

**T.C.
MİLLÎ SAVUNMA BAKANLIĞI
AKARYAKIT İKMAL VE NATO POL TESİSLERİ
İŞLETME BAŞKANLIĞI
(ANT)**

İŞYERLERİ İÇİN

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

İLE

**ÖZEL GÜVENLİK VE KORUMA İŞÇİLERİ SENDİKASI
(ÖZ GÜVEN-SEN)**

ARASINDA AKDEDİLEN

13. DÖNEM İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

**YÜRÜRLÜK
01.04.2025-28.02.2027**

**İMZA TARİHİ
02.10.2025**



MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR

Taraflar:

Bu işletme toplu iş sözleşmesinin tarafları, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Öz Güven-Sen (Özel Güvenlik ve Koruma İşçileri Sendikası)'dır.

Tanımlar:

İşbu toplu iş sözleşmesi metninde geçen;
İşveren: T.C. Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı (BAŞKANLIK)'nı,
İşveren Sendikası: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)'nı,
Sendika: Özel Güvenlik ve Koruma İşçileri Sendikası (ÖZ GÜVEN-SEN),
İşyeri: İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsam maddesinde belirtilen işveren Başkanlığa bağlı işyerlerini,
Taraflar: Bu toplu iş sözleşmesini akdeden İşçi ve İşveren Sendikalarını,
İşveren vekili: İşyerlerinde işveren adına hareket edenleri,
Üye: İşverene bağlı işyerlerinde çalışan taraf sendika üyelerini,
ifade eder.

MADDE 2- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu işletme toplu iş sözleşmesi 01.04.2025 tarihinden geçerli olmak ve 28.02.2027 tarihinde sona ermek üzere yürürlüğe konmuştur.

MADDE 3- SÖZLEŞMENİN AMACI VE KAPSAMI

İşbu toplu iş sözleşmesinin amacı, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerinin dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle çalışma barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek uyuşmazlıkları uzlaştırmacı yollarla çözmektir.

Bu toplu iş sözleşmesi T.C. Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığının bütün işyerlerini ve bu işyerlerinde çalışan Öz Güven-Sen Sendikası üyesi işçileri kapsar.

MADDE 4- YARARLANMA

Bu sözleşmeden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar.

Bu sözleşmenin imzalandığı tarihte taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar.

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

MADDE 5- İŞVERENİN SEVK VE İDARE YETKİSİ

a- Bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri ile açıkça değiştirilmiş veya sınırlandırılmış bulunan haller dışında işverenin sözleşmenin yürürlük tarihinden önce haiz olduğu bütün hak ve yetkilerini taraf sendika kabul eder.

b- Çalışma ve istihsal metotları, istihsal ölçüleri ve çalışma zaman ve kalite standartlarının; Teşkilat ve kadrolarının tespiti ile uygulanması; kuruluşların yerlerinin tayini; makine ve teçhizatın tadil ve tevzi ve yerlerini değiştirme kalite kontrolleri iş programlarının, fiyatlarının tanzim ve tadili imalat nevi usul prensipleri, satış ve reklam faaliyetleri ile stok

2

seviyelerinin ve işyerlerindeki verimli çalışma için işgücünü tespit ve tadil etme, işçi alınmasında tercih, sevk ve idareci ve nezaretçi personelin seçimi, randıman ve verimliliği kendi gayesine uygun bir tarzla hazırlayıp bu hususta gereken tedbirleri almak, işin icap ettirdiği miktar ve nitelikte işçi istihdam etmekte, disiplinin muhafazası izinlerin işin özelliğine göre tanzimi gibi işin ve işyerinin idaresine taalluk eden sair bütün hususlar işverene aittir. İşveren bu konularda bütün tedbirleri alabileceği gibi gerektiğinde geçici görevle işçilerin meslekleri ile mütenasip olabilecek yurt içi ve yurt dışı yerlere göndermek yetkisine sahiptir.

c- İşveren, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince genel kurullarını delege ile yapan Sendika Şubelerinin, sorumluluk alanında bulunan tüm üyelerin oy kullanmalarını sağlayacak şekilde işyerlerinde delege seçimi yapmalarına imkanlar ölçüsünde ve işyeri faaliyetlerini aksatmadan müsaade eder.

MADDE 6- ÜYELİK AİDATI MİKTARI

İşveren vekilleri;

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

b- Ücretlerin ödenmesinden itibaren en geç on gün içinde sendikanın Vakıflar Bankası MALTEPE ŞUBESİ ANKARA TR 45 0001 5001 5800 7304 3754 85 nolu hesabına ya da bildireceği başka bir hesaba yatırmak veya çevrimiçi, telefon yada faks yoluyla havale etmekle,

c- Ücretlerin ödenmesini takip eden 15 gün içinde;

1) Bir nüsha banka dekontunu sendikanın, Emniyet Mahallesi Silahtar Caddesi Kilit Sokak No:14/1 Yenimahalle /ANKARA adresindeki Genel Merkezine göndermekle,

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

İşveren bu işlemler için herhangi bir masraf isteyemez.

MADDE 7- SENDİKA YÖNETİCİLERİ

a- İşveren vekilleri ile görüşme:

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

b- İşçilerle görüşme:

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

c- Çalışma Teminatı:

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

MADDE 8- SENDİKA TEMSİLCİLERİ

a- Tayinler:

Sendika, işyerinde çalışan üyeleri arasından biri baş temsilci olmak üzere, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 27. maddesinin gerektirdiği sayıda işçiyi, işyeri sendika temsilcisi olarak tayin eder. Bu konuda yapılan tayinler ile her türlü değişiklikler yazılı olarak işverene bildirilir.

b- Çalışma Usulü:

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

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

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

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

c- İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi:

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

2) Temsilcilerin güvencesi hakkında kanun hükümleri uygulanır.

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

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

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

MADDE 9- 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 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
51-200 işçi çalıştıran işyerinde	6 saat
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	8 saat
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	10 saat



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

b- Temsilci İzinleri:

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

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

c- Eğitim İzinleri:

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

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

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

MADDE 10- İŞYERİ KONFERANSLARI

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

MADDE 11- İLAN PANOSU

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

MADDE 12- İŞE ALMA VE ÇALIŞTIRMA

İşe alma konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

Muvazzaflık hizmeti için silahaltına alınan işçilerin terhislerini müteakip 4857 sayılı Kanunun 31. maddesindeki esaslara göre iki ay içerisinde işyerine müracaat etmeleri halinde ayrıldıkları tarihteki grup ve derecesinin, başvurdukları tarihteki karşılığından işe başlatılırlar.

MADDE 13- DENEME SÜRESİ

İşe alınan işçiler üç aylık deneme süresine tabi tutulurlar. İşbu süre içinde işçi ve işveren herhangi bir ihbar öneline uymaksızın birbirleri ile iş bağitlarını kesebilirler. Bu takdirde, işçiye çalıştığı süre için hak ettiği ücret ödenir.

MADDE 14- GEÇİCİ İŞÇİLER VE İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER

a- İşveren asıl görevi olan ve devamlılık arz eden işlerde hiçbir suretle geçici de olsa muvakkat kaydı ile sözlü veya yazılı iş sözleşmesi yapılmak sureti ile geçici işçi çalıştıramaz. Geçici işçi tabiri işverenin iştigal ettiği mevzuun dışındaki işleri kapsar.

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

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

MADDE 15- GEÇİCİ İŞLER

a- İşçi işe alınışta tespit edilen asıl işinden başka bir işte çalıştırılmaz. