Kurul kararları asgari 5 nüsha olarak yazılır, bir nüshası kurul dosyasına konulur, bir nüshası servisine, bir nüshası işçi sendikası şubesine, bir nüshası muhasebe servisine gönderilir, bir nüshası da ilgili işçiye tebliğ edilir.

MADDE – 41: İTİRAZLARIN KURULA İNTİKALİ

Hangi makamca verilirse verilsin, işçi; hakkında verilen ceza ve ödetme kararlarına itiraz etmek istediği takdirde, fiilen çalıştığı işyerinde faaliyette bulunan işçi sendikası şube yönetim kuruluna başvurur.

Şube yöneticileri, bu cezanın ve ödetme kararlarının kaldırılması hususunda iş amirleri nezdinde girişimlerde bulunurlar. Olumlu bir sonuca varılmadığı ve işçi itirazında direndiği

takdirde İşçi Sendikası Şube Yöneticileri İşçinin bu itirazını yazılı olarak ceza itirazlarını inceleme kuruluna aksettirir ve bu konu burada karara bağlanır.

Ancak, bu işlemler TİS'in "Ceza İtirazlarını İnceleme Kurulu" başlıklı maddesine göre yapılacak başvurunun 6 iş günlük süresini değiştirmez.

MADDE – 42: GENEL MÜDÜRLÜK VE MÜESSESE İŞÇİ DİSİPLİN KURULU

4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II. bendinde (25 / II-g hariç) yazılı hususlara aykırı harekette bulunmaları nedeniyle işyeri amirleri tarafından iş sözleşmelerinin feshi veya 37.maddenin (c) fıkrası uyarınca iş (sanat) ve işyerlerinin değişimi talep ve teklif edilen işçilerle, 39.maddeye dayanılarak İşçi Sendikasının isteği ile sevk edilen işçi statüsüne tabi olanların durumlarını inceleyip karara bağlamak üzere, Genel Müdürlük ve her Müessese bünyesinde birer İşçi Disiplin Kurulu oluşturulur. Bu kurul; 3'ü İşverenden, 3'üde olayın meydana geldiği yerde faaliyette bulunan İşçi Sendikası Şubesinden olmak üzere 6 asıl üyeden oluşur. Taraflar ayrıca üçer yedek üye de belirlerler.

İşçi Disiplin Kurulu üyeleri TİS süresi için görevlendirilirler. Ancak, zorunluluk halinde kurul üyeleri taraflarca değiştirilebilir. Bu değişiklikler taraflarca Kurul Başkanlığına yazılı olarak bildirilir. Eski üyeler yeniden görevlendirilebilir.

Genel Müdürlük ve Müessese İşçi Disiplin Kurullarında Genel Müdürlük ve Müesseseyi temsil edecek olanlar ile Kurula İşveren temsilcilerinden kimin başkanlık edeceği Genel Müdürlükte ilgili Genel Müdür Yardımcısı, Müesseselerde Müessese Müdürü tarafından belirlenir.

Kurul çoğunlukla toplanır. Kurul üyelerinin birer oyu vardır. Ancak, oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır.

Kurul üyelerinden olayla ilgili bulunanlar konunun görüşüldüğü oturumlara katılamazlar.

Başkanlığa ulaşan işyeri değişimi veya iş sözleşmelerinin feshi taleplerini görüşmek üzere Kurul, başkan tarafından en geç 6 iş günü içinde toplantıya çağırılır. Kurul, taraflardan birinin gerekçeli taleplerine dayanılarak yapılacak soruşturmanın tamamlanmasından sonra en fazla üç oturumda kararını verir.

Kurula ulaştırıldıktan ve konuyu görüşmek üzere Başkanın çağrısından sonra gerek ilk toplantıya, gerekse ilk toplantı tarihini takip eden 15 işgünü içinde yapılacak ikinci toplantıya İşçi Sendikası Temsilcilerinin katılmamaları halinde ceza aynen uygulanır ve konu kurul gündeminden çıkarılır.

Kurula ulaştırıldıktan ve konuyu görüşmek üzere Başkanın çağrısından sonra gerek ilk toplantıya, gerekse ilk toplantı tarihini takip eden 15 iş günü içinde yapılacak ikinci toplantıya Genel Müdürlükte ilgili Daire Başkanı veya İşletme Müdürlüğü veya Müessese Temsilcilerinin katılmamaları halinde ise konu Kurul gündeminden çıkarılır ve ilgililer hakkında hiç bir işlem yapılmaz.

Kurul, gerekli gördüğünde veya üyelerden birinin talebi halinde tarafları ve tanıkları dinler, konu ile ilgili gerekli soruşturma ve incelemeyi yerinde de yapabilir.

İşçi Disiplin Kurullarının Genel Müdürlükte veya Müessese içi ve Müesseseler arası işyeri değişimi veya iş sözleşmesinin feshine dair kararları, kararın Genel Müdürlükte ilgili Daire Başkanı veya İşletme Müdürü, Müesseselerde Müessese Müdürünün bilgisine sunulmasından itibaren 6 iş günlük süre içinde onaylanarak uygulanır. Ancak Müesseseler arası işyeri değişimi kararları Genel Müdürlük Makamının bilgisine sunulduğu tarihten itibaren 6 işgünü içinde onaylanarak uygulanır.

Kurulca iş sözleşmesinin feshine ve müesseseler arası işyeri değişimine çoğunlukla karar verilemeyen hallerde (başkanın çift oy kullanma hali) konu ile ilgili evrakın Genel Müdürlükte İlgili Daire Başkanı veya İşletme Müdürlüğüne, Müesseselerde Müessese Müdürlüğüne sunulduğu tarihten itibaren 6 iş günü içinde Genel Müdürlükte ilgili Daire Başkanı veya İşletme Müdürü veya vekilinin Müesseselerde Müessese Müdürü veya vekilinin, İşçi Sendikası Şube Başkanı veya vekili ile istişare ettikten sonra vereceği karar kesindir.

Bu kurulun raportörü işverence belirlenir.

Müessese İşçi Disiplin Kurulu başkanlığına atanan eleman aynı zamanda Müessese Müdürlüğüne de vekalet ediyorsa, Kurul Başkanı yeniden atanır.

Kurula ulaşan konu ile ilgili yazı ve tutanakların birer kopyası konunun görüşüleceği gündün en az kırk sekiz saat önce, raportörce kurul üyelerine verilir.

Disiplin Kurulunca işyeri değiştirilen işçiler üç yıl geçmedikçe tekrar eski iş yerlerine verilemezler.

SEKİZİNCİ BÖLÜM İZİNLER

MADDE – 43: ÜCRETLİ İZİNLER

İşyerinde çalışan bütün işçilerin 4857sayılı İş Yasası, özel not, genel not ve tamimlerle kabul edilmiş olan hakları saklı tutulmakla beraber, izin süreleri içine rastlayan Ulusal Bayram, Genel ve Hafta Tatili Günleri, Toplu İş sözleşmesi ile kabul edilen ücretli mazeret izinleri ve İşçi Sendikasıca istenilen ücretli izin günleri, yıllık ücretli izin süresinden sayılmayıp ayrıca izine ilave edilerek ücretleri ödenir.

28 Ekim ve Dini Bayramların arife günlerine isabet eden yarım günlük genel tatiller yıllık ücretli izine rastlarsa yıllık ücretli izin müddeti bir gün uzatılır ve sigorta günü hanesine tam gün olarak işlenir.

Ücretli izinde iken usulüne uygun olarak istirahat alan veya hastaneye yatan işçilerin bu günleri yıllık ücretli izin süresinden sayılmaz ve bu süre kadar izin günlerine eklenir.

Hizmet süresi:

- a) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 18 gün,
- b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 25 gün,
- c) 15 yıl (15 yıl dahil) ve daha fazla olanlara 30 gün,

Bunlardan münhasıran hizmet süresi yeraltında 15 yıl ve daha fazla olan işçilere ise 33 gün ücretli izin verilir.

18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 24 günden az olamaz.

İşveren bu izinleri kullandırmak, işçilerde kullanmak zorundadır.

İşbu izinler, tarafların anlaşmaları ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

İşçilerin ne kadar süre yıllık ücretli izin kullanacakları, izne hak kazandıkları tarihteki kıdemlerine göre hesaplanır.

Yıllık ücretli izinde iken işveren tarafından yapılan işe çağrılmada, işçinin iznini geçireceğini belirttiği yerden işyerine kadar geliş ve dönüşlerinde Harcırah Yasası hükümlerine göre işlem yapılır. İzin, işçinin iznini kullandığı yerden işyerine hareket tarihi esas alınarak kesilir. Kullanılmayan izin süresi, işçinin yeni bir izne hak kazanma tarihinden önce kullandırılacaktır.

Ayrıca tespit edilen bu yıllık ücretli izin süreleri dışında 3153 sayılı yasa kapsamında çalışmakta olan işçilere, tüzüğünde belirtilen süre ve şekilde ücretli izinleri kullandırılır.

MADDE – 44: ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ

İşçilerin;

- a) Evlenmelerinde 7 gün, çocuklarının evlenmesinde 2 gün,
- b) Eşlerinin doğum yapmaları halinde 5 gün,
- c) Anne veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde 5 gün,
- d) İşyerinin bulunduğu ilçe hudutları içinde defnedilen kayınpeder, kayıncıvalide, amca, dayı, teyze, hala, dede ve ninelerinin cenazelerine iştirak etmek üzere bir gün, aynı akrabalarının işyerinin bulunduğu ilçe sınırları dışında defnedilmeleri halinde cenazelerine katılmak üzere 2 gün,

e) İşçilerin en az %70 (yüzdeyetmiş) oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli izin verilir.

f) Sosyal Güvenlik Kurumuna hizmet veren sağlık kuruluşlarına muayeneye, laboratuvar testine gitmeleri halinde (1. ve 2. günde yapılan sağlık işlemleri belgelenmek kaydıyla) 2 güne kadar,

g) Bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocuğu, annesi, babası veya kardeşlerinin belgelenen bir kazaya uğramaları halinde 3 gün,

h) Bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocuğu, annesi, babası veya kardeşlerinin yangın, sel, deprem gibi doğal felaketslere uğramaları halinde 6 gün ücretli izin verilir.

i) Ocakta göçükte kalan ve bir süre sonra kurtarılan işçilere doktor raporu ile verilecek istirahat günleri dışında olayın önemine göre ilgili Müessese Müdürünce 10 güne kadar ücretli moral izni verilebilir.

j) Sosyal Güvenlik Kurumunun Sözleşmeli / Anlaşmalı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarının raporu ile işyerinin kurulu bulunduğu yer dışındaki hastanelerde muayene ve tedavisi öngörülen eş, çocuk, ana ve babasına refakat etmesine karar verilen işçilere refakat süresince ücretli izin verilir.

İşçinin eşinin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. Maddesinin (b) ve (c) bentlerine tabi bulunması halinde Sağlık Kurulunca verilecek refakat raporları için de aynı işlemler yapılacaktır.

k) TTK İş Sağlığı Şube Müdürlüğünce mesleki hastalığa tutulduğu Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbar olunanlardan bu hastalıkları anılan Kurumca mesleki kabul edilen veya edilmeyen işçilerle, Sosyal Güvenlik Kurumunun Sözleşmeli / Anlaşmalı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarınca mesleki hastalığa tutulduğu tespit edilen ve bu nedenlerle Sosyal Güvenlik Kurumunun Sözleşmeli/Anlaşmalı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarınca tetkik ve kontrole tabi tutulan işçilerden; hastaneye yatırılmayan, istirahatlı sayılmayan ve bu nedenlerle geçici iş görmezlik ödeneği verilmeyenler bu tetkik ve kontrollerde kaldıkları günleri de ilgili hastanelerden alacakları belgelerle kanıtlamak şartı ile ücretli izinli sayılırlar.

Meslek hastalığına yakalanmış olduğu yukarıda belirtilen mercilerce belirtilmediği halde, kendileri meslek hastalığı bakımından tetkike tabi tutulmasını isteyen işçiler bu fıkra hükmünden yararlanamazlar.

Bu maddede belirtilen olayların münavebeli işçilerin iş programı gereğince çalıştırılmayacakları tarihlere rastlayan kısımda kalan günleri ile daimi veya münavebeli işçilerin doktor raporu ile istirahatlı buldukları zamana rastlaması halinde ücretli izin verilmez. Yıllık izin zamanına rastlaması halinde ise, izinleri yukarıda belirtilen süreler kadar uzatılır.

Bu maddenin (a, b, c, d,e, f, g, h) Fıkralarında belirtilen izinlerin kullanılmadan önce işyerine bildirilmemesi ve amacına uygun olarak kullanıldığıının ilk işe geldiği gün içinde belgelenmemesi halinde verilen bu izinlere ait ödemeler işçinin ilk çıkacak istihkakından kesilir ve işçiler o gün için ücretsiz izinli sayılırlar. İşçinin beyanının fiili duruma aykırı olduğunun işverence saptanması halinde, kullanılan bu izinlere ait ödemeler işçinin ilk çıkacak istihkakından tahsil edileceği gibi, ayrıca haklarında disiplin cezaları uygulanır.

Bu izinlerin ne şekilde verileceği yönergesinde belirtilir.

l) Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan işçiler bu yükümlülükleri süresince en çok 30 gün ücretli izinli sayılırlar.

MADDE – 45: YURT DIŞINA GİDECEKLERE VERİLECEK İZİNLER

İşçi Sendikası veya bağlı bulunduğu Konfederasyon tarafından dış ülkelerdeki iş ve çalışma hayatı ile ilgili kurs ve seminerlere, konferans ve kongrelere katılmak veya staj yapmak üzere gönderileceklerle aynı amaçlarla İşveren Sendikası veya Konfederasyonunca yurt dışına gönderilecek işçilere, İşverence aşağıdaki kayıt ve şartlarla, işte çalışıyormuş gibi sosyal yardımları ve ücretleri ödenmek suretiyle en çok bir seneye kadar izin verilebilir.

Bu iznin verilebilmesi için;

a) İşçi Sendikası veya bağlı bulunduğu Konfederasyon, İşveren Sendikası veya Konfederasyonu tarafından, dış ülkelere gönderileceklerin tahmini olarak ne kadar süre için, ne sebeple gönderileceklerinin İşverene bildirilmesi,

b) Üç ay ve daha fazla sürecek bu tür seyahatler için dış ülkelere gideceklerin seyahatte geçen süresinin iki katı hizmet göreceğini kabul ettiğine ilişkin, seyahate çıkmadan önce taahhütname vermesi ve maddi tutarı içeren kefaletnameyi ortak kefillerinin imza etmiş bulunmaları şarttır.

İşçi Sendikası veya bağlı bulunduğu Konfederasyon tarafından bu sebeple dış ülkelere gönderilmiş bulunanların yurda dönüşlerinde, İşçi Sendikasında, Şubelerinde veya bağlı bulunduğu Konfederasyonda profesyonel olarak görev alanlar hakkında, görevde kaldıkları sürece mecburi hizmet hükümleri uygulanmaz.

İşveren, İşveren Sendikası ve Konfederasyonunca aynı amaçlarla dış ülkelere gönderilenler hakkında da bu madde hükümleri uygulanır.

Teknik gelişme, mesleki bilgilerini artırma amacı ile (Yabancı firmaların davetlisi olarak veya Müessesese doğrudan doğruya gönderilenler hariç) taraflar yurt dışına işçi, idari ve teknik eleman göndermek için imkanlar aramayı ve yılda asgari 50 işçi, 10 idareci ve 10 teknik eleman göndermeyi kabul ederler.

Bunların da sosyal yardım ve ücretleri işyerinde çalışıyormuş gibi ödenir.

MADDE – 46: SENDİKAL İZİNLER

A - Baştemsilci İzni:

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

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

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır.

Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır.

Ancak, Sendika Merkezi veya Şubesinin İşverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirilebilir.

B- Temsilci izinleri:

Sendika İşyeri 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 İşçi çalıştıran işyerinde	2 saat
51 - 200 İşçi çalıştıran işyerinde	3 saat
201 - 500 İşçi çalıştıran işyerinde	4 saat
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	5 saat

C) Eğitim ve Diğer izinler:

Sendika Temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için Sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıda düzenlenmiş şekline göre ücretli izinverilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık toplam ücretli İzin Süresi</u>
01 - 50 İşçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51 - 100 İşçi çalıştıran işyerinde	30 gün
101 - 200 İşçi çalıştıran işyerinde	40 gün
201 - 500 İşçi çalıştıran işyerinde	60 gün
501 - 1000 İşçi çalıştıran işyerinde	80 gün
1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının	% 10'u kadar gün,

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

MADDE – 47: SENDİKAL TEMİNATLAR

İşçi Sendikası veya bu Sendikaya bağlı olan Şubelerde veya Sendikanın bağlı olduğu Konfederasyon Yönetim Kurullarında veya Başkanlığında halen seçilmek suretiyle görevli olanların, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleri ile çekilmek suretiyle son bulma tarihine kadar iş sözleşmeleri askıda kalır.

Yukarıdaki fıkra gereğince, iş sözleşmesi askıda kalanlara bu sürede işverence hiç bir ücret veya sosyal yardım ödenmez. Bunlar işverenin sosyal tesislerinden ve vasıtalarından işte çalışan işçiler gibi çalışanlara uygulanan esaslar dairesinde yararlandırılırlar.

Bunların görevlerinin seçime girmeme, yeniden seçilmeme veya kendi arzularıyla sona ermesinden itibaren en geç 1 ay içinde müracaatları halinde müracaat tarihinden itibaren bir ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veyahut eski işlerine uygun diğer bir işe alınırlar. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları saklıdır. Sendika Tüzüğü gereğince profesyonel görevi son bulan sendika yöneticileri de bu haklardan yararlanırlar.

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticilerine ise başvuruları halinde kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır.

MADDE – 48: İŞÇİLERE VERİLECEK ÜCRETSİZ İZİNLER

İşçilere istekleri halinde mazeretine dayalı olarak ve işin aksatılmaması koşuluyla senede daimi işçilere 60 günü, münavebeli işçilere ise 30 günü geçmemek üzere iş amirince ücretsiz izin verilebilir.

İşçiler bu izinlerini ait olduğu yılı içinde bir defada kullanabilecekleri gibi on iki defadada kullanabilirler (32.madde gereğince verilen ücretsiz izinlerle, mahkemede bulunabilmek için verilen ücretsiz izinler, yıllık ücretli izin sonrası kullanılan ücretsiz yol izinleri ve 44.madde gereğince ücretli izin alanlardan bu izinleri ücretsiz dönüşen izinler hariç).

Bu izinlerdeki yılın hesabında takvim yılı esas alınır.

Gerek senelik izinden sonraki yol iznini alıp da bir kısmını veya tamamını kullanmayan, gerekse aldıkları izin süresinden önce mazeretlerinin sona ermesi nedeni ile bu izinlerinin tamamını kullanmak istemeyen işçiler, izinlerinin bitim tarihinden önce de işe başlatılırlar.

Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrolarında çalışan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin Hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

Bu maddede düzenlenmeyen konularda PDKS Genelgesi hükümleri uygulanır.

MADDE-49: GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYETHALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA

1-Gözetim altına alınan işçiler, bunu belgeledikleri takdirde, kanuni gözaltı süresi içerisinde ücretsiz izinli addedilir.

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

3-Tutukluluğun;

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

nedenlerinden biri ile 90 gün içinde son bulması veya adi suçlardan yargılanmaları devam ederken 90 gün içinde tahliye edilmesi hallerinde işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işe dönmeyi talep etmesi halinde İşveren tarafından emsallerinin hakları ile tekrar işe alınır. Bu halde işe alınan işçilerin eski kıdem hakları saklıdır.

Tutukluluğu 90 günü aşan ve sonunda salıverilenler ise bu tarihten bir hafta içinde başvurmaları halinde de İşverenin takdiri ile işe alınırlar.

4-Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden 6 ay veya daha az ceza alan, 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. Bu takdirde bunların eski kıdem hakları saklıdır.

5- Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden, 6 aydan fazla hüküm giyen işçiler 4.fıkradaki haller hariç işe alınmazlar.

6- Yüz kızartıcı suçlar ve sabotaj, Devletin Ülkesi ve Milleti ile Bütünlüğüne, Milli Güvenliğe, Kamu Düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler; cezasının ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi, hiç bir surette 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 şartıyla;

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

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

DOKUZUNCU BÖLÜM MALİ HÜKÜMLER

MADDE – 50: ÜCRETLER

A) Nezaretçilik sanatlarının iş değerlemesi sonucu tespit edilen iş değer puanlarına göre düzenlenmiş bulunan ücret grupları ve ücret gruplarına giren sanat unvanları; ekli “Nezaretçilik Unvanları Terfi Süreleri, Ehliyet Dereceleri Tabloları”nda gösterilmiştir.

B) Nezaretçiler dışında kalan işçilik sanatlarının ücret gruplarına giren, sanat unvanları bu sözleşmeye ekli “Yeraltı ve Yerüstü İşçilik Unvanları ve Terfi Süreleri Tabloları”nda gösterilmiştir.

C) TABAN ÜCRET:

01.01.2023 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 500,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 500,00 TL'ye çekilecektir.

D) BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (C) fıkrasındaki taban ücrete çekildikten sonra, 01.01.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için Refah Payı dahil % 45 (Kırkbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2023 indeks sayısının, Aralık 2022 indeks sayısına göre değişim oranının % 45 (Kırkbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

E) BİRİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2023 tarihinden geçerli olmak üzere % 15 (Onbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2023 indeks sayısının, Haziran 2023 indeks sayısına göre değişim oranının % 15 (Onbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

F) İKİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.01.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2024 indeks sayısının, Aralık 2023 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

G) İKİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2024 indeks sayısının, Haziran 2024 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

H) (C) ve (D) fıkraları uygulandıktan sonra oluşan birinci yıl birinci altı ay ücretleri, "Ücret Skalaları" başlıklı EK-8'de gösterilmiştir.

MADDE – 51: GİRİŞ ÜCRETLERİ

a) İşbu Toplu İş Sözleşmesi'nin yürürlük başlangıç tarihinden sonra ilk defa işe alınacak işçiler, Kanuni Asgari Ücretlerle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, taraf sendikaya üye olduklarının İşçi Sendikası'nca İşverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere günlük ücretleri; Ek-8'de belirtilen "Giriş Ücretleri" skalasındaki, işe alındıkları ücret grubu ve ehliyetteki yevmiyeye yükseltilir.

Ancak bu uygulama nedeniyle yeni işe giren işçinin ücreti kendinden önce işe girmiş kendi ehliyet derecesindeki ve gurubundaki en son işçinin ücretini geçemez.

b) İşçilerin terfi etmeleri ancak kendisinin tabi olduğu skala içinde olur. Bu halde terfi eden işçilerin gündelikleri, terfi ettikleri tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere, terfi ettikleri unvanın kendi skalasındaki ücret grubundaki ücretine yükseltilir. Toplu İş Sözleşmesinin Ek'i "İş (Sanat) ve İşyeri Değişimleri Yönergesi"nin ilgili hükümleri bu kurala göre uygulanır.

c) Kuruma yeni işçi alınması halinde işveren ve işçi sendikası tarafından gerektiğinde yukarıda tespit edilen oranların altında işe giriş ücreti belirlenebilir.

d) Kuruma yeni işe başlayan ve bu madde hükümlerine göre ücreti belirlenen yeraltı ve yerüstü işçilerinin ücretleri; işe girdikleri yıl, giriş tarihlerine bakılmaksızın tam yıl kabul edilip her yıl Ocak ayındaki duruma göre, 5 takvim yılını dolduranlar "Ücret Tabloları" başlıklı Ek-8'de bulunan C Skalasına, 10 takvim yılını dolduranlar B Skalasına, 15 takvim yılını dolduranlar ise A Skalasına yükseltilecektir.

MADDE – 52: ÜCRET ÖDEMELERİ

a) İşçilerin istihkaklarına karşılık olan ücret, fazla çalışma, her türlü prim (hesabi primler hariç olmak üzere) ve buna benzer istihkakları ayda bir olmak üzere, çalışılan ayın on beş ila yirminci günleri arasında tedavüldeki Türk parası ile ATM'lerden ödenir.

b) Nezaretçi ve işçilerin primleri ile işçilerin hesabi primleri takip eden ay istihkakları ile birlikte, ödenir. Tahakkuk eden hesabi primler cezai nitelikteki bir nedenle kesilemez.

c) İşletme tevkifatı nedeni ile işçi istihkaklarından yapılan kesinti sonucu ortaya çıkan vergi ve sigorta primi farklarına ait her türlü işlemler ödemeyi takip eden onış günü içinde yapılarak, alacakları farklar işçilere ödenecektir. Ancak, yasal süresi içinde bu işlemler yapılmadığından dolayı Maliyeye ve SGK'na yatırılmış olmaları nedeni ile Müessesesece işçilere ödenmeyen vergi ve sigorta prim farkları işçiye ödenerek kusurlu görülenler hakkında gerekli işlemler yapılır.

Zorunluluk olmadıkça istihkak ödemeleri iş günlerinde yapılır. İşbaşındaki işçilerin istihkak almadaki geçen zamanları normal çalışma süresinden sayılır.

MADDE – 53: İŞTEN AYRILANLARIN ALACAKLARI

Ayın herhangi bir gününde, her ne suretle olursa olsun işinden ayrılan işçinin bütün istihkak ve hakları, varsa işverene olan borçları kesilerek derhal ödenir(Hesabi primler ve ilave tediyeeler daha sonra ödenmek üzere).

Kanuna göre ödenmesi gerekli kıdem tazminatı ödemeleri akdin sona ermesinden itibaren en geç bir ay içinde yapılır. Bu bir aylık süre muvazzaf askere gidenler için kendilerinin veya yasal vekillerinin, ölenler için mirasçılarının başvuru tarihinden başlar.

MADDE – 54: İŞÇİ ÜCRETLERİNDEN YAPILACAK KESİNTİLER

a) İşçilerin istihkaklarından, yazılı anlaşma ve rızaları olmadıkça (yanılığa düşülerek veya işletme kesintisi usulünün uygulanması nedeniyle yapılan fazla ödemeler, işverence ücreti karşılığı yapılan hizmet ve mal karşılığı alacaklarla, kesinleşmiş hasar ve zararın bedelinin kesilmesi hariç) TİS hükümleri dışında hiç bir yetkili, iş amiri veya İşveren vekili tarafından herhangi bir kesinti yaptırılamaz (4.madde hükümleri saklıdır).

b) İşçi, işin yürütümü gereği kendisine verilen her türlü malzeme ve işletme teçhizatını işinden ayrıldığı takdirde işverene geri vermekle yükümlüdür. Geri vermediği her türlü malzeme ve teçhizatın yerine koyma bedeli işverence kendisinden tahsil olunur.

MADDE – 55: ÜCRET HESAP PUSULASI

İşveren, ücret ödeme günlerinden bir gün önce (teknik arızalar dışında) o ay ki çalışma durumlarını içeren istihkak, her türlü tahakkuk ve bütün kesintileri gösterir bir ücret hesap pusulasını işçilere verir.

Ayrıca, 6772 sayılı Yasa konusu ilave tediye ve bu TİS ile kabul edilmiş diğer ikramiyeler için ayrı ayrı olmak üzere düzenlenecek kesin hesap pusulaları da işçilere ödeme yapılmadan önce verilir.

MADDE – 56: AVANS ÖDEMELERİ

İşçilere çalıştıkları ay içerisinde, istekleri halinde istihkaklarına sayılmak üzere avans verilir. Bu avans ödemeleri ayda bir defa, işçinin kanundan ve taahhüdünden doğan borçları düşüldükten sonra o ay hak kazanacağı toplam net istihkakının % 60'ını geçmemek kaydıyla yapılır. Münavebeli işçilere avans tediyesi gruplarının işe başladığı tarihten itibaren on gün içinde yapılacaktır.

MADDE – 57: HARCIRAH

İşverence geçici görevle gerek yurtiçi ve gerekse yurtdışına gönderilen işçilere 6245 sayılı Harciraah Kanunu ve Cari Bütçe Kanunu hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE – 58: PRİMLER VE MUHTELİF ÜCRETLER

a) Her türlü hesabi ve takdiri primler Yönergeleri uyarınca ödenir. Prim yönergeleri günün şartlarına uyum sağlayacak şekilde, İşçi Sendikasının da görüşü alınarak işveren tarafından hazırlanır veya değiştirilir.

b) Tahlisiyecilik kursu görüp kendi mesleklerinde çalışanlar ile merkez ve diğer ünitelerde tahlisiye istasyonlarında çalışanların herhangi bir olağanüstü halde tahlisiyeci olarak her an işverenin emrine hazır olarak bekleyen işçilere ücret aldıkları her gün için diğer bütün

hakları saklı kalmak koşulu ile sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında **1,25 TL/Gün**, tahlisiyecilik ücreti ödenir.

Yangın, göçük, su baskını, grizu ve önemli mekanik arızalardan doğan olağanüstü hallerde de bu gibi olaylarda görevlendirilenlere, bu olaylarda çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında **69,02 TL/Gün**, tahlisiyecilik ücreti ödenir.

Bu gibi olaylarda tahlisiyecilik kursu görmemiş olan işçilerde çalıştırılabilir.

c) Usta öğreticilik kursu görmüş olup, Endüstri Meslek veya Ticaret Lisesi gibi okul öğrencilerine kurum, tesis, atölye veya bürolarında kendi işleri dışında öğretmenlik yapan işçilere cari mevzuat hükümlerine göre ders ücreti ödenir.

d) Çalışmaları akşam saat 20.00'den başlayarak, sabah 07.00'ye kadar geçen gün dönemine rastlayan işçilere çalıştıkları bu sürede, saat ücreti %8 zamlı olarak ödenir.

e) Yeraltında çalışan tüm işçi, usta, uzman ve nezaretçilere fiilen yeraltında çalıştıkları günlere münhasır olmak ve başkaca herhangi bir ödemeyi etkilememek kaydıyla günlük; çıplak ücretlerinin % 15'i (yüzdeonbeş) oranında tazminat ödenir.

Ancak, aynı esaslarla; Pano Ayak Üretim işçilerine (0201) sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında **65,48 TL/Gün**, Pano Ayak Üretim Usta, Uzmanları ile Üretimde çalışan Nezaretçi, Tekniker ve Mühendisler sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında **91,92 TL/Gün**, Hazırlık işçiliği (0301) sanatlarının işçi, usta ve uzman ehliyet dereceleri ile yeraltında çalışan diğer nezaretçi, tekniker ve mühendisler sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında **26,38 TL/Gün** tazminata ilave olarak ödenecektir. Mekanize kazı işinde çalışan Mekanizasyon İşçiliği (0605) sanatında çalışanlara, pano ayak üretim işçilerine (0201) ödenmekte olan miktarın yarısı aynı esaslarla ödenir.

f) Bu maddedeki yukarıda yer alan maktu ödemeler toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ikinci altı ayı ile ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamladığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

g) Yer üstünde çalışan işçilere, fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, 01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere; EK-6-A ve EK-7-A tablolarındaki ücret grubu 1 ile 4 arasındaki sanatlarda çalışan işçilere brüt çıplak ücretlerinin % 6' sı, ücret grubu 5 ile 7 arasında olan sanatlarda çalışan işçilere brüt çıplak ücretlerinin % 5' i tutarında iş primi ödenir

h) Gazi, terör mağduru ve şehit yakınlarına günlük çıplak ücretinin %10'u (Yüzde on) tutarında Ek Prim ödenecektir.

MADDE – 59: İŞİN GEREĞİ YERALTINDAÇALIŞTIRILACAKLARAVERİLEN ÜCRETLER

Yerüstünde puantajı yapıp da iş icabı yeraltında çalıştırılan işçiler yeraltında fiilen çalıştıkları süreler için yeraltı işçisi sayılarak;

a) Lehindeki grup ücret farklarından,

b) İlave tediye ve ek ikramiyelerden,

c) Sosyal haklardan ve katık ücretinden,

d) Varsa bedelsiz yakımlık kömür farkından,

e) Primlerden,

f) Yürürlükteki Yasalara göre vergi bağışıklığından,

g) Yeraltı korunma malzemeleri ile bunlara benzer yeraltı işçilerine sağlanacak olan diğer hak ve menfaatlerden,

h) 58. maddenin (e) bendine göre yeraltı işçilerine ödenmekte olan tazminattan yararlandırılırlar.

Bu gibi işçiler hafta tatili gününden önce bütün hafta devamlı olarak yeraltında çalıştırılmış ise bunların hafta tatili ücretleri de yeraltı gündelikleri üzerinden ödenir ve vergi bağışıklığından yararlandırılırlar.

MADDE – 60: FAZLA ÇALIŞMALAR

a) Fazla çalışma yaptırılması işçinin muvafakati ile olur. Fazla çalışma süresini gösterir belgenin bir nüshası ilgili işçiye en geç 3 gün içinde verilir.

Ancak, olağanüstü haller, zorunlu nedenler veya teknik arızalardan doğacak aksaklıkların giderilmesi için o branştaki işçiler bu hüküm dışındadırlar.

Fazla çalışma yaptırılan işlerde çalıştırılan işçilere, beher fazla çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarına % 100 eklenmesi suretiyle ödenir (65.madde hükümleri saklıdır).

Normal günlük iş müddetinin devamı şeklinde olmamak koşulu ile dinlenme halinde iken arızı nedenlerle işe çağrılanların yaptığı bu fazla çalışma üç saatten az olsa dahi üç saat üzerinden fazla çalışma ücreti ödenir.

b) İşveren tarafından görevle işyerinden başka bir işyerine veya yurt içinde göreve gönderilen işçilere, görevli olarak buldukları ve normal çalışma süresinin dışında görev yaparak geçirdikleri zamanlar ile işveren tarafından her ne nedenle olursa olsun, İşverenin emrinde hazır olarak normal çalışma süresinin dışında bekletildikleri süreler de fazla çalışma kabul edilerek (a) fıkrası hükümlerine göre fazla çalışma ücreti ödenir.

İşbu Toplu İş Sözleşmesinin "İş Süreleri"ni düzenleyen maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma olup, bu süreler için fazla çalışma ücreti işverence ödenir.

MADDE – 61: İKRAMİYELER

a) 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre işçilere verilmekte olan ilave tediyelerinin, bu yasa hükümlerine göre tediyesine devam olunur.

b) İlave tediyelerden ayrı olarak, bütün işçilere 30'ar günlük ücretleri tutarında yılda iki ikramiye daha ödenecektir. Bu ikramiyelerin birincisi OCAK ayının sonuna, ikincisi MART ayının sonuna kadar ödendiği tarihteki ücretler üzerinden ödenecektir.

Bu ikramiyelerin süresinin hesaplanmasında 6772 sayılı kanun hükümleri uygulanacaktır.

MADDE – 62: SOSYAL ÖDEMELER

1- YEMEK VE KURU KATIK BEDELİ:

İşyerlerinde çalışmakta olan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında net **94,25 TL/Gün** yemek bedeli ödenecektir.

Yeraltında çalışan işçilere yemek bedeline ilave olarak fiilen çalıştıkları her gün için Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında **5,86 TL/Gün** kuru katık bedeli ödenir.

2- EVLENME YARDIMI:

İşyerlerinde çalışan ve iş sözleşmesi devam ederken sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında evlenen işçilere net **828,83 TL** evlenme yardımı yapılacaktır.

Bu yardımdan TTK ve bağlı Müesseselerde çalıştıkları sırada evlenen bay ve bayan her iki işçi de ayrı ayrı yararlanırlar.

3- DOĞUM YARDIMI:

İşyerlerinde çalışan ve iş sözleşmesi devam eden işçilerin eşlerinin, işçi bayan ise kendisinin toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında doğum yapması halinde her çocuk için **414,66 TL** doğum yardımı yapılacaktır.

Çocukların ölü doğması halinde sadece bu maddenin 5. numaralı fıkrasında belirtilen ölüm yardımı ödenecektir.

4- HASTALIK YARDIMI:

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu geçici işgöremezliğe uğrayan işçilerin bu geçici işgöremezlik sürelerine ait gündelikleri (Çıplak gündelik, varsa tahlisiyecilik ücreti dahil) tutarı, işçilerin Sosyal Güvenlik Kurumundan aldıkları geçici işgöremezlik belgelerini işverene ibraz etmeleri üzerine işyerinde çalışıyormuş gibi tam olarak tahakkuk ettirilecek ve Sosyal Güvenlik Kurumundan aldıkları geçici işgöremezlik ödeneği tutarı düşüldükten sonra farkı, tediye olunacaktır. Bunu teminen işçiler Sosyal Güvenlik Kurumundan aldıkları geçici işgöremezliğe ait belgeleri işverene ibraz etmek zorundadırlar.

5- ÖLÜM YARDIMI:

a) İşyerlerinde çalışmakta olan ve iş sözleşmesi devam etmekte bulunan işçinin eşi veya çocuklarının toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında ölümü halinde net **1.243,35 TL** işçinin kendisine ölüm yardımı ödenir.

b) İşyerlerinde çalışmakta olan ve iş sözleşmesi devam etmekte bulunan işçinin; iş kazası ve meslek hastalığı dışında bir nedenle Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında ölümü halinde net **2.071,86 TL** yasal mirasçılarına ölüm yardımı ödenir.

c) İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında ölümü halinde net **3.314,70 TL** ölüm yardımı yasal mirasçılarına ödenir. Kanundan doğan haklar saklıdır.

6- TAŞIT YARDIMI:

Fiilen işyerlerinde çalışan işçilere işe gelip gittikleri her gün için toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında **17,12 TL/Gün** taşıt yardımı ödenecektir.

7- CENAZE NAKLİ:

a) İş sözleşmesi devam etmekte iken, herhangi bir nedenle, nerede olursa olsun ölen işçilerin cenazeleri, aile bireylerinden birisinin veya İşçi Sendikasının veya ilgili Şubesinin talebi üzerine vasıtaların gidebileceği yere kadar nakledilir. İlgili doktorların lüzum göstereceği formalitelerin tamamlanmasından doğacak masraflar, İşverence karşılanır.

b) İşyerinin bulunduğu il hudutları dışında vefat eden işçinin geçindirmekle yükümlü bulunduğu aile bireylerinin cenazeleri işçinin veya İşçi Sendikasının veyahut ilgili Sendika Şubesinin talebi üzerine işçinin işyerinin bulunduğu İl hudutları içinde gösterilecek ve vasıtaların gidebileceği yere kadar nakledilir. Aynı zamanda ilgili doktorların lüzum göstereceği formalitelerin yerine getirilmesinden doğacak masraflar işverence karşılanır.

c) İşçinin çalışmakta olduğu işyerinin bulunduğu İl hudutları içinde vefat eden işçinin geçindirmekle yükümlü bulunduğu aile bireylerinin cenazeleri işyerinin bulunduğu il ile Bartın ve Karabük hudutları içinde vasıtaların gidebileceği yere kadar nakledilir. Ancak, bunlar için ayrıca herhangi bir masraf ödenmez.

d) Zonguldak, Bartın ve Karabük İli hudutları içinde oturup, iş kazası nedeniyle ölen işçilerin cenazelerine katılmak üzere cenazenin defnedileceği köye gidecek aynı köy halkından işçileri götürüp, aynı gün defni müteakip getirmek için araçların gidebileceği yere kadar yeterince araç işverence sağlanır.

e) (a) ve (b) fıkralarında belirtilen cenazelerin işveren vasıtaları ile nakledilmesinin mümkün olmaması halinde cenaze nakil ve formalite masrafları ibraz edilecek faturalar mukabilinde hak sahiplerine ödenir.

8- YAKIMLIK KÖMÜR YARDIMI:

İşverence bütün işyerlerinde iş sözleşmesi devam eden işçilere sözleşmeye ekli bedelsiz yakımlık kömür yönergesinde belirtilen esaslar çerçevesinde; 18/50, 10/18 karışımı LAVE Taşkömürü her türlü yasal kesintileri Kurumca (TTK) karşılanmak kaydıyla bedelsiz olarak verilecektir.

Isıtılan ve sıcak suyu olan Kurum konutlarında oturmakta olan işçiler bedelsiz yakımlık kömür yardımından yararlanamazlar. Ancak bu konutlar için kesilecek kira bedeline ısınma karşılığı dahil edilmez.

9- SOSYAL YARDIM:

İşyerinde çalışan ve iş sözleşmesi devam eden işçilerden daimi işçilere her ay, münavebeli iki grup esasına göre çalışan işçilere kendi gruplarında çalıştıkları her dönem için toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında **1.595,00 TL/Ay** sosyal yardım ödenir.

Münavebeli olarak üç grup esasına göre iki aylık dönemler halinde çalışan işçilere, her ayın bir dönem olarak kabulü suretiyle Sosyal Yardım ödenir. Bu esasa göre çalışan işçilere, çalıştıkları döneme ait aydan artan süreleri 15 günden az ise, aydan artan bu süreler için Sosyal Yardım ödenmez.

Bu yardımın ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle istirahat halleri ve 1 ayı aşmayan istirahat hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

Ancak, boş gruplarında çalışan münavebeli işçilere bir tahakkuk döneminde 15 günden az çalışmaları halinde bu yardım ödenmez.

10- GIYİM YARDIMI:

İşçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt 84,58 TL/Ay giyim yardımı ödenir.

11-Bu maddede yer alan ödemeler toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ay ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Doğum, Evlenme ve Ölüm Yardımlarında olayın vuku bulduğu döneme ilişkin rakam ödenecektir.

MADDE – 63: TATİL GÜNLERİ

Ulusal Bayram ve genel tatil günleri hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE – 64: HAFTA TATİLİ

1- Bu TİS'in "İş Süreleri" başlıklı maddesi ile düzenlenen iş sürelerine uygun olarak çalıştırılan yerüstü işçilerine hafta sonunda bir gün ücretli hafta tatili yaptırılır. Bugünkü yevmiyesi (Çıplak yevmiye varsa tahlisiyecilik ücreti) ile o güne ait sosyal yardımları ödenir.

Yeraltında çalışan işçiler bu TİS'in "İş Süreleri" başlıklı maddesi ile düzenlenen haftalık çalışma süresini 5 işgününde tamamlar. Haftalık 5 gün 37,5 saat çalışan işçilere 6 ncı gün izin yaptırılır ve çalışmış gibi sayılır, o günkü yevmiyesi kesilmez. 7. Gün hafta tatilidir. Bugünkü çıplak yevmiye varsa tahlisiyecilik ücreti ve o güne ait sosyal yardımları ödenir.

İşçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için hafta içinde çalışılması gereken altı günün (yeraltında beş günün) hesabında, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve aşağıdaki çalışılmış gibi sayılması kabul edilen günler de dikkate alınır:

- a) İş kazaları nedeniyle verilen istirahatların tamamı,
- b) Hekim raporuyla verilen ve yedi günü aşmayan iş kazası dışındaki hastalıklar nedeniyle verilen istirahatlar,
- c) Yıllık ücretli izin günlerinin tamamı,
- d) İş amirince verilen ve yedi günü aşmayan ücretsiz izinler,
- e) Yıllık ücretli izinlerin sonunda dört güne kadar verilen ücretsiz yol izinleri (4 gün),
- f) Münavebeli işçilerin kendi çalışma devrelerindeki ilk hafta tatili günü için iş programı icabı köylerinde geçen sürelerin tamamı.

İstirahat veya ücretsiz izinler içine giren hafta tatili ücreti ödenmez.

2 - İşveren, işçileri iş gereği hafta tatili günlerinde çalıştırılabilir. Hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde, işçinin istediği günde, 24 saatten az olmamak üzere ücretli izin verilir. İzin verilmediği takdirde 65. maddeye göre ücreti ödenir.

Geçici görevle yurt içinde seyahate gönderilen işçilerin fiilen görev yaptıkları hafta tatili günlerindeki süreler çalışılmış gibi sayılır.

MADDE-65: ULUSALBAYRAM – GENEL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİNDE ÖDENECEK ÜCRETLER

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri ile Hafta Tatili Günlerinde çalıştırılan işçilerin gündelikleri ve fazla çalışma ücretleri aşağıda gösterildiği şekilde ödenir.

a) Cumhuriyet Bayramı olan 29 Ekim günü çalıştırılmayan işçilere hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye, aynı gün çalıştırılanlara üç yevmiye ödenir.

b) Genel tatil günlerinde çalıştırılmayan işçilere, hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye, çalıştıkları takdirde üç yevmiye ödenir.

İşçilerin Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinden evvel ve sonra çalışılmamış günü olsa dahi bu bayram ve genel tatil günlerine ait ücretleri ödenir.

c) 28 Ekim günü ile Dini Bayramların arife günlerine isabet eden yarım günlük genel tatiller için;

-08.00-16.00 (P2) Postasında;

-08.00.-13.00 saatleri arasında çalışanlara bir yevmiye,

-08.00.-13.00 saatleri arasında çalışmayanlara yarım yevmiye,

-08.00.-16.00 saatleri arasında çalışanlara 1,5 yevmiye,

-16.00-24.00 (P3) Postasında çalışanlara 2 yevmiye, çalışmayanlara 1 yevmiye ödenir.”

d) 4857 sayılı İş Kanununun 63.maddesine istinaden normal günlerde eşit ölçülere bölünerek fazla çalıştırılıp Cumartesi günleri yarım gün çalışan işyerlerinde çalışanların; 28 Ekim ve Dini Bayramların arife günleri Cumartesi günlerine tesadüf edip tatil saatine kadar çalıştıkları takdirde normal gündeliğine ilaveten hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik, o gün hiç işe gelmemiş olanlara ise hiç bir iş karşılığı olmaksızın öğleden sonraki tatil için bir gündelik ödenir.

e) Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri hafta tatiline rastlayıp ta çalıştırılan işçilere dört yevmiye ödenir. Hafta tatili ücretini kaybedenlerin bu günleri Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerine rastlarsa o güne ait bayram ücreti ödenir.

f) Hafta tatili günlerinde çalışmayıp izin yapan işçilere hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye, hafta tatili günü çalıştırılıp da müteakip hafta içinde izin verilen işçilere çalıştırıldığı hafta tatili günü ücreti fazla çalışma addolunup % 100 zamlı, izin yaptırıldığı gün içinde hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye ödenir.

Hafta tatili günü çalıştırılıp da müteakip hafta izin verilmeyip çalıştırılan işçilere, hafta tatili günü ücreti fazla çalışma addolunup % 100 zamlı, izin verilmeyip de çalıştırıldığı müteakip haftadaki gün içinde normal yevmiye ödenir. Bunlara ilaveten ayrıca hiç bir iş karşılığı olmaksızın alması gereken hafta tatili ücreti olarak bir yevmiye daha ödenir.

İşçinin hafta tatiline isabet eden günlerde fazla çalışma yapan işçilere tek yevmiyesinin saat başına isabet eden miktarının % 100 ilavesi suretiyle ödenir.

g) Hafta Tatili ücretini kaybetmiş olanlar, ücretini kaybettiği bu hafta tatili günü çalıştırılırsa normal yevmiyesi ödenir. Ayrıca herhangi bir ödeme yapılmaz.

ONUNCU BÖLÜM AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM ÖNELLERİ-BUÖNELLERE AİT ÜCRET VE KIDEM TAZMİNATI

MADDE – 66: BİLDİRİMÖNELLERİ

İş Kanunu'nda belirtilen bildirim önelleri aşağıdaki şekilde tespit olunmuştur.

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

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

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

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

İş sözleşmesi feshedilmiş olur.

e- İşveren, İş Kanunu'nun ilgili maddesi hükümlerine uygun olarak işçinin bu müddetlere ait ücretini peşin ödemek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

f- 05.05.1997 tarihinden sonra işe girenlere yasadaki süreler uygulanır.

B) Çalışmakta iken;

a- Yüksek tahsile gidecek işçilerin okula kaydolduklarını belgelendirmeleri ve bu durumu işten ayrılacakları tarihten en az bir hafta önce bildirmeleri;

b- Kadın işçilerin evlenmeleri nedeni ile işten ayrılacaklarını; evlenecekleri tarihten en az bir hafta önce, evlendikten sonraki bir sene içinde ise işten ayrılacakları tarihten en az bir hafta önce bildirmeleri;

c-SGK'dan yaşlılık aylığı almaya hak kazandıklarından iş sözleşmesini feshedeceğini en az bir hafta önce bildirmeleri;

halinde bu işçiler hakkında iş amirinin teklifi, Genel Müdürlükte İşletme Müdürünün, Müesseselerde Müessese Müdürünün onayı ile bildirim önellerine ait hükümler uygulanmayacaktır.

MADDE – 67: KIDEM TAZMİNATI

Kıdem Tazminatı Kanun Hükümlerine göre ödenir. Bu hükümler çerçevesinde her hizmet yılı için süre 45 gündür. Ancak 21.11.1984 tarihinden sonra işe giren işçilere yasal süre uygulanır.

ONBİRİNCİ BÖLÜM SENDİKA AİDATLARI

MADDE – 68: SENDİKA AİDATLARI

İşyerlerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinin tarafı olan İşçi Sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek Sendika Üyesi işçilerin değişiklik listesini vermesi üzerine İşveren, Sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince Sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidat nev'ini belirterek tutarını ilgili Sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur. İşveren aidat kesintisinden dolayı banka masrafları dışında bir masraf talep edemez.

Askerden dönen işçilerin işe başladıkları tarihten itibaren İşçi Sendikası üyelik aidatları işverence istihkaklarından kesilerek sendikaya ödenir.

Yukarıdaki fıkralar gereğince İşçi Sendikası Tüzüğüne uygun olarak kesilmesi gereken aidatların kesilmemesi veya kesilmesine rağmen bir ay içinde sendikaya yatırılmaması halinde, aidatlar sendika hesabına yatırılıncaya kadar, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz işverence ödenir.

ONİKİNCİ BÖLÜM İŞÇİ SENDİKASI İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ TEMİNATI VE GÖREVLERİ

MADDE – 69: İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

İşyeri sendika temsilci sayısı, 6356 sayılı Kanununun 27. maddesinde belirtilen adette olacaktır.

İşyeri Temsilcisi atanması bakımından kurum bazında her müstakil Başmühendislik ve muadil birimler ayrı bir işyeri kabul edilerek Sendikaca en fazla 90 işyeri temsilcisi atanır.

MADDE – 70: TEMSİLCİLERE YER TAHSİSİ VE TEMSİLCİLERİN YETKİLERİ

A) İşveren, İşçi Sendikası işyeri temsilciliklerine çalışmak üzere yer gösterir ve temsilcilerin görevlerini yapabilmeleri bakımından her türlü kolaylık ve yardımda bulunur. Aynı zamanda bu yerlere Müessese santralına bağlı bir dahili telefon konulur.

Temsilcilere tahsis edilen bu yerler sendikal faaliyetler dışında kullanılamaz.

B) İşçi Sendikası işyeri temsilcileri kendi işyerlerinde gerek işin gereğinden ve gerekse TİS'in uygulanmasından doğacak sınırlı anlaşmazlıkları ve işçilerin başvurularını İşçi Sendikası adına işyeri amirleri ile görüşerek sonuçlandırmaya yetkilidirler.

C) İşçi Sendikası İşyeri Temsilcileri hakkında, TİS'e ekli İşyeri Temsilciliği Yönergesi uygulanır. Temsilciler ve taraflar bu yönerge hükümlerine uymak zorundadırlar.

İşçi Sendikası İşyeri Temsilcileri, kendilerine verilmiş olan görevleri anılan Yönerge hükümlerine göre, gereği gibi yapmamak ve yasak faaliyetlerde bulunmak suretiyle görevlerini kötüye kullandıkları takdirde, İşveren durumu delilleri ve görüşü ile birlikte gereği yapılmak üzere İşçi Sendikasına bildirir.

MADDE – 71: SENDİKA TEMSİLCİSİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

İşyerlerinde çalışan işçi sendikası yönetim, denetim, disiplin kurulları başkan ve üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri sırf sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz ve iş sözleşmeleri bu nedenle bozulamaz. Bu yönetici ve temsilciler rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemezler.

Yönetici ve temsilcilerin teminatı ile iş sözleşmelerinin feshi konusunda Yasal Hükümler uygulanır.

ONÜÇÜNCÜ BÖLÜM SÖZLEŞMENİN UYGULAMA VE DENETİMİ

MADDE – 72: UYGULAMA DENETLEME VE UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZME KURULU

1- TİS ve yürürlükteki mevzuat ile taraflara sağlanmış olan hakların ihlalini, bunların uygulanmasından doğacak aksaklık ve noksanlıkları gidermek, yürürlükteki mevzuat ve TİS kapsamına giren ve bunların uygulanması ile ilgili konularda işveren tarafından çıkarılmış ve yürürlükte bulunan veya yeniden çıkarılacak olan her türlü genelge, tamim, yönetmelik, genel not, özel not, prim formülleri ile iş ve çalışma hayatını ilgilendiren genel nitelikteki her türlü yazılarla ilgili hususların uygulanmasından doğacak aksaklık ve noksanlıkları gidermek ve daha evvel görüşülmüş olsalar dahi, taraflardan birinin isteği ile konuyu karara bağlamak üzere Kurum Merkezinde bir uygulama Denetleme ve Uyuşmazlıkları Çözme Kurulu oluşturulur.

2- Kurulun Oluşması:

Kurul; üçü İşveren, üçü İşçi Sendikası görevlendirilecek altı üyeden oluşur. Taraflar ayrıca üçer yedek üye de belirlerler. Tarafların görevlendirdikleri üyelerini her zaman değiştirmeleri mümkündür. Üyelerden birinin toplantıya katılmaması halinde yerine yedeği katılır. Kurulun asıl ve yedek üyelerinin herhangi bir nedenle toplantıya katılmaması halinde yerlerine mutlak suretle yetkili başka bir temsilci katılır. Kurul toplantılarına taraflarca gerek görüldüğü takdirde görüşülecek konu ile ilgili Müesseseler ve İşçi Sendikası Şubeleri Yetkilileri ile ihtisas sahibi elemanlar oy hakkı olmamak üzere danışman olarak iştirak ettirilebilirler.

Kurul Başkanı İşveren Temsilcileri arasından Genel Müdürce atanır.

Taraflar kurulda görevlendirecekleri asıl ve yedek üyelerini, TİS'in imzalandığı tarihten itibaren 1 ay içerisinde birbirlerine bildirirler.

3- Konuların Kurula Gelmesi:

1. Fıkarda belirtilen yorum ve uygulamadan doğan uyuşmazlıkların çözümü İşçi Sendikası veya işveren tarafından istenebilir.

Yorumu gerektiren ya da uygulamadan doğan uyuşmazlığın çıktığı işyerlerinde, TİS'de belirlendiği şekilde çözümlenmediği durumlarda, konu gerekçesi ve varsa belgeleri ile birlikte yazılı olarak Kurul Başkanına ulaştırılır.

Taraflar, kurula anlaşmazlıkla ilgili istenecek evrak ve belgeleri vermek zorundadırlar.

Taraflar gereklilik ve zorunluluk durumunda yorum ve uygulama ile ilgili uyuşmazlıkları doğrudan doğruya Kurul Başkanlığına ulaştırabilirler.

4- Kurulun çalışması:

Başkan, Kurula ulaşan konuları görüşmek üzere konunun Başkanlığa ulaştığı tarihten itibaren 6 iş günü içinde Kurulu toplantıya çağırır.

Kurul, anlaşmazlıkları ilk toplantı gününden itibaren en geç 10 iş günü içinde karara bağlar. Ancak, gereklilik ve zorunluluk durumunda Kurul kararı ile bu süre uzatılabilir.

Kurul, kendisine ulaşan konuları gerekli görmesi durumunda, taraf temsilcilerinden oluşacak bir komisyona da incelettirebilir. Bu komisyonun kurulması, çalışma şekli, komisyonun kuruluş kararında belirtilir.

Kurul, üye tam sayısı ile toplanır. Kurul kararları tarafların oy çokluğu ile alınır. Kurul Başkanı dahil üyelerin birer oy hakkı vardır. Kararda çekimser kalınmaz. Karşı oy veren gerekçesini yazmak zorundadır.

Kurul kararları kesin olup, taraflar bu kararlara uymak zorundadırlar. Ancak, kurul kararları özel hakem kararları niteliğini taşımadığı gibi, kurul çalışmaları da tahkim Müessesesi niteliğinde değildir.

Kurul süresi içinde toplantıya çağrılmadığı, çağrılmasına rağmen 6 işgünü içinde toplanmadığı veya toplanıp da süresi içinde anlaşmazlığı gideremediği takdirde taraflar yasal yollara başvurabilirler.

TİS kapsamına giren ve sözleşmenin uygulanması ile ilgili olarak İşverence çıkarılan Genelge, Yönetmelik, Genel Not, Özel Not, Prim Formülleri ile iş ve çalışma hayatını ilgilendiren genel nitelikteki yazıların birer kopyası ilgili birimlerle birlikte İşçi Sendikasına da gönderilir.

Kurul Kararları 5 kopya olarak yazılır. Bir kopyası kurul dosyasına konulur, ikişer kopyası da beş iş günü içinde taraflara yazılı olarak bildirilir.

Genel nitelikteki kararlar tüm Müesseselere duyurulur.

Kurul Raportörlüğü İşverence yürütülür.

ONDÖRDÜNCÜBÖLÜM İŞÇİLERİN DİLEK VE ŞİKÂyetLERİ

MADDE – 73: İŞÇİLERİN SÖZLEŞME İLE İLGİLİ BAŞVURULARI VE ŞEKLİ

A) İşçi Sendikası üyesi olan işçilerin TİS'in uygulanması ile ilgili başvuruları, işçinin kendisi, İşçi Sendikası veya Şube aracılığı ile yapılır.

B) İşçiler, TİS dışında kalan her türlü şikâyet ve dilekleri bildirmek için yazılı veya sözlü olarak, önce çalıştığı işyerinin varsa başvuru bürosuna, yoksa bağlı buldukları en yakın iş amirine veya sırası ile üst makamlara başvururlar. Yazılı başvurulara ilgililerce 15 işgünü içinde yine yazılı olarak cevap verilmesi şarttır.

Yazılı başvurularda, başvuru sahibinin kimliğini, SGK sicil numarası ile açık işyeri veya ikametgâh adresini belirtmesi gereklidir. Kimliği açıkça belirli olmayan veya sonradan değişik kimlik yazılarak yapıldığı anlaşılan başvurular hakkında işlem yapılmaz.

İşçi Sendikasının veya Şubelerinin TİS'in uygulanması ile ilgili konular ile üyelerinin Sendikaya veya Şubelerine başvuruları üzerine işveren veya ilgili müesseselere aktarılan konuların da incelenmesi tamamlanarak, olumlu veya olumsuz onbeş gün içinde cevaplandırılması zorunludur.

ONBEŞİNCİ BÖLÜM ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

MADDE- 74: HASAR VE ZARARDA RÜCU

İşveren çalıştırdığı işçilerin kusurlu hareketleri sonucu meydana gelen iş kazalarından dolayı hak sahiplerine ödediği tazminat miktarının kusur oranına göre işçiler veya varisleri aleyhine rücu davası açmadan önce konuyu İşverence görevlendirilecek üç, İşçi Sendikasıncı görevlendirilecek iki, toplam beş elemandan oluşan komisyona incelettirir.

Rücu davası açılıp açılmaması hakkında bu komisyonca verilecek raporun tetkikinden sonra karar verilir.

Komisyon incelemesini konunun intikalinden itibaren en geç iki ay içinde tamamlar.

İş kazasının meydana gelmesinde kasıt hali hariç aynı iş kazası sonucu ölen işçinin hak sahiplerine kurumca rücu edilmez.

MADDE – 75: SOSYAL TESİSLER

İşveren, işletme bünyesindeki mevcut ve daha sonra açılacak lokal, dinlenme yerleri, misafirhaneler ve dinlenme kampları gibi tesislerden sendika üyesi işçilerin yararlanmaları için sendikanın da görüşü alınarak, imkanlar nispetinde gerekli kolaylıkları sağlar.

MADDE – 76: HASTA TAŞIMA

İşyerinde çalışmakta iken hastalanan işçilerden SGK'nun hizmet satın aldığı sağlık kurumlarına götürülmesi gerekenleri, SGK'nun hizmet satın aldığı sağlık kurumlarına götürmeyi ve bu amaçla Müessese ve işletmelerde üç vardiya vasıta bulundurmaya işveren kabul eder.

MADDE – 77: EĞİTİM

a) İşveren, işçilerin çalışma güçlerinin artırılmasını sağlamak, beden eğitimi çalışmaları yapmaları ve boş zamanları sporla değerlendirmeleri için 3289 sayılı Yasa Hükümlerine uyar.

b) İşveren, Maden İşçileri Eğitim ve Spor Vakfı amaçları için kullanmak ve hukuki ve mali tüm sorumluluk işçi sendikasına ait olmak üzere muvafakat eden işçiden, her ay için toplu iş sözleşmesinin birinci yılında **40,00 TL/AY**, ikinci yılında ise **50,00 TL/AY** kesmeyi ve en geç 5 işgünü içinde "Maden İşçileri Eğitim ve Spor Vakfı" hesabına yatırmayı kabul eder.

MADDE – 78: İŞÇİ İFADELERİNİN ALINMASINDA UYGULANACAK YÖNTEM

İşçilerin Müessesenin veya bağlı bulunduğu üst kuruluşun herhangi bir makamı tarafından ifadeler alınırken (Genel Müdürlük Teftiş Kurulunca alınacak ifadeler hariç) işçi sendikası şube yöneticilerinden veya işyeri temsilcilerinden birisi gözlemci olarak bulunur ve tutanakları imza eder.

İşçi Sendikası Şube Yöneticisinin veya işyeri temsilcisinin tutanağı imza etmemesi halinde, gerekçelerini belirtmesi zorunludur.

MADDE – 79: SÖZLEŞMENİN EKLERİ

Aşağıda belirtilen;

- 1-İş (Sanat) ve İşyeri Değişimleri Yönergesi,
- 2- İşçilere Verilecek Kişisel Koruyucu Donanımı Yönergesi,
- 3- Ücretli Mazeret İzinleri Yönergesi,
- 4- Bedelsiz Yakımlık Kömür Yönergesi,
- 5- İşçi Sendikası İşyeri Temsilciliği Yönergesi,
- 6- Yeraltı ve Yerüstü İşçilik Unvanları ve Terfi Süreleri Tablosu,
- 7-Nezaretçilik Unvanları, Terfi Süreleri, Ehliyet Dereceleri Tablosu,
- 8- Ücret Skalaları

İşbu Toplu İş Sözleşmesinin ekidir.

MADDE - 80: HİZMET ZAMMI:

Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince brüt **15,00 TL/Ay** hizmet zammı verilir.

MADDE-81: EK ÖDEME

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt **3.625,00 TL** ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplular iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %45 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

ONALTINCI BÖLÜM YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER

MADDE – 82: SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ

Bu Toplu İş Sözleşmesi **01.01.2023** tarihinden başlamak ve **31.12.2024** tarihinde sona ermek üzere 24 ay süre ile yürürlükte kalacaktır.

GEÇİCİ MADDE 1: FARKLARI ÖDEME ZAMANI

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar işverenin bütçe imkanları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 2:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan “2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” nün 6. maddesine istinaden 24.05.2023 tarihinde Hükümet ve Türk-İş Konfederasyonu ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında imzalanan “Ek Çerçeve Anlaşma Protokolü” nün (a) fıkrasına istinaden “Giriş Ücretleri” başlıklı 51. Maddesinde düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme çerçevesinde yapılan değişiklikler, 2023 yılı öncesi işe girmiş mevcut çalışanları da kapsamak üzere 01.01.2023 tarihi itibarıyla uygulanacak olup; 2023 yılı ve sonrası işe giren işçiler TİS ekindeki Giriş Skalalarına tabi olarak işe başlamış olacaklardır.

GEÇİCİ MADDE 3:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan “2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” nün 11. maddesinin (e) fıkrası hükmü gereği, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin “PRİMLER ve MUHTELİF ÜCRETLER” başlıklı 58. Maddesinin (d) fıkrasındaki Gece Zammı ile (e) fıkrasındaki yerüstünde çalışan işçilere verilen maktu prim de 01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere düzenleme yapılmıştır. Düzenlenen maktu gece zammı ve maktu prim işbu protokolün imza tarihinden itibaren ödenmeyecek olup geriye dönük mahsuplaşma işlemi yapılacaktır.

GEÇİCİ MADDE 4:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan “2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” nün 6. maddesine istinaden 24.05.2023 tarihinde Hükümet ve Türk-İş Konfederasyonu ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında imzalanan “Ek Çerçeve Anlaşma Protokolü” nün (b) fıkrasına istinaden bu toplu iş sözleşmesinin 62. maddesine “Giyim Yardımı” başlıklı 10. fıkra eklenmiştir.

İşbu toplu iş sözleşmesi **82 Asıl, 4 Geçici Madde ve 8 Ek'ten** ibaret olup **09.06.2023** tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ
TTK; TÜRKİYE
TASKÖMÜRÜ KURUMU
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İŞÇİ TEMSİLCİLERİ

TÜHİS TEMSİLCİLERİ

GENEL MADEN-İŞTEMSİLCİLERİ

Ercan GEBEŞ

Adnan ÇİÇEK

Hakan YEŞİL

Gürsel Şenler ÇEBİ

Hasan YILMAZ

İsa MUTLU

Akşin KAYMAK

Dr. Şerefettin GÜLER

Yener ARSLANBUĞA

Elmas BAHADIR

Hasan TÜRK

Yalçın YİĞİT

Av. Köksal OĞUZ

İpek ÇAKAL

Tayfun DEMİR

Aslan YAZICI

Kemalettin KARATAŞ

Atila YILDIRIM

Sefer KARAKABAK

Orhan ÖN

Dursun BAŞBAKICI

İsmail ASİL

Aysel YAMAN KOCABAŞ

Şanver TURAN

Ümit ÇINAR

Mustafa Sait CİNBİR

EK – 1
İŞ (SANAT) VE İŞYERİ DEĞİŞİMLERİ YÖNERGESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE – 1: AMAÇ VE KAPSAM

İş bu yönerge, işe alınacak işçilerin Ehliyet-Liyakat Tespiti ile TTK işyerlerinde çalışan işçilerin Terfi, İş (sanat) ve İşyeri değişimlerinin düzenli bir şekilde yapılmasına ilişkin esas ve işlemleri kapsar.

MADDE – 2: TANIMLAR VE KISALTMALAR

Bu yönergede adı geçen tanımlar,

EHLİYET DERESESİ: Bir işin icrası sırasında belirli dönemler itibariyle kişilerin, kazandıkları bilgi ve beceri düzeylerini belirleyen ve ücretini farklılaştıran statülerden (durumlardan) her biri,

Örneğin; İşçi, usta, uzman, nezaretçi gibi.

TERFİ: Aynı iş (sanat) içerisinde kişilerin, bir alt ehliyet derecesinden, bir üst ehliyet derecesine geçmesidir.

Örneğin; Bir işte işçi, usta, uzman, nezaretçi gibi ehliyet dereceleri varsa yükselen sırada bu ehliyet dereceleri arasındaki geçişler gibi.

İŞ GEREKLERİ:

TTK iş tanımlarında mevcut işleri icra edecek personelde bulunması gereken nitelikler olup, iş tanımlarında genel nitelikler eğitim, tecrübe, inisiyatif ve karar verme, fiziksel özellikler, zihni çaba, dikkat ve psikolojik özellikler ile diğer nitelikler başlıkları altında belirtilen hususlardır.

İŞ (SANAT) DEĞİŞİMİ:

İşçilerin TTK iş tanımlarında ayrı ayrı tanımlanmış olan işler (sanatlar) arasındaki değişimleridir.

MADDE – 3: SINAV KURULLARI

a) Kurum Sınav Kurulu:

İş Sağlığı, Güvenliği ve Eğitim Daire Başkanı veya Eğitim Şube Müdürünün başkanlığında İş ve İşçi İlişkileri Şube Müdürü, sınavı yapılacak işçinin İşyeri Amiri, Kurul Başkanı tarafından seçilecek olan sınavı yapılacak işçinin branşı ile ilgili bir elemanla bir raportör ve işçi sendikasıdan bir temsilciden oluşur.

Bu kurulda maden nezaretçiliği gibi uzun süreli yetiştirme kursları ile barutçu, kalorifer ateşçiliği, işyeri sağlık görevlisi ve iş makineleri operatörü yetiştirme kursları gibi kısa süreli yetiştirme kursları sonundaki ehliyet – sertifika sınavları ile Genel Müdürlüğe doğrudan bağlı birimlerin terfi, iş (sanat) ve işyeri değişimleri sınavları ve hizmet içi geliştirme kursları sonundaki sınavlar yapılır.

b) Müessese Sınav Kurulu:

Müessese Müdürü veya görevlendireceği Müessese Müdür Yardımcısı başkanlığında Personel Şube Müdürü, İş Güvenliği Şube Müdürü, Eğitim Baş Mühendisi ve sınavı yapılacak işçinin işyeri amiri ile Kurul Başkanı tarafından seçilecek olan sınavı yapılacak işçinin branşı ile ilgili bir elemanla bir raportör ve işçi sendikasıdan bir temsilciden oluşur. Bu kurulda terfi, iş (sanat) ve işyeri değişimleri sınavları ile Müessese hizmet içi geliştirme kursları sonundaki sınavlar yapılır.

Sınav sonuçları TTK eğitim programına uygun olarak İş Sağlığı Güvenliği ve Eğitim Daire Başkanlığına gönderilir.

II. BÖLÜM TERFİ KOŞULLARI VE SINAVLARI

MADDE – 4: TERFİ ESAS VE KOŞULLARI

TTK ve bağlı Müesseselerindeki tüm işçiliklerde ve nezaretçiliklerde; ehliyet dereceleri arası terfilerin ehliyet derecesi atlamadan ve sınavla yapılması esastır. Ancak yeraltında ustalıktan uzmanlığa terfiler sınavsız yapılır.

Ehliyet dereceleri arasındaki terfilerde aşağıdaki koşullar aranır.

- 1- Terfi edilecek ehliyet derecesinde boş prevü (Kadro) olması (Sınavsız terfiler hariç).
- 2- Terfi edilecek ehliyet derecesinin TTK İş Tanımlarında belirtilen iş gereklerine sahip olmak. (İş gerekleri tamamlanıncaya kadar bu Toplu İş Sözleşmesi ekindeki terfi süreleri konusunda belirtilen nitelikler aranır.).
- 3- Yüz kızartıcı suçtan dolayı ceza almamış olmak.
- 4- Bulunulan ehliyet derecesinde en az Toplu İş Sözleşmesi ekindeki “Terfi Süreleri Tablosu”nda belirtilen süre kadar çalışmış olmak.

Ancak;

- a) Yeraltında İşletme faaliyetleri gereği işçilikten ustalığa terfi ettirilmeleri gerekenlerin kendi sanatlarının işçilik ehliyet derecesinde en az 6 ay fiilen çalışmış olması yeterlidir.
- b) Nezaretçiye ihtiyaç duyulduğunda; o nezaretçiliğe gelinebilecek işçiliklerden ilk kademe nezaretçiliğe terfilerde, işin sahip olduğu son ehliyet derecesi uzmanlık ise Toplu İş Sözleşmesi ekindeki Terfi Süreleri tablosunda belirtilen süre kadar çalışmış olma şartı aranmaz. Son ehliyet derecesi uzmanlık olmayan işlerde ise son ehliyet derecesinde bir yıl çalışmış olma şartı aranır.

c) Ayak Nezaretçiliğinden madencilığe kadar (madencilik dahil) terfilerde alacakları altışar aylık sicil puanlarının en az 32, Madencilikten Baş Madencilığe terfilerde ise alacakları altışar aylık sicil puanlarının en az 36 olması şarttır. (Puan cetveli bu yönerge ekinde.)

d) İlk kademe nezaretçiliğe ve nezaretçilikler arası terfilerde, iş gerekleri tamamlanıncaya kadar terfi edeceklerde en az ilkokul mezunu olma şartı aranır.

e) TTK’da çalışan mühendisler kendi branşlarında mühendis olarak çalıştırılabilecekleri gibi, en az 5 yıl çalışanlar en yakın iş amirinin teklifi ve ilgili işletme müdürünün, şube müdürünün veya müstakil servis başmühendislerinin onayı ile ocak veya servis mühendisliğine atanabilirler. Bunun için boş kadro bulunması şarttır. Bu atama kazanılmış bir hak teşkil etmez.

TTK’da çalışan Tekniker ve Yüksek Teknikerler kendi branşlarında teknik eleman olarak çalıştırılabilecekleri gibi, en az iki yıl Tekniker veya Yüksek Tekniker olarak çalışanlar en yakın iş amirinin teklifi ve ilgili işletme, şube veya müstakil servis Başmühendisliğinin onayı ile şefliğe atanabilirler. Bunun için boş şeflik prevüsü (Kadrosu) bulunması ve ilgililerin yapılacak sınavı başarmaları şarttır.

5- Yapılacak terfi sınavında başarılı olmak.

MADDE – 5: TERFİ SINAVLARININ YAPILACAĞI ZAMANLAR

Madde 4’de belirtilen koşulları haiz olanların terfi sınavlarının her yıl Ocak ayı içerisinde yapılması esas olmakla birlikte ihtiyaç duyulan zamanlarda da yapılabilir. Maden nezaretçilerinin terfi Sınavları ise Eylül ayında yapılır.

MADDE – 6: SINAVA KİMLERİN GÖNDERİLECEĞİ

Bir ünitenin prevüsünde (Kadrosunda) belirtilen en alt nezaret ehliyet derecesine ve en alt nezaret ehliyet derecesinden en üst nezaret ehliyet derecesine kadar terfilerde o ünite madde 4’deki koşulları haiz olanların tümü sınava gönderilir. Ancak, aynı ünite terfi ettirilecek eleman bulunmadığı takdirde aynı Şubenin uygun diğer ünitelerinden elemanlar sınava gönderilebilirler.

MADDE – 7: SINAVLARIN DUYURULMASI

Terfi sınavları, sınav aylarından en az bir ay önce Genel Müdürlükte Genel Müdürlüğe bağlı İşletme Müdürlüğünce, Müesseselerde ilgili Müessese Şube Müdürlüğünce ilgili Şube ve Servisler uyarılarak işçilerin terfilerinin zamanında yapılması sağlanır.

MADDE – 8: TERFİ SINAV KURULUNUN ÇALIŞMA ESASLARI

Tüm işçilere ait terfi sınavları; Genel Müdürlüğe bağlı birimlerde Kurum Sınav Kurulunca, Müesseselerde ise Müessese Sınav Kurulu tarafından yapılır. Sınavlara ilişkin tüm işlemler Genel Müdürlükte Personel Daire Başkanı ile İş Sağlığı Güvenliği ve Eğitim Daire Başkanlığınca, Müesseselerde Personel Şube Müdürlüğü ile İş Sağlığı Güvenliği ve Eğitim Şube Müdürlüğünce yürütülür.

Sınav kurulu kurul başkanı tarafından tespit edilen gün ve saatlerde toplanır. Sınav kurulu'nda görevli kişilerin iş icabı veya izin, istirahat veya benzeri nedenlerle kurula katılamamaları halinde bunların yardımcıları katılırlar.

MADDE – 9: SINAVLARIN YAPILIŞI VE DEĞERLENDİRME

Terfi sınavları, TTK İş tanımlarında belirlenen görevler çerçevesinde iş gerekleri dikkate alınarak, sınav kurullarının takdiri dahilinde; yazılı, sözlü veya işbaşında uygulamalı yapılabilir.

Sınavlar, taraflarca müştereken hazırlanmış bulunan soru-cevap kılavuzu kullanılarak yapılır.

Sınava giren her işçi için kurul üyelerinin ayrı ayrı verdikleri puanların ortalaması dikkate alınır. Raportör ve işçi sendikası gözlemcilerinin puan verme hakkı yoktur.

İş gereklerine haiz olmayan ve/veya yapılan sınavda 100 üzerinden ortalama 50'nin altında puan alanlar başarısız, en az 50 veya daha fazla puan alanlar ise başarılı sayılırlar.

Yapılan sınavlarda başarı gösterenler, en yüksek puan alandan itibaren o ehliyet için boş prevü sayısı dolduruluncaya kadar sırayla terfi ettirilirlar.

Sınavı kazananlardan prevü yetersizliği nedeniyle terfi edemeyenlerin bu sınav sonuçları, sınav tarihinden itibaren bir yıl için geçerli olup, bunlar bir yıl zarfında prevü boşaldığı takdirde sınavda aldıkları puan sıralamasına göre terfi ettirilirlar.

Sınav puanları eşit olanlar için ise sınav kurulları öncelikle bu toplu iş sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde olmak üzere tercih hakkını kullanır.

Terfi için sınava girenlerden başarı gösteremeyenler ile çağrıldıkları halde meşru mazeretsiz olarak sınava gelmeyenler sınav tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe yeni bir sınava giremezler.

MADDE – 10: SINAVLARA YAPILACAK İTİRAZLAR

Sınav kurulunda yapılan sınav sonuçlarına, gerek işveren gerekse İşçi Sendikası temsilcilerinin (İşçi Sendikası dahil) üç iş günü içinde gerekçeli olarak itiraz hakkı vardır. Bu itirazlar sınav kurulu başkanlığına yapılır.

Sınav kuruluna öyle bir itiraz vuku bulunduğu takdirde keyfiyet kurul Başkanlığı'nca İş Sağlığı Güvenliği ve Eğitim Daire Başkanlığına, Sendika temsilcileri veya gözlemcilerince İşçi Sendikası Başkanlığına intikal ettirilir. Konu İş Sağlığı Güvenliği ve Eğitim Daire Başkanı ile İşçi Sendikası Başkanlığı arasında üç iş günü içinde karara bağlanır.

MADDE – 11: TERFİDE ÜCRET TESBİTİ

Terfiye hak kazananlara buldukları işte terfi ettikleri ehliyet derecesinin toplu iş sözleşmesin de belirtilen ücreti verilir.

MADDE – 12: TERFİ USUL VE İŞLEMLERİ

a) Terfi teklifleri, işyerlerince “Sınav istem sonuç çizelgeleri” 3 kopya olarak tanzim edildikten sonra bir yazı ile Genel Müdürlükte Personel Daire Başkanlığına, Müesseselerde Personel Şube Müdürlüğü'ne gönderilir.

b) Bu birimlerce, işçilerin durumları toplu iş sözleşmesi ile bu yönerge hükümleri çerçevesinde tetkik edildikten sonra Genel Müdürlük birimlerinde Kurum Sınav Kuruluna, Müesseselerde Müessese Sınav Kuruluna intikal ettirilir.

c) Sınav Kurulları sınav sonuçlarını ilgili birimler ile sınavı takip eden 15 gün içinde İşçi Sendikası Başkanlığı'na gönderir.

d) İlgili birimler bu sonuçlara göre, sınavı kazananların tescil işlemlerini yapmak ve işçilik bilgi bankasını güncellemek üzere gerekli işlemleri tamamlar.

e) Genel Müdürlüğe bağlı birimlerde Personel Daire Başkanlığı, Müesseselerde Personel Şube Müdürlüğü kanalıyla gelmeyen hiç bir terfi teklifi işleme konulmaz.

Bunlar ilgili birime iade edilir.

f) İşçilerin terfileri, sınavı takip eden aybaşından itibaren yürürlük kazanır. Ancak, ilgili birimlerce tescil işlemleri tamamlanmadan puantajlara intikal ettirilmez.

g) Terfi koşullarına haiz oldukları halde birimlerince terfi teklifleri yapılmamış olan işçilerin müracaatları halinde durumları tetkik edilerek, hak kazanmış olanlar ayrıca sınava gönderilirler.

Terfi süreleri dolduğu halde grev, lokavt, TTK'nın bağlı bulunduğu üst makamların idari tasarrufu dışında 5.maddede belirtilen zamanda, sınav yapılmaması nedeniyle terfileri geciktirilenlerden sınavı kazananlara sınav sonuçlarının yürürlüğe girdiği tarihe kadar ki ücret farkları ödenir.

III. BÖLÜM İŞ, İŞYERİ DEĞİŞİMLERİ VE SINAVLARI

MADDE – 13: DAİMİ İŞ DEĞİŞİMLERİ

Daimi iş değişimleri, aşağıda belirtilen haller ve koşullarda yapılır.

1- İşverence, lüzum ve zorunluluk hallerinde (İşletme gereği, personel ihtiyacı vb. hallerde) iyi niyet kaidelerine bağlı kalmak ve cezai nitelikte uygulanmamak üzere:

a) Değişim yapılacak işte boş prevü olması,

b) İşçinin, değişim yapılacağı işin TTK iş tanımlarında belirtilen iş gereklerine uygun olması

koşullarıyla bir işçinin işi daimi olarak sınavla değiştirilebilir.

2- İşçinin kendi yazılı istemi ve işyeri amirinin kabul hallerinde:

a) Değişim yapılacak işte boş prevü olması,

b) İşçinin, değişim yapılacağı işin TTK iş tanımlarında belirtilen, iş gereklerine uygun olması,

3- 01.01.1996 tarihinden sonra TTK işyeri hekimleri veya SGK'nun sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum ve kuruluşlar Sağlık Kurulunca çalışmakta olduğu işini yapamaz kesin raporu verilen işçilerden; yaşlılık aylığı almaya hak kazananların iş sözleşmeleri fesh edilebilir.

1- İş Kazası ve Meslek hastalığı nedeniyle çalışmakta olduğu işini yapamaz kesin raporu verilen işçilerden yaşlılık aylığı almaya hak kazanmamış olanlardan;

a) TTK Sağlık Birimince raporlarına itirazı veya başka hastanede tetkikine gerek görülmemeyenlerin Beden Gücü Yönergesine göre yapabilecekleri başka işlerde çalıştırılmalarını işveren kabul eder.

b) TTK Sağlık Birimince başka bir hastanede teşhis ve tetkiki uygun görülenler hakkında hastane raporlarına göre Beden Gücü Yönergesi esaslarına göre işlem yapılır.

c) TTK Sağlık Birimince raporlarına karşı SGK Yüksek Sağlık Kuruluna itirazı gerekli görülenler hakkında itiraz sonucu verilen Yüksek Sağlık Kurulu raporuna göre Beden Gücü Yönergesi esaslarında işlem yapılır.

2- İş kazası veya meslek hastalığı dışında başka nedenlerle çalışmakta olduğu işini yapamaz raporu verilen işçilerin;

a) Kurumda boş prevü bulunması halinde Beden Gücü Yönergesine göre yapabilecekleri başka işlerde çalıştırılmasını işveren kabul eder.

b) Kurumda boş prevü bulunmaması halinde iş sözleşmeleri fesh edilir.

3- Raporuna ve mesleğine uygun işverence verilecek işi ve işyerini kabul etmeyen veya sağlığı gereği hiçbir işte çalışamayacağı SGK'nun sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum ve kuruluşların Sağlık Kurulunca verilen kati raporunda belirtilen işçilerin kanunda ve bu Toplu İş Sözleşmesinde belirtilen hakları ödenmek şartıyla iş sözleşmeleri işveren tarafından fesh edilir.

4- İş bitimi nedeniyle (yeraltı çalışmalarında bu Toplu İş Sözleşmesinin "İş ve İşyeri Değişimleri" /c fıkrasında haller ile belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler hariç) bu işyerinde çalışan işçiler sanat ve pozisyonlarına uygun münhal işlere nakledilirler.

Ancak, işçinin teklif edilen yeni işyerinde çalışmayı kabul etmemesi halinde hakkında İş Yasasının 17. ve 1475/14. maddeleri ve bu maddelerle ilgili Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uygulanır.

5- En az 15 yıl veya 40 yaşına kadar Pano Ayak Üretim İşçiliği, Hazırlık İşçiliği işçi ve ustası olarak çalışanlar istekleri halinde prevü olduğu takdirde yeraltında başka bir işe (sanat) nakledilirler. Bu durumda olanların talepleri yerine getirilmeden daha az kıdemli olanların bu tip işlere nakli yapılamaz.

6- Sanat değiştirecek işçiler sınava tabi tutulmadan önce 1 gün teorik, 2 gün pratik eğitime tabi tutulurlar.

MADDE – 14

Yerüstünden yeraltına yapılan daimi iş değişimleri işçinin yazılı muvafakatının alınması ve gerekli sağlık muayenelerinin tamamlanmasından sonra yapılır

MADDE – 15

Yeraltında çalışan işçilerden sağlık nedeniyle daimi olarak yerüstünde başka bir işe nakledilenler, iyileştikleri beyanları üzerine yeniden muayeneleri yapıldıktan sonra bunlardan ocak içinde eski işlerine veya başka bir işte çalışabileceklerine dair rapor alanların, yeraltında raporuna uygun varsa münhal işlere değişimleri yapılır.

MADDE – 16

Sağlık nedenleri dışında yeraltından yerüstüne daimi iş değişimleri Genel Müdürün muvafakati ile yapılır.

MADDE – 17: DAİMİ İŞ DEĞİŞİMİNDE SINAV KURULUNUN OLUŞUMU

Daimi iş değişimlerinde sınavlar "Kurum ve Müessese Sınav Kurulunca" yapılır. Ancak bu kurullardaki ilgili iş amiri işçinin yeni geçeceği işyerinin amiridir.

MADDE– 18: DAİMİ İŞ DEĞİŞİMLERİNDE SINAVLAR VE DEĞERLENDİRME

Sınavla yapılacak daimi iş değişimlerinde sınava gireceklerin TTK İş Tanımlarında belirtilen iş gereklerine uygunluğu işçiyi çalıştıracak olan iş amirince ön mülakat yapılarak belirlenir. Bu mülakat sonucu sınava girmeye hak kazananların sınavları, sınav Kurulunca yazılı sözlü ve / veya uygulamalı olarak yapılır.

Sınavlar taraflarca müştereken hazırlanmış bulunan soru cevap kılavuzu kullanılarak yapılır.

Sınava giren her işçi için Kurul Üyelerinin ayrı ayrı verdikleri puanların ortalaması dikkate alınır. Raportör ve İşçi Sendikası gözlemcilerinin puan verme hakkı yoktur. Ortalama 50'nin altında puan alanlar başarısız en az 50 veya daha fazla puan alanlar ise başarılı sayılarak iş değişimi yapılır.

Bu sınavlara yapılacak itirazlarda, madde 10'da terfiler için belirtilen itirazlardaki usul geçerlidir.

MADDE – 19: DAİMİ İŞ DEĞİŞİMİNDE ÜCRET TESBİTİ

a) Sınavla yapılacak daimi iş değişimlerinde ehliyet derecesi sınav kurulunca tespit edilir ve işçiye tespit edilecek bu ehliyetin ücreti ödenir.

b) Sınavla yapılan daimi iş değişimleri sınav kurulu kararlarını takip eden aybaşından itibaren yürürlük kazanır. Ancak, Genel Müdürlüğe bağlı İşletmelerde Personel Daire Başkanlığınca, Müesseselerde Personel Şube Müdürlüğünce gerekli tescil işlemleri tamamlanmadan puantajlara intikal ettirilmez.

c) Değişimi yapılan işçiye, geçtiği sanatta aynı ehliyet derecesi bulunduğu takdirde uhdesindeki ehliyet derecesinden aşağı bir ehliyet derecesinde ücret verilemez.

d) 01.01.1996 tarihinden itibaren sağlık durumu nedeniyle daimi olarak sanata değiştirilecek olan işçiler, yeni görevlendirildikleri sanatın ücretini alırlar.

MADDE – 20: DAİMİ İŞ DEĞİŞİKLİKLERİNDE USUL VE İŞLEMLER

a) Daimi iş değişimi tekliflerini işçinin çalışmakta olduğu işyeri, bir yazıyla (şayet sağlık nedeni ile değişim söz konusu ise raporunu da ekleyerek) Genel Müdürlüğe bağlı birimlerde Personel Daire Başkanlığına, Müesseselerde Personel Şube Müdürlüğüne bildirir.

b) Bu birimlerce, işçilerin durumları toplu iş sözleşmesi ile bu yönerge hükümleri çerçevesinde tetkik edildikten sonra Genel müdürlükte Kurum Sınav Kuruluna, Müesseselerde Müessese Sınav Kurullarına intikal ettirilir.

c) Sınav Kurulları sınav sonuçlarını ilgili birimler ile sınavı takip eden 15 gün içinde İşçi Sendikası Başkanlığı'na gönderir.

d) Genel Müdürlüğe bağlı birimlerde Personel Daire Başkanlığı, Müesseselerde Personel Şube Müdürlüğü bu sonuçlara göre, sınavı kazananların tescil işlemlerini yapmak ve işçilik bilgi bankasını güncellemek üzere gerekli işlemleri tamamlar.

e) Genel Müdürlüğe bağlı birimlerde Personel Daire Başkanlığı, Müesseselerde Personel Şube Müdürlüğü kanalıyla gelmeyen hiçbir iş değişimi teklifi Kurum Sınav Kurulu ve Müessese Sınav Kurulunca işleme konulmaz. Bunlar ilgili birime iade edilir.

MADDE – 21: DAİMİ İŞ - İŞYERİ VE VARDIYA DEĞİŞİMİ

a) İş etüdü yapılarak işin gereği olmak kaydıyla, lüzum ve zorunluluk hallerinde (işletme gereği, personel ihtiyacı vb.) iyi niyet kaidelerine bağlı kalmak cezai nitelikte uygulanmamak koşuluyla işçilerin iş ve işyerleri ve/veya vardiyaları da daimi olarak değiştirilebilir.

b) Daimi iş değişimlerinin aynı işyerlerinde yapılması zorunlu olmayıp işçilerin yazılı rızası alınarak işleri ile birlikte işyerleri de değiştirilebilir.

MADDE – 22: GEÇİCİ İŞ – İŞYERİ VE VARDIYA DEĞİŞİMLERİ ESAS VE KOŞULLARI

İş etüdü yapılarak işin gereği olmak kaydıyla lüzum ve zorunluluk hallerinde (işletme gereği, personel ihtiyacı vb.) iyi niyet kaidelerine bağlı kalmak, cezai nitelikte uygulanmamak koşuluyla işçilerin iş (sanat) ve işyerleri ve/veya vardiyaları geçici olarak değiştirilebilir.

İşçilerin İş (Sanat)'leri, Genel Müdürlük Makamından önceden izin alınmak koşulu ile Müesseselerde Müessese Müdürü, Genel Müdürlük birimlerinde birim amirlerince en az bir çalışma dönemi (1 ay) için geçici olarak değiştirilir. Bu işçilerin geçici değişiminin yapılacağı sanatta eğitimi verilir, sınavları yapılır ve geçici değişim belgeleri düzenlenir. Yapılan geçici İş (sanat) ve İşyeri Değişimleri en geç 3 gün içinde izlenmesi açısından İşletmeler Daire Başkanlığına gönderilir. Çalışmakta olduğu işini yapamaz geçici raporu alan işçilerin değişimlerinde de aynı esaslar uygulanır.

MADDE – 23

Grizu, su baskını, yangın, sel, göçük veya bunlara benzer hallerde işveren iş ve mesleği ile ilgili olmaksızın, o iş yerinde çalışan işçilerin işlerini, vardiyalarını ve işyerlerini bu işlerin devamı süresince geçici olarak değiştirebilir.

MADDE – 24

Yeraltı çalışmalarında pano, kartiye, lağım, taban, baca, kelebe, ayak, kuyukazı ve benzeri işyerlerinde çalışan ekiplerin geçici işyeri değişimleri, işletme müdürlerinin müsaadesine bağlıdır. Geçici işin bitiminde ekipler eski işlerine iade edilir.

MADDE – 25

Sağlık durumu nedeni ile iki yıldan az bir süre için ocak içinde veya dışında başka bir işe nakledilen işçilerin prevüleri raporlarında belirtilen süre kadar kapatılamaz. Sonradan yapılan muayenesinde eski işini yapabileceğine dair rapor alanlar eğitime ve sınava tabi tutulmaksızın derhal eski işlerine nakledilirler.

MADDE – 26: GEÇİCİ İŞYERİ VE VARDİYA DEĞİŞİMLERİNDE ÜCRET TESBİTİ

22. maddeye göre yapılan geçici iş (sanat) değişimlerinde işçiler geçici değişimin yapıldığı işin ücretini alır. Geçici işyeri değişimlerinde ise işçinin eski işyerindeki ücretinden bir indirim yapılmaz. Tescilli olduğu işin ücretini alır. Geçici işyeri değişimleri işçinin harcırah kanunundan doğan haklarını bertara etmek maksadıyla yapılamaz.

23. maddeye göre yapılan geçici değişimlerde işçinin gelirinde herhangi bir indirim yapılamaz. İşçinin bu çalışma süresine ait gelirleri bir önceki çalışma devresinde veya ayındaki gelirleri dikkate alınarak bir güne isabet eden gelir miktarı bulunur. Bu miktar çalıştığı gün adedi ile çarpılarak hesaplanır.

24. maddeye göre yapılan geçici ekip değişimlerinde ekip yeni gittiği işin puantajına girer ve o günler için işin primini alır.

25. maddeye göre yapılan geçici iş değişimlerinde değişim işlemi tamamlanıncaya kadar geçen sürede işçi raporuna uygun bir işte çalıştırılır. Çalıştırılmaması halinde ücretsiz izinli sayılır.

IV. BÖLÜM DİĞER HÜKÜMLER

MADDE - 27

Bütün işçiler sicil kayıtlarındaki işlerde çalıştırılır. Bu yönerge hükümleri gereğince sınavları ve tescil işlemleri tamamlanmadıkça başka işlerde çalıştırılmazlar. (**madde 19/a gereği hariç**)

Bütün işçiler tescilli oldukları işin ve ehliyet derecesinin toplu iş sözleşmesi ücret tablolarında belirtilen ücretini alırlar.

İş bu yönerge dahilindeki işlemlerin yönerge hükümlerine uygun bir şekilde yürütümünden adı geçen birimler ve kurullar sorumludur.

Terfi işlemlerinin iş bu yönerge hükümlerine uygun olup olmadığı hususu Teftiş Kurulu Başkanlığının senelik periyodik kontrol programında özellikle dikkate alınır.

YERALTI MADEN NEZARETÇİLERİ SİCİL PUANLARI ESASLARI:

- 1-Meslek bilgisi (azami puan 3 tür)
- 2- İşe bağlılığı
- 3- Emniyet kaidelerine riayeti
- 4- Emirleri zamanında takip ve ifası
- 5- İşçisine sözünü dinletme ve görev yaptırma kabiliyeti
- 6- İşçiyi yetiştirme kabiliyeti
- 7- Malzeme ve teçhizatı koruması
- 8- İş terbiyesi ve amirlerine karşı itaati
- 9- Disiplin kurma kabiliyeti
- 10- Ahlaki durumu
- 11- İşçiye karşı davranışı durumu
- 12- Adam kayırma adeti

- 13- Ocak mühendisinin takdiri (azami puan 4 tür)
- 14- İşletme Başmühendisinin takdiri (azami puan 4 tür)
- 15- İşletme Müdür takdiri (azami puan 4 tür)

Her faktöre verilecek puan 0, 1, 2, 3,4 tür.

Bu şekilde verilecek azami puan tutarı 40'tır.

İŞÇİLERE VERİLECEK KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMI YÖNERGESİ

MADDE-1: AMAÇ VE KAPSAM

Bu yönerge, İş Yasası, Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği ile yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesinin amir hükümleri gereğince, iş ve işyerlerinin özelliklerine uyularak, kurum bünyesinde çalışan işçilere mülkiyeti Türkiye Taşkömürü Kurumuna ait olmak üzere verilecek olan kişisel koruyucu donanımı ile bunlara ilişkin tedarik, dağıtım, miad vb. işlemlerin ne şekilde yürütüleceğini kapsar.

İŞÇİLERE VERİLECEK KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMI VE MİADLARI

MADDE: 2-1- Baret:

Yeraltına giren herkese, yerüstünde Çevre ve Hizmet İşçileri, lavvar İşçileri ile Mad. Mak. Fab. İşlt. Md.de Mekanizasyon, Döküm İşçileri, şantiye tipi işyerleri ile gerektiğinde işin gereği diğer yerlerde, EN standardına uygun CE-belgeli plastik ve benzeri mamullerden, elektrik geçirgenliği olmayan, her büyüklükteki başa ayarlanabilir başlık, kafesli, darbelere karşı esnek ve dayanıklı madenci şapkası Kaynak İşçilerine kaynak başlığı olarak verilir. Bazı yerüstünde işyerlerinde, işin niteliğine göre Vizör Baret verilebilir.

Baret beş sene miatlıdır. Eskidiğinde yenisi ile değiştirilir.

2-2- Toz Gözlüğü:

Yer altında hava akımının hızlı, tozun yoğun olduğu işyerlerinde çalışanlara EN standardına uygun CE-belgeli, PVC malzemeden yapılmış, başa takılabilir ve ayarlanabilir özellikte koruyucu gözlük verilir. Eskidiğinde yenisi ile değiştirilir.

2-3- Meşin Eldiven:

Yer altı ve yerüstü işyerlerinde işin özelliği ve riskine göre sürtünme, ezilme, çizilme, ısı, su, mazot, yağ ve kimyasallara karşı elleri ve parmakları koruyan tek ve beş parmaklı, kısa ve/veya uzun konçlu EN standartlarına uygun CE-belgeli el koruyucularıdır. Eskidiğinde yenisi ile değiştirilir.

2-4- Amyant-Alüminize Eldiven:

Yerüstü işyerlerinde, Döküm İşçisi ile Kaynak İşçisine, işin özelliği ve riskine göre sürtünme, ezilme, çizilme, ısı, su, mazot, yağ ve kimyasallara karşı elleri ve parmakları koruyan tek ve beş parmaklı, kısa ve/veya uzun konçlu EN standartlarına uygun CE-belgeli el koruyucularıdır. Döküm İşçisine döküm yapılırken kullanılmak üzere Alüminize Eldiven verilir. Eskidiğinde yenisi ile değiştirilir.

2-5- Kulak Tıkacı-Muf'u:

Gürültü tespiti yapılan işyerlerinde sürekli çalışmayı engelleyici işlerde çalışanlara tıkaç veya muf şeklinde ferdi koruyucu olarak verilir.

2-6- Ayakkabı (Emniyetli-İzole-Yanmaz-Deri):

Mad.Mak.Fab.İşlt.Müd. işçilerine, Mak.İkmal D.Bşk. Kara Nakliyat çalışanlara, Lavuar Elektro-Mek, Demiryolu Bak. işçilerine Emniyetli Ayakkabı; Mad.Mak.Fab.İşlt.Müd. Döküm işçilerine Yanmaz Ayakkabı ve Tozluk; Elektrik Atölyesi ve Yüksek Gerilim işçilerine izole Ayakkabı ile İzole Bot; yerüstü işyerlerinde 5005 Nakliyat İşçiliği sanatında kayıtlı olup şoför olarak çalışan işçiler ile 7725 Çevre ve Hizmet İşçiliği sanatında çalışan işçilere işin ve işyerinin gereğine göre EN standardına uygun CE-belgeli Emniyetli Ayakkabı veya Deri Ayakkabıdan birisi en az bir yıl miadlı olarak verilir.

2-7- Madenci Çizmesi:

Yeraltında çalışan tüm işçilere, yerüstünde çalışanlara işyeri çalışma şartları ve risklerine göre EN standardına uygun CE-belgeli en az bir yıl miadla verilir. Eskidiğinde yenisi ile değiştirilir.

2-8- Sosyal Tesis Kıyafeti:

İşverenin sosyal tesislerinde çalışanlara, tesis sorumlusunun uygun gördüğü özelliklerde, iki yazlık iki kışlık kıyafet ile bir yazlık bir kışlık ayakkabı 1 yıl miatla verilir.

2-9- Kot İş Elbisesi:

Bir ceket ve bir pantolondan ibaret iş yeri çalışma şartları ve risklerine uygun kot kumaştan olacaktır. Bu tip elbiseler, merkez ve işletmelerde mevcut bilimum imalat, bakım ve tamir atölyeleri ile lambahane işçilerine, yerüstünde çalışan (7725) Çevre ve Hizmet İşçilerine bir yıl miadla verilir.

2-10- Uzun İş Gömleği:

Pardesü şeklinde, iş yeri çalışma şartları ve risklerine uygun kumaştan olacaktır. Ambar, depo, arşiv personeli ile nezaret ve kalite kontrol, tahlisiye, alev sızdırmazlık, toz-gaz laboratuvarları, fiziki araştırma ve deney yapılan laboratuvar işçileri ile Teknik Ressamlara iş elbisesi olarak bir yıl miadla verilir.

2-11- Su Geçirmez Elbise:

İyi kalite su geçirmez kumaştan mamul takım elbise olarak, demiryolu işçilerine, Makinistlere, Yüksek gerilim elektrikçilerine iki yıl miadla kışlık iş elbisesi olarak verilir. Makinistlere ayrıca bir yazlık elbise verilecektir.

Ayrıca Lokomotif Makinistlerine, 5235 Demiryolu İşçilerine yazlık elbise 2 yıl miadla verilir.

2-12- Madenci Elbisesi:

Yer altında üretim ve hazırlık, nakliyat, elektro-mekanik işyerlerinde çalışan işçilere bir ceket, bir pantolondan ibaret iş yeri çalışma şartları ve koşulları göz önünde tutularak EN standardına uygun olarak bir yıl miadla verilir.

(0201) ile (0301) sanatlarında çalışan işçilerle bunların nezaretçilerine pantolon yılda 2 adet verilir.

2-13- Reflektörlü Yelek:

Yer altında nakliyat işçileri ile yer üstünde kara nakliyatta çalışan işçilere iş yeri çalışma şartları ve koşulları göz önünde tutularak EN standardına uygun olarak bir yıl miadla verilir.

2-14- Deri Ceket:

Karayolu ve garaj personelinden idareci, Nakliyat İşçilerine, yüksek gerilim işçilerine üç yıl miadla verilir. Ayrıca, yüksek gerilim işçilerine; Deri Yelek dört yıl, Deri Başlık (içi müflonlu) iki yıl miadla verilir. Ayrıca 5235 Demiryolu İşçilerine ve Şef Tren'e Deri Yelek dört yıl miadla verilir.

2-15- Mont (Kırmızı ve Turuncu Reflektörlü)-Pantolon ve Tişört:

İyi kalite lacivert renkli gabardin kumaştan mamul mont ve pantolon kışlık olarak, Lokomotif Makinistine (5210), Şef tren (hareket) (1529), Mekanizasyon İşçilerine (6005), Yüksek Gerilim çalışanlarına kırmızı reflektörlü; Demiryolu İşçilerine (5235) işin niteliğine göre kırmızı ya da turuncu reflektörlü olarak 1 yıl miadla verilir. Ayrıca bu işçilere yazlık iyi kalite kumaştan mamul Reflektörlü kısa kollu tişört yıllık 2 adet verilir.

2-16- Sanayi Tipi Lastik Eldiveni:

Yeraltı ve yerüstü M.Mak.Fab. Resimhane-Laboratuvar, Oksiasetlen işyerlerinde işin özelliğine göre asitbaz ve benzeri kimyevi yakıcı ve tahriş edici işlerde çalışanlara, EN standardına uygun CE-belgeli özellikle beş parmaklı ve uzun konçlu olmak üzere verilen ferdi koruyuculardır.

2-17- Adi Lastik Eldiven:

Sosyal, idare ve sağlık işlerinde, çamaşırhane, mutfak ve bulaşık hanelerde çalışanlara verilir.

2-18- Madenci Kemer:

Yeraltı işyerlerinde çalışanlara, lamba ve gaz maskesi takmak amacıyla 5 yıl miadla verilir.

2-19- Sağlık Görevlileri Kıyafeti:

Yeraltı ve yerüstü işyerlerinde çalışan Sağlık Görevlilerine ve (5005) Nakliyat İşçiliği sanatında olup Ambulansta Şoförlük yapanlara; sağlık personeline verilmekte olan kıyafetler verilir. Eskidiğinde yenisi ile değiştirilir.

2-20- Tişört:

Kurum yerüstü işyerlerinde çalışan işçilere (madde 2.15' e göre alanlar hariç) yazlık kısa kollu tişört yıllık 2 adet olarak verilir.

MADDE-3: SERVİS DEMİRBAŞI OLARAK VERİLECEK KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMI

Aşağıda belirtilen servis demirbaşı olarak verilecek kişisel koruyucuların yıllık ihtiyaç miktarları işverence tespit edilir.

3-1- Dizlik:

Alçak damarlarda çalışan Pano Ayak Üretim işçileri ile zaman zaman dizi üstünde çalışması gereken işyerlerinde çalışan işçilere ferdi koruyucu olarak verilir.

3-2- Koruyucu Gözlük (Şeffaf Mikalı Yüz Maskeli):

Daha çok çapak sıçratan, talaş kaldıran ve benzeri işyerlerinde gözü veya yüzü korumak üzere EN standardına uygun CE-belgeli, PVC- malzemedden yapılmış, başa takılabilir ve ayarlanabilir özellikte koruyucu gözlük ile Döküm İşçisi sanatında çalışanlara Dökümcü Gözlüğü, Kaynak İşçisi sanatında çalışanlara Kaynakçı Maskesi-Gözlüğü servis demirbaşı olarak verilir.

3-3- Lastik Elektrikçi İzole Eldiveni:

İş ve işyerinin özelliğine göre, cereyanlı bir ortam içinde çalışılması gerektiğinde, delinme gerilimleri EN standardına uygun CE-belgeli, özellikle beş parmaklı ve uzun konçlu ferdi koruyuculardır.

Servis demirbaşı olarak izolasyon direncini muhafaza ettiği müddetçe miatlı olmak üzere, bir yıl miatla, M. Mak. Elektrik Atölyesi ile yüksek gerilimde çalışanlar için 15.000 Volt., 3300/550 V. şebekelerde çalışanlar için 5000 Volt., 550 V. şebekede çalışanlar için 1000 Volt. üzerinden verilirler.

3-4- Koruyucu Önlük:

Yerüstü işyerlerinde işyeri çalışma şartları ve risklerine göre EN standardına uygun CE-belgeli servis demirbaşı olarak amiyant, alüminize ve/veya kösele-meşin-vinleks önlük verilir.

3-5- Koruyucu Kulaklık:

Gürültü tespiti yapılan tüm işyerlerinde çalışanlara kulak koruyucu olarak EN standartlarına uygun CE-belgeli normal ve/veya barete sabitlenmiş koruyucu kulaklık verilir.

3-6- Toz Maskesi:

Müessesenin tozla çalışma mücadeleleri ile toz konsantrasyonunun fazlalığı dolayısıyla çalışmayı engelleyici işlerde geçici olarak çalışacak işçiler ile Çevre ve Hizmet, Lavuar İşletme, Elektro-Mek., Demiryolu, M.Mak.Fab.İşl.Müd. Talaşlı İmalat, Mekanizasyon, Döküm işçilerine EN standardına uygun CE-belgeli verilecek toz maskeleri servis demirbaşı niteliğinde verilir.

3-7- Gaz Maskesi:

İş ve İşyerinin özelliğine göre yer altında Üretim ve Hazırlık, Nakliyat İşçileri, Elektro-Mekanik İşçileri ile M.Mak.Fab. Elektrik Atölyesinde çalışanlara toz maskesi ile birlikte, asit-baz ve benzeri kimyevi, zehirleyici, tahriş edici ve boğucu gazlı ortamda çalışanlara, EN standardına uygun CE-belgeli servis demirbaşı niteliğinde ferdi koruyucu olarak verilirler.

Kulak muhafaza tıkaç ve mufları ile toz, gaz maskelerinin yıllık ihtiyaç miktarları işverence tespit edilir.

3-8- Alüminize Tozluk:

Yerüstü işyerlerinde dökümhaneler ve benzeri yerlerde, EN standardına uygun CE-belgeli işyeri demirbaşı niteliğinde ferdi koruyucu olarak verilirler.

3-9- Muşamba Yağmurluk-Muşamba Pantolon:

Yağış altında, çamurlu ve/veya sulu yerlerde çalışan yer altı ve yerüstü işçilerine diğer giyim eşyalarına ilaveten EN Standardına uygun CE-Belgeli yağmurluk servis demirbaşı olarak verilir.

3-10- Emniyet Kemer:

Kuyu bakım, yüksek gerilim servislerinde çalışanlara EN standardına uygun CE-belgeli servis demirbaşı olarak verilir.

3-11- Suni Deri Gocuk :

Yer altı işçilerinden kazı sınıfı çalışanlarına gerektiğinde kullanılmak üzere servis demirbaşı niteliğinde 3 yıl miadlı ferdi koruyucu olarak verilir.

3-12- Deri Gocuk (Miflonlu)

İş makineleri operatörü ve Şoför olarak çalışan Nakliyat işçilerine, vinç operatörlerine, yağcılara, yüksek gerilim elektrikçilerine gerektiğinde kullanılmak üzere servis demirbaşı olarak verilir.

MADDE - 4: KİŞİSEL KORUYUCULARIN DEĞİŞTİRİLMESİ

2. ve 3. maddelerde sayılan kişisel koruyuculardan kullanan işçinin kendi kusuru olmaksızın miadı içerisinde yanma, yırtılma, parçalanma ve koruyucu özelliğini kaybetme gibi nedenlerle kullanılmaz hale geldiği tespit edilenler yenisi ile değiştirilirler. Ancak, durumun bir tutanakla belirtilerek işyeri amirince onaylanması gerekir.

MADDE - 5: KİŞİSEL KORUYUCULARIN DAĞITIM ZAMANI

a) Kışlık kişisel koruyucu her yıl kasım ayında,
b) Yazlık kişisel koruyucu her yıl mayıs ayında,
c) Bir yıllık miada tabi kişisel koruyucu ocak ayı başı ile nisan ayı sonu arasında,
d) Altı aylık miada tabi kişisel koruyucu ocak ve temmuz aylarında,
e) Dört aylık miada tabi kişisel koruyucu ocak, mayıs, eylül aylarında,
f) İşyeri demirbaşı olarak müştereken kullanılan kişisel koruyucu da her yıl ocak ayı başında veya yıl içerisinde ihtiyaç durumuna göre dağıtılacak veya servise konacaktır.

Yukarıda belirtilen zamanlarda işbaşında olmayan münavebeli işçilere dağıtımını takip eden ay içindeki kendi çalışma devresinde yapılacaktır.

MADDE – 6: DAĞITIMIN UYGULANMASI VE ŞEKLİ

Kişisel koruyucuların ölçüleri kullanacak kişinin fiziksel ölçülerine uygun olarak sicil bilgilerine girilir.

Kişisel koruyucu işçilere imzaları karşılığında işyerinde dağıtılır. Dağıtım anında işyerinde olmayan işçinin hak etmiş olduğu malzemeler saklanır ve işine başladığı zaman kendisine verilir.

MADDE-7: DAĞITIMDAN SONRA İŞE YENİ BAŞLAYANLARA VERİLECEK KİŞİSEL KORUYUCULAR

Dağıtımdan sonra işe yeni başlayanlara o iş yerinde çalışan diğer işçilere verilen EN standardına uygun CE-belgeli kişisel koruyucuların aynısı verilir.

MADDE- 8: İŞYERLERİ DEĞİŞEN PERSONEL HAKKINDA YAPILACAK İŞLEM

İşyerlerini değiştiren personelin nakil sebebiyle korunma teçhizatı geri alınmayacak ve durum çalıştığı servis tarafından nakil evrakına şerh verilmek suretiyle yeni servisine bildirilecektir. Ancak, personelin yeni işi korunma teçhizatı alınmasını gerektiriyorsa eşyalar verilecektir.

İşyeri demirbaşı mahiyetinde olan korunma teçhizatı, ise geri alınacaktır.

MADDE- 9: KİŞİSEL KORUYUCUNUN KULLANILMASI

Kişisel koruyucunun yalnızca işbaşında ve işyerinde giyilip kullanılması zorunludur. Buna uymayan işçilerin işyerine girmeleri ve çalıştırılmaları yasaktır. Kişisel koruyucu, işyeri dışında hususi maksatlar için kullanılmaz.

MADDE- 10: KİŞİSEL KORUYUCUNUN MİAT İŞLEMLERİ

a) Kişisel koruyucunun miatları bu yönergede belirtilmiş olup, her eşyanın bu sürelere göre hizmete sunulması şarttır.

b)Miadını doldurmayan kişisel koruyucunun yerine yenisi verilmeyecektir. (4. Madde hariç)

c)Miadını doldurdukları halde giyilir durumda oldukları görülen kişisel koruyucunun miatlarının uzatılmasına işyeri amiri ile işçi sendikası şube başkanı birlikte karar verirler. (4.madde hükmü saklıdır.)

MADDE-11: İADE EDİLMİYEN KİŞİSEL KORUYUCULAR HAKKINDA YAPILACAK İŞLEM

a) Ölen işçilerin, emekliye ayrılan veya sağlık sebebiyle işten çıkarılan işçilerden, üzerinde bulunan kişisel koruyucuları geri alınmayacağı gibi bedelleri de talep edilmeyecek, işyeri demirbaşı olarak verilmiş bulunan kişisel koruyucuları ise geriye alınacaktır.

b) (a) fıkrası dışındaki sebeplerle işten ayrılanlar, üzerindeki bu yönerge konusu eşyaları geri vermekle yükümlüdürler. Bu eşyaları kısa zaman içerisinde iade etmeyenlerin, kişisel koruyucu eşyasının kalan miat süresi üzerinden bakiye bedeli hesaplanarak alakalılardan ayrıca tahsili yoluna gidilecektir.

Miat bakiyesinin hesabında on beş günü geçen ay küsuratı bir ay addolunur.

On beş veya daha noksan ay küsuratı hesaba alınmaz.

c) İş terki edip eşyalarını da birlikte götürülenlerin, işletmede istihkakları varsa eşyaların bedelleri bu istihkaklarından mahsup edilecek, istihkak tutarı eşya bedelini karşılamadığı takdirde fark miktarı ödetilmeden yeniden işbaşı yaptırılmayacaktır.

MADDE -12: MALİYET BEDELLERİ

İşveren her sene kişisel koruyucu maliyet bedellerini tesbit edecek ve işçi sendikasına da bildirecektir. Kişisel koruyucu bedellerinin tazmini ve bunlara ait kesintiler bu tespitlere göre yapılacaktır.

MADDE-13: MÜKERRER KİŞİSEL KORUYUCU VERİLMEMEYECİĞİ

2. ve 3. Maddelerde belirtildiği şekilde kendilerine gördüğü iş icabı belirli kişisel koruyucu verilmesi gereken işçilere miatları zarfında, aynı amaca hizmet eden eşyalardan ancak bir tipi verilecektir.

MADDE-14: KİŞİSEL KORUYUCUYU KAYBEDEN VEYA SATANLAR HAKKINDA YAPILACAK İŞLEM

a) Kişisel koruyucunun her ne sebeple olursa olsun kaybetmiş olanlardan, bu eşyaların maliyet bedellerinin tamamı kesilerek kendilerine yenileri verilecektir.

b) Kişisel koruyucuyu sattıkları tespit olunan işçilere, İş Yasası ve Toplu İş Sözleşmesinin cezai hükümleri tatbik edilmekle beraber kişisel koruyucu maliyet bedellerinin tamamı da istihkaklarından kesilecektir.

MADDE-15: KİŞİSEL KORUYUCUNUN İŞLEM VE DAĞITIMINDAN DOĞACAK SORUMLULUK

İş bu yönerge ile uhdesine verilen işlerin yerine getirilmesinden ve işçilere yönerge uyarınca dağıtılmasından ve bunların dağıtımına ait işlemlerin takibinden işveren sorumludur.

MADDE- 16: YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN MEVZUAT

İşçilere verilecek kişisel koruyucu ile ilgili daha evvel çıkarılmış tüm mevzuat yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE- 17: YÜRÜRLÜK

İş bu yönerge, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren geçerlidir.

EK – 3
ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ YÖNERGESİ

TTK İşyerlerinde çalışan işçilere, bu toplu iş sözleşmesinin “Ücretli Mazeret İzinleri” başlıklı maddesi gereğince verilecek ücretli izin ve bu izinlerin verilmiş şekli bu yönerge ile düzenlenmiştir.

VERİLECEK ÜCRETLİ İZİNLER

1 - Evlenme izni

İşçilere; kendilerinin evlenmeleri halinde 7 gün, çocuklarının evlenmesi halinde 2 gün ücretli izin verilir.

Bu izin, nikah ve düğün tarihini içine alacak şekilde kullanılır.

Evlenen erkek veya kadının her ikisi de TTK da çalışıyorsa bu izin her ikisine de verilir.

Nikah veya düğün yapacak olanlar iznini hangi tarihte kullanacaklarını belirtir dilekçe ile iş amirine müracaat ederek izin kağıdı tanzim ettirmek üzere ilgili memurlara verirler.

Düğün sebebi ile bu iznin verilmesi için, nikah yapılırken işçinin T.T.K. da çalışmakta olması ve iznin tamamının nikahta kullanılmamış olması şarttır. İznin bir kısmı nikahta kullanıldığı takdirde işçiler geri kalan kısmını düğünde kullanabilirler. Her halükarda bu izin kendisi evlenenler için 7, çocuğunu evlendirenler için 2 günü geçemez.

İşçiler evlenme olayını evlenme cüzdanı, veya düğün tarihini belirtir bir belge ile belgelemek zorundadırlar.

2 - Doğum izni

İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün ücretli izin verilir.

İşçiler, verilecek bu 5 günlük izinlerini doğumun olduğu günden itibaren kullanabilecekleri gibi, doğumdan evvel bir hafta veya doğumdan sonra bir hafta içinde de kullanmaya başlayabilirler.

Doğumu hastanede olması halinde, hastanede yatış bir haftalık müddeti aşarsa bu izin eşinin hastaneden taburcu olduğu tarihten itibaren de kullanılabilir.

Bu izni kullananlar doğum olayını belgelemek zorundadırlar.

Çocuğun ölü doğması halinde doğum izni verilir, ayrıca ölüm izni verilmez.

Doğum izni kullanılırken doğan çocuk bu izin bitmeden önce ölürse ölüm tarihinde doğum izni kesilir, yerine ölüm izni başlar.

3 - Ölüm izni

İşçilere; anne, baba, eş, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde 5 gün, ücretli izin verilir.

Bu izin vefatın olduğu günden itibaren kullanılır. Vefatın işçilerin çalıştığı yerden başka bir yerde olması ve olayın geç öğrenilmesi halinde ise, vefatın öğrenildiği tarihten itibaren en geç on beş gün içinde kullanılmaya başlanılacaktır.

Bu izni kullanacak olanlar yazılı olarak iş amirine müracaat ederek durumu bildirmek ve ölüm olayını bu yönergede belirtilen süre içinde belgelemek zorundadırlar.

4 - Akraba ölümlerinde izin

İşçilerin; işyerinin bulunduğu ilçe hudutları içinde defnedilen kayınpeder, kayınvalide, amca, teyze, dayı, hala, dede ve ninelerinin cenazelerine iştirak etmek üzere 1 gün, aynı akraba ve hısımlarının işyerlerinin bulunduğu ilçe hudutları dışında defnedilmeleri halinde cenazelerine iştirak etmek üzere 2 gün, Ücretli mazeret izni verilir.

Bu izin cenazelerin defin günü kullanılır. Bu izinleri kullananlar durumlarını belgelemek zorundadırlar.

5 - Muayene, laboratuvar testi izni

İşçiler, SGK'na hizmet veren sağlık kuruluşlarına muayene olmaları, laboratuvar tahlillerini yaptırmaları halinde iki güne kadar ücretli izinli sayılırlar. 1. ve 2. günde yapılan sağlık işlemleri belgelendirilmediği takdirde belgelendirilmeyen günler için ücretsiz izin verilir.

Ancak; İşçiler muayene olduktan, laboratuvar tahlillerini yaptırdıktan sonra işleri başına dönmek zorundadırlar. Bunlar işyerlerine döndüklerinde derhal işbaşı yaptırılırlar.

Bu fıkra gereğince izinli sayılanlar, muayene olduğuna ve laboratuvar testi yaptırdıklarına dair doktorun vereceği belgeyi iş amirine ibraz etmekle yükümlüdürler.

İşçilerin SGK'na hizmet veren sağlık kuruluşlarına geliş ve işlerinin bitiminden sonra ayrılışlarının ne şekilde takip ve kontrol edileceği TTK'ca tayin ve tespit olunur.

Yukarıdaki olaylar sebebi ile izinli sayılan işçilere aynı günler için istirahat verildiği takdirde, bu günler için izin ücreti ödenmeyecektir.

6 - Kaza izni

İşçilere, bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocuğu, annesi, babası veya kardeşlerinin trafik veya hastane raporu gibi resmi olarak belgelenen bir kazaya uğraması halinde üç gün ücretli izin verilir.

Bu izni kullanan işçinin, kazanın olduğu yer trafik şubesinden polis veya Jandarma karakolundan veyahut hastaneden kaza ile ilgili alacağı onaylı bir belgeyi iş amirine vermesi gereklidir.

7 - Doğal afet izni

İşçiye, kendisinin veya bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocuğu, annesi, babası veya kardeşlerinin doğal afetlere (yangın, sel, deprem gibi) uğraması halinde 6 gün ücretli izin verilir.

Bu izni kullanan işçi, olayın olduğu mahallin mülki amirliği **veya belediyeden** alacağı olayla ilgili belgeyi ve olay yerine gittiğini tevsik edeceği bir belgeyi iş amirine vermek zorundadır.

6 ve 7 numaralı fıkralarda belirtilen izinler, olayın vuku bulduğu tarihten itibaren kullanılır. Kazanın veya doğal afetin işçinin çalıştığı yerden başka bir mahalde olması ve bu nedenle olayın geç öğrenilmesi halinde ise, olayın öğrenildiği tarihten itibaren ve her halükarda olayın meydana gelişinden itibaren on beş gün içinde kullanılmaya başlanılacaktır.

8 - Refakat izni

İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun Sözleşmeli / Anlaşmalı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarının raporu ile işyerinin kurulu bulunduğu yer dışındaki hastanelerde muayene ve tedavisi öngörülen eş, çocuk, ana ve babasına refakat etmesine karar verilen işçilere refakat süresince ücretli izin verilir.

İşçinin eşinin 5510 sayılı Kanununun 4/b veya 4/c maddesine tabi bulunması halinde Sosyal Güvenlik Kurumunun hizmet satın aldığı sağlık kuruluşlarının sağlık kurulunca verilecek refakat raporları için de aynı işlemler yapılacaktır.

Bu izinden yararlanacak olanlar, ilgili sağlık kurulu veya doktordan alacakları raporu iş amirine vermek zorundadırlar.

9 - Mesleki Hastalık Kontrol İzni

İşverenin sağlık teşkilatınca mesleki hastalığa tutulduğu Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbar olunanlardan bu hastalıkları anılan kurumca mesleki kabul edilen veya edilmeyen işçilere, Sosyal Güvenlik Kurumunca mesleki hastalığa tutulduğu tespit edilen ve bu nedenle kurum hastanelerinde tetkik ve kontrole tabi tutulan işçilerden; hastaneye yatırılmayan, istirahatlı sayılmayan ve bu nedenlerle geçici iş göremezlik ödeneği verilmeyenler bu tetkik ve kontrolde kaldıkları günleri ilgili hastaneden alacakları belgelerle kanıtlamak şartı ile ücretli izinli sayılırlar.

Meslek hastalığına yakalanmış olduğu yukarıda belirtilen mercilerce belirtilmediği halde, kendileri meslek hastalığı bakımından tetkike tabi tutulmasını isteyen işçiler bu izin hakkında yararlanamazlar.

10 - Genel Hükümler

Toplu İş Sözleşmesinin “Ücretli Mazeret İzinleri” başlıklı maddesinde ve bu yönergede belirtilen izinlerin kullanılmasının suiistimali halinde toplu iş sözleşmesinin ceza hükümleri uygulanır.

Bu yönergede belirtilen izinlerin, münavebeli işçilerin iş programı gereğince çalıştırılmayacakları tarihlere rastlayan kısmında kalan günleri ile daimi veya münavebeli işçilerin, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin doktor raporu ile istirahatlı buldukları zamana rastlaması halinde ücretli izin verilmez. Ücretsiz izinli buldukları zamana rastlaması halinde ücretleri ödenir. Yıllık ücretli izin içine rastlaması halinde ise, ücretli izinleri yukarıda belirtilen günler kadar uzatılır.

Bu yönergenin 1 ile 7. fıkralarında belirtilen izinlerin kullanılmadan önce işyerine bildirilmemesi ve amacına uygun olarak kullanıldığı ilk işe geldiği gün içinde belgelenmemesi halinde kullanılan izinlere ait yapılan ödemeler işçinin ilk çıkacak istihkaklarından kesilir ve işçiler o günler için ücretsiz izinli sayılırlar.

İşçinin beyanının fiili duruma aykırı olduğunun işyerince tespit edilmesi halinde ise kullanılan bu izinlere ait yapılan ödemeler de işçinin ilk çıkacak istihkakından tahsil edileceği gibi, ayrıca haklarında disiplin cezaları uygulanır.

11 - Muvazzaf Askerlik dışında görevlendirileceklere verilecek izin

Muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan işçiler bu yükümlülükleri süresince en çok 30 gün ücretli izinli sayılırlar.

Bunlar ilgili askerlik şubesinden alacakları hareket ve dönüş günlerini belirten belgeyi iş amirine vermekle yükümlüdürler.

- Hükümlülüğün 30 günden az olması halinde, getirilen belgedeki gün kadar ücretli izinli sayılırlar.

- Yolda geçen süreler izin süresinden sayılırlar.

- Ücretli izinli sayılmanın başlangıcı işyerinden ayrıldığı tarihtir.

-İzin ücreti askerlik belgesindeki mükellefiyete göre işyerinden ayrılırken ve her halükarda en çok 30 günlük tahakkuk ettirilir.

EK – 4
BEDELSİZ YAKIMLIK KÖMÜR YÖNERGESİ

TTK İşyerlerinde çalışmakta olan işçilere, Toplu İş sözleşmesinin 62/8 maddesi gereğince verilecek bedelsiz yakımlık kömür hak ediş ve dağıtım şekli bu yönerge ile düzenlenmiştir.

MADDE – 1: DAĞITIMDAN YARARLANACAKLAR

TTK ve bağlı işyerlerinde iş sözleşmesi devam eden 2. maddede belirtilenler dışında kalan tüm daimi ve münavebeli işçiler ile en az üç ay belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, bedelsiz yakımlık kömürden yararlanacaklardır.

MADDE – 2: DAĞITIMDAN YARARLANAMAYACAK OLANLAR

- a) Otel, misafirhane, pansiyon ve işçi yurtlarında ikamet eden daimi işçiler,
 - b) Toplu İş Sözleşmesinin “Sendikal Teminatlar” başlıklı maddesine göre iş sözleşmeleri askıya alınmış olanlar,
 - c) Herhangi bir nedenle iş sözleşmesi askıda kalan işçiler,
 - d) Isıtılan ve sıcak suyu olan TTK Lojmanlarında oturmakta olan işçiler,
- Bedelsiz yakımlık kömürden yararlanamayacaklardır.

MADDE – 3: AYNI EVDE VEYA AYNI DAİREDE OTURANLAR HAKKINDA YAPILACAK İŞLEM

Aynı evde veya aynı dairede oturup geçimleri müşterek olan işçilerden yalnız birisine bedelsiz yakımlık kömür verilecektir.

MADDE – 4: VERİLECEK YAKIMLIK KÖMÜRÜN MİKTARI

- a) Yeraltında çalışan daimi işçilerden her ay için 300 kg hesabı ile yılda 3600 kg,
- b) Yerüstünde çalışan daimi işçilerle, en az üç ay belirli süreli iş sözleşmesi ile yerüstünde çalışan işçilere her ay için 250 kg hesabı ile yılda 3000 kg,
- c) Münavebeli işçilere çalıştıkları her ay için 300 kg hesabı ile çalıştıkları süre ile orantılı olarak (iş programında daha az çalışma öngörülmesi halinde verilecek kömür yılda 2000 kg’ın altında olmayacaktır).

Yakımlık kömür bedelsiz verilecektir.

MADDE– 5: YAKIMLIK KÖMÜRÜN DAĞITIM ZAMANI VE İŞTEN AYRILANLARIN KÖMÜR İSTİHKAKLARI

a) İşçiler bedelsiz yakımlık kömür istihkaklarını üç aylık veya altı aylık periyotlarla alabilecekleri gibi bir defada da alabileceklerdir. Kömürün alındığı tarihte hak edilmiş istihkak dışında takvim yılı esasına göre, yılsonuna kadar olan miktar avans olarak verilecektir.

İşçiler kömür istihkaklarını müteakip yılın mayıs ayı sonuna kadar almak mecburiyetindedir.

Kömür dağıtımından sonra işe gireceklerin cari takvim yılına ait kömür istihkakları ise müteakip yıldaki tevziatla yeni yıl kömürü ile birlikte verilecektir.

b) Stok azlığı nedeniyle istihkakların işverence verilmemesi hallerine münhasır olmak üzere istihkakların alım süresi Genel Maden İşçileri Sendikası’nın müracaatı sonucu TTK Genel Müdürü’nün onayı ile uzatılabilecektir.

c) Ölüm, emeklilik, yaş haddi veya sağlık nedenleri gereğince havzada çalışamaz kararı almış olmaları nedeniyle iş sözleşmesi fesih edilen veya başka bir nedenle iş sözleşmesi fesih edilen işçilerin bedelsiz yakımlık kömür istihkakları kesilecektir.

Bu şekilde işten ayrılmış olanlardan, hak kazanmadıkları halde yılsonuna kadar avans olarak verilmiş olan kömürün bedeli kendilerinden tahsil olunacaktır.

Ancak iş kazası veya meslek hastalığı, ölüm nedeniyle iş sözleşmesi sona eren işçilerden avans olarak verilen kömür bedeli tahsil olunmayacaktır.

MADDE – 6: BEYANNAME VERİLMESİ ZORUNLULUĞU

İşçiler, bedelsiz yakımlık kömür dağıtımından yararlanabilmeleri için TTK tarafından hazırlanmış matbu “Bedelsiz Yakımlık Kömür Beyannamesi”ni doldurup yetkili iş amirine onaylatacak ve ilgili Müessesenin yakımlık kömür dağıtımı ile ilgili ünitesine vereceklerdir.

Beyanname veren işçilere aynı gün beyannamenin alındığına dair bir belge verilecektir.

MADDE – 7: BEDELSİZ YAKIMLIK KÖMÜRE HAK KAZANILMASI

Yeni işe giren işçinin işe başlayışı ayın on beşinden önce ve işten ayrılışı ayın on beşinden sonra ise; işçinin işe girdiği veya ayrıldığı ay için bedelsiz yakımlık kömürü tam olarak verilecektir.

İşçinin işe girişi ayın on beşinden sonra ve işten ayrılışı ayın on beşinden önce ise, işe girdiği veya ayrıldığı ay için bedelsiz yakımlık kömür verilmeyecektir.

Münavebeli işçilerde devrelerin ilk veya ikinci yarıları nazari dikkate alınacaktır.

MADDE – 8: DEĞİŞİKLİĞİN BİLDİRİLMESİ

İşçiler, ikametgâh adresleri, işyeri değişiklikleri ve bu yönergeye göre kömür alma hakkını etkileyen her türlü durum değişikliği halinde on beş gün içinde beyanname vermek veya yenilemek zorundadır.

MADDE – 9: BEYANNAMELERİN İNCELETTİRİLMESİ

Bedelsiz yakımlık kömür beyannamelerinin doğruluk derecesi ilgili Müessesenin kömür dağıtımı ile ilgili birimlerinin isteği üzerine personel veya savunma servislerince incelettirilebilir.

MADDE – 10: BEDELSİZ YAKIMLIK KÖMÜRÜN TAŞINMASI

5. maddenin (a) fıkrasında belirtilen daimi işçilerin bedelsiz yakımlık kömürleri, bedeli karşılığında ve imkânlar nispetinde ilgili Müessesece taşınacaktır.

Mümkün olmaması veya avans olarak verilme halinde, istihkak sahiplerinin kömürlerini kendilerinin taşıması esastır.

MADDE – 11: TAŞIMA BEDELİ VE ÖDENMESİ

Bedelsiz yakımlık kömürün taşınma ücreti ilgili Müessesece tespit olunur.

Kömürlerini ilgili Müessese araçları ile taşımak isteyenler taşıma ücretlerini her ayın onuncu günü akşamına kadar ilgili mutemetlerine makbuz karşılığı yatırmak zorundadırlar.

MADDE – 12: MÜNAVEBELİ İŞÇİLERLE HER GÜN İŞYERLERİNE GELİP GİDENLERİN KÖMÜRÜNÜN TAŞINMASI

5. maddenin (b) fıkrasında belirtilen, ikametgâhlarından işyerlerine her gün gidip gelmekte olan daimi veya münavebeli işçilerle, işçi yurtlarında ikamet eden münavebeli işçiler bedelsiz yakımlık kömürlerini kendileri nakledeceklerdir.

Bu gibiler kömürlerini kendileri alabilecekleri gibi, mutemetleri aracılığı ile toplu olarak da alabileceklerdir.

İşçiler bedelsiz yakımlık kömürlerini işverenin tespit ederek duyuracağı tevzii mahallinden alacaklardır.

MADDE – 13: BEDELSİZ YAKIMLIK KÖMÜRÜN NAKLİ

Bu yönergeye göre bedelsiz yakımlık kömürlerini almaya hak kazanan, işyerleri civarında oturmakta olan işçilerin herhangi bir nedenle ikametgâhlarını işyerleri dışına nakletmeleri halinde, hak kazanmış oldukları kömürlerini yeni ikametgâhlarına nakletmek üzere başvuranlara ilgili Müessesenin ilgili birimlerince bir nakil belgesi verilecektir.

EK – 5
İŞÇİ SENDİKASI İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ YÖNERGESİ

MADDE – 1: AMAÇ VE KAPSAM

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27., Toplu İş Sözleşmesinin "İşyeri Sendika Temsilciliği" başlıklı maddesi gereğince işçi sendikası işyeri temsilcileri, Toplu İş Sözleşmesinin 70. maddesi gereğince tanzim edilen iş bu yönergedeki esaslara göre vazife görürler.

MADDE – 2: İŞÇİ SENDİKASI İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN NİTELİKLERİ

İşçi sendikası işyeri temsilciliğine veya baş temsilciliğine atanacakların, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun kurucu olabilmek hususunda 6. maddede belirtilen şartlara haiz ve sendika üyesi olması şarttır.

MADDE – 3: İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN ATANMALARI

2. maddedeki nitelikleri haiz olanlar, İşçi Sendikası işyeri sendika temsilciliğine atanabilirler.

Temsilcilerin görevi, sendikanın yetki süresince devam eder. Ancak, bu temsilcilerin İşçi Sendikası her zaman değiştirilmeleri mümkündür. Süreleri bitmiş olan temsilcilerin yeniden atanmaları caizdir.

Toplu İş Sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, on beş gün içinde baştemsilci ve temsilcilerin kimliklerini işverene bildirir.

Temsilcilerin her ne sebeple olursa olsun değiştirilmesi halinde de aynı şekilde bildiride bulunulur.

İşveren'e süresi içinde bildirilmeyen temsilciler, bu sıfatla herhangi bir faaliyette bulunamazlar.

MADDE – 4: İŞYERİ SENDİKASI TEMSİLCİLERİNİN GÖREV VE YETKİLERİ

İşçi Sendikası temsilcileri, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işyerinde İşçi Sendikasının yasal temsilcilik ve sözcülük hakkına sahip olup, görev ve yetkileri şunlardır :

a) İşçiler ile işveren ve vekilleri arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek,

b) İşçiler ile işveren ve vekilleri arasında çıkacak ihtilafların dostane şekilde halline çalışmak,

c) Toplu İş Sözleşmesinin hükümleri ile ilgili hususlarda çıkacak ihtilafları önlemek ve çözüm yolları bulmak, icap ederse işçilerle istişare ettikten sonra, meseleyi işveren vekilleri ile görüşmek ve kotarmak,

d) Toplu İş Sözleşmesinin işyerindeki uygulamasını takip etmek ve ilgili hükümlere her iki tarafın riayet edip etmediğini izlemek ve işçiler ile işyeri amirleri arasında gerekli ilişkileri kurmak,

e) Kanun dışı teşebbüs ve hareketleri önlemek için bütün tedbirleri almak ve her nevi kanun dışı teşebbüs ve hareketlerde yer almamak,

f) İşyeri amirleri ile İşçi Sendikası ve işçiler arasındaki sendikal münasebetlerde işbirliği sağlamak,

g) İşçilerin bilgi ve maharetlerini artırmak ve onların yetiştirilmelerini sağlamak amacıyla işveren ve işyeri amirlerince yapılacak biçimle faaliyetlere katılmalarını sağlamak.

MADDE – 5: TEMSİLCİLERİN İZİNLERİ

İşçi Sendikası baştemsilcisi ve temsilcilerine yukarıda belirtilen görevlerini mesai saatleri dahilinde yapabilmeleri için, Toplu İş Sözleşmesinin 46. maddesinde belirtilen süreler kadar ücretli izin verilir.

MADDE – 6: TEMSİLCİLERE YER TAHSİSİ

İşveren, işçi sendikası temsilcilerinin vazifelerini ifa edebilmeleri için işyerinde yer tahsis eder ve her türlü kolaylık ve müzaheretle bulunur.

MADDE – 7: İŞÇİ SENDİKASI TEMSİLCİLERİNİN UYMAK ZORUNDA OLDUĞU HUSUSLAR

İşçi Sendikası Temsilcilerinin:

- a) Gerek işyeri amirlerine, gerekse işyerinde bulunan bilumum personele karşı hürmet ve nezaket kaideleri dışında hareket ve muamelelerde bulunmaları,
- b) İşyerinin ve işin emniyetini, intizam ve inzibatını bozacak şekilde hareket etmeleri,
- c) Temsilcilik vazifelerini bahane ederek işyerindeki asıl işlerini savsaklamaları,
- d) İşçileri, işveren ve işyeri amirleri aleyhine teşvik etmeleri veya aynı maksatla işçi sendikasına veya alakalı makamlara hilafı hakikat şikayet ve ihbarda bulunmaları,
- e) İşyeri amiri ile mutabakata varmadan işyerlerini terk etmeleri,
- f) İşyerinde, işverenin veya vekillerinin aleyhine propaganda yapmaları, bu maksatla broşür, gazete veya el ilanları dağıtmaları, hangi konuda olursa olsun işverenin veya vekillerinin rızası olmadıkça konferans veya söylev vermeleri “Sendikanın her türlü yayınları hariç“ Yasaktır.

Ancak; bu kabil yayınlar işçi sendikasıyla işverene gönderilir.

MADDE – 8: İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI

Temsilcilerin teminatı ile iş sözleşmelerinin feshi konusunda yasal hükümler uygulanır.

MADDE – 9: TEMSİLCİLERİN İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

İşçi Sendikası işyeri temsilcilerinin işyerleri, rızaları dışında değiştirilemez. Ancak; işin gereğine göre işyerinin değiştirilmesi icap ettiği takdirde, işverenin teklifi ve işçi sendikasının mutabakatı ile değiştirilebilir.

MADDE – 10: TEMSİLCİLİK SIFATININ KALDIRILMASI

İşçi Sendikası Temsilcilerinin görevlerini layıkı ile yapmamaları veya yasak olan faaliyetlerde bulunmaları halinde işveren, keyfiyeti delilleri ile birlikte İşçi Sendikasına bildirmek şartı ile İşçi Sendikası işyeri temsilcilerinin bu sıfatının kaldırılmasını isteyebilir.

İşçi Sendikası konuyu tetkik ederek gereğini ifa eder ve neticesini işverene bildirir.

10 maddeden ibaret olan işbu yönerge, işveren ve işçi sendikasıyla yürütülür.

EK – 6
YERALTI İŞÇİLİK ÜNVANLARI VE TERFİ SÜRELERİ TABLOSU

ÜCRET GRUBU	SANAT KODU	SANAT ÜNVANI	EHLİYET DERECELERİ		
			İŞÇİ	USTA	UZMAN
1	0201	Pano Ayak Üretim İşçisi	1	4	Süresiz
1	0301	Hazırlık İşçisi	1	6	Süresiz
2	0303	Barutçu	-	6	Süresiz – E
2	0415	Tarama-Söküm ve Bakım İşçisi	2	4	Süresiz
3	0605	Mekanizasyon İşçiliği	2	4	Süresiz
3	0621	Elektrik ve Elektronik İşçisi	-	4	Süresiz – E
3	0727	Sondaj İşçisi	-	4	Süresiz
4	0505	Nakliyat İşçiliği	-	4	Süresiz – E
7	0731	İşyeri Sağlık Görevlisi	-	8	Süresiz – E
7	0779	Tulumba İşçisi	-	6	Süresiz – E

EK – 6 - A
YER ÜSTÜ İŞÇİLİK ÜNVANLARI VE TERFİ SÜRELERİ TABLOSU

ÜCRET GRUBU	SANAT KODU	SANAT ÜNVANI	EHLİYET DERECELERİ		
			İŞÇİ	USTA	UZMAN
1	5060	Kuyu Vinç İşçisi	-	8	Süresiz – E
3	2015	Lavuar İşçiliği	-	6	Süresiz
4	5210	Lokomotif Makinisti	-	8	Süresiz – E
4	6005	Mekanizasyon İşçiliği	2	8	Süresiz
4	6210	Elektrik İşçisi	-	4	Süresiz – E
4	6310	Talaşlı İmalat İşçisi	-	8	Süresiz
4	6320	Kaynak İşçisi	-	8	Süresiz
4	6340	Döküm İşçisi	2	8	Süresiz
4	6400	Motor Tamircisi	-	8	Süresiz
4	7020	Bilgi İşlemci	-	2	Süresiz
5	4120	Ağaç İşleri İşçisi	-	2	Süresiz
5	5005	Nakliyat İşçiliği	-	6	Süresiz - E
5	5235	Demiryolu İşçiliği	2	8	Süresiz - E
5	6390	Kalite Kont.Malzeme İşçisi	-	-	Süresiz
5	6705	Kompresör- Cihaz Kullanım- Bakım ve Tamir İşçiliği	-	2	Süresiz - E
5	7210	Teknik Ressam	-	6	Süresiz
5	7360	Rontgen İşçisi	2	8	Süresiz
6	7420	Aşçı	-	12	Süresiz
6	7725	Çevre ve Hizmet İşçiliği	2	4	Süresiz - E
7	7225	Laboratuvar İşçiliği	2	8	Süresiz
7	7310	İşyeri Sağlık Görevlisi	-	8	Süresiz - E

EK – 7
ÜCRET GRUPLARINA GÖRE YERALTI NEZARETÇİLİK ÜNVANLARI VE
TERFİ SÜRELERİ

ÜCRET GRUBU	SANAT KODU	SANAT ÜNVANI	TERFİ SÜRESİ (YIL)
YER ALTI MADEN MÜHENDİS VE TEKNİKER NEZARETÇİLERİ			
1	0101	Vardiya Mühendisi (Maden)	Süresiz
1	0191	Vardiya Teknikeri (Maden)	Süresiz
YERALTI ELEKTRO-MEKANİK MÜHENDİS VE TEKNİKER NEZARETÇİLERİ			
1	0106	Vardiya Mühendisi (Elek.Mek.)	Süresiz
1	0196	Vardiya Teknikeri (Elek.Mek.)	Süresiz
YERALTI MADEN NEZARETÇİLERİ			
1	0121	Baş Madenci	Süresiz
2	0122	Madenci	2
2	0123	Ast Madenci	4
2	0124	Ayak Nezaretçisi	6
YERALTI ELEKTRO-MEKANİK NEZARETÇİLERİ			
1	0161	Nezaretçi (Elek.Mek.)	Süresiz

NOT

1. Yer altı Maden “Şef Yardımcılığı” (Vardiya Sorumlusu) görevini yürüten nezaretçilere, anılan görevleri yürüttükleri müddetçe; toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında **15,54 TL/Gün**,

“Mesul Şeflik” görevini yürüten nezaretçilere, anılan görevi yürüttükleri müddetçe; toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında **16,14 TL/Gün** Mesuliyet Zammı verilir.

“Mesul Şeflik”, en az 2 yıllık Baş Madenciler arasından veya Tekniker Nezaretçilerden, ocak idaresince seçilecektir. İşveren gerekli görüldüğü takdirde diğer maden nezaretçilerinden de görevlendirme yapabilir. Bu kazanılmış bir hak teşkil etmez.

Yeraltı Elektro-Mekanik Nezaretçileri ile Yeraltı Elektro-Mekanik Tekniker Nezaretçilerinden herhangi birini İşveren, vardiya sorumlusu veya mesul şef olarak görevlendirebilir. Bu görevlendirmeler kazanılmış hak teşkil etmez. Bu nezaretçilere anılan görevi yürüttükleri müddetçe; maden nezaretçilerine verilen miktar verilir.

“Ocak Mühendisliği ve Servis Mühendisliği” en az 5 yıllık vardiya mühendislerinden, ocak idaresince seçilecektir. Bu kazanılmış bir hak teşkil etmez.

Bu maddede yer alan ödemeler toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ikinci altı ayı ile ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

2. 0122 Madenci, 0123 Ast Madenci ve 0124 Ayak Nezaretçisi sanatında 2 yıllık terfilerini tamamlayan nezaretçilere, toplu iş sözleşmesi döneminde **15 Krs/Gün** Terfi Zammı verilir. Bu terfi zammı **01.01.2023** tarihinden itibaren belirtilen nezaretçilere terfi edecekleri, terfi tarihinden itibaren ödenir.

EK – 7 - A
ÜCRET GRUPLARINA GÖRE YERÜSTÜ NEZARETÇİLİK ÜNVANLARI VE
TERFİ SÜRELERİ

ÜCRET GRUBU	SANAT KODU	SANAT ÜNVANI	TERFİ SÜRESİ (YIL)
1	1010	Vardiya Mühendisi	Süresiz
1	1910	Vardiya Teknikeri	Süresiz
1	1915	Bilgi İşlem Şefi	Süresiz
3	1302	Baş Topograf	Süresiz
3	1610	Nezaretçi	Süresiz
4	1303	Maden Topografi	5
6	1526	Baş Makinist	Süresiz
6	1528	İstasyon Şefi (Hareket)	2
7	1529	Şef tren (Hareket)	2

NOT

1. Yerüstü Elektro-Mekanik Nezaretçileri ile Yerüstü Elektro-Mekanik Tekniker Nezaretçilerinden herhangi birini İşveren, vardiya sorumlusu veya mesul şef olarak görevlendirebilir. Bu görevlendirmeler kazanılmış hak teşkil etmez. Bu nezaretçilere anılan görevi yürüttükleri müddetçe; maden nezaretçilerine verilen miktarın yarısı verilir.

“Servis Mühendisliği” en az 5 yıllık vardiya mühendislerinden, ocak idaresince seçilecektir. Bu kazanılmış bir hak teşkil etmez.

2. Başka herhangi bir ödemeyi etkilememek kaydıyla ve (A) Skalasına tabi çalışmakta olanlar hariç olmak üzere;

2006 yılı ve sonrası işe giren vardiya mühendislerine (1010) toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında **1.692,19 TL/Ay**, 2001 yılı ve sonrası işe giren vardiya teknikerleri (1910) ile 2001 yılı ve sonrası Engelli kadrosundan işe giren vardiya teknikerlerine toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında **1.015,30 TL/Ay** ödenecektir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ikinci altı ayı ile ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

EK-8
ÜCRET SKALALARI

30. DÖNEM TİS' İN 01/01/2023-30/06/2023 TARİHLERİ ARASINDA UYGULANACAK ÜCRET TABLOSU (TL/GÜN)									
YERÜSTÜ									
(A) SKALASI					(B) SKALASI				
(% 100' lük - 2008 Arası İşe Girenler)					(2009 - 2013 Arası İşe Girenler)				
Ücret Grubu	İŞÇİ	USTA	UZMAN	NEZARETÇİ	Ücret Grubu	İŞÇİ	USTA	UZMAN	NEZARETÇİ
1	764,12	798,67	803,68	829,05	1	728,25	730,00	731,75	733,50
2	754,16	786,57	791,93	811,90	2	728,00	729,75	731,50	733,25
3	745,45	775,52	779,74	804,74	3	727,75	729,50	731,25	733,00
4	737,48	765,03	769,65	788,15	4	727,50	729,25	731,00	732,75
5	730,66	755,83	760,09	777,10	5	727,25	729,00	730,75	732,50
6	728,75	746,72	751,00	768,91	6	727,00	728,75	730,50	732,25
7	728,50	739,17	742,85	760,09	7	726,75	728,50	730,25	732,00
(C) SKALASI					GİRİŞ SKALASI				
(2014 - 2022 Arası İşe Girenler)									
Ücret Grubu	İŞÇİ	USTA	UZMAN	NEZARETÇİ	Ücret Grubu	İŞÇİ	USTA	UZMAN	NEZARETÇİ
1	726,50	728,25	730,00	731,75	1	703,00	706,50	710,00	713,50
2	726,25	728,00	729,75	731,50	2	702,50	706,00	709,50	713,00
3	726,00	727,75	729,50	731,25	3	702,00	705,50	709,00	712,50
4	725,75	727,50	729,25	731,00	4	701,50	705,00	708,50	712,00
5	725,50	727,25	729,00	730,75	5	701,00	704,50	708,00	711,50
6	725,25	727,00	728,75	730,50	6	700,50	704,00	707,50	711,00
7	725,00	726,75	728,50	730,25	7	700,00	703,50	707,00	710,50
30. DÖNEM TİS' İN 01/01/2023-30/06/2023 TARİHLERİ ARASINDA UYGULANACAK ÜCRET TABLOSU (TL/GÜN)									
YERALTI									
(A) SKALASI					GİRİŞ SKALASI				
(% 100' lük - 2022 Arası İşe Girenler)									
Ücret Grubu	İŞÇİ	USTA	UZMAN	NEZARETÇİ	Ücret Grubu	İŞÇİ	USTA	UZMAN	NEZARETÇİ
1	968,94	970,69	972,44	975,19	1	803,00	806,50	810,00	813,50
2	968,69	970,44	972,19	974,69	2	802,50	806,00	809,50	813,00
3	968,44	970,19	971,94	974,19	3	802,00	805,50	809,00	812,50
4	968,19	969,94	971,69	973,69	4	801,50	805,00	808,50	812,00
5	967,94	969,69	971,44	973,19	5	801,00	804,50	808,00	811,50
6	967,69	969,44	971,19	972,94	6	800,50	804,00	807,50	811,00
7	967,44	969,19	970,94	972,69	7	800,00	803,50	807,00	810,50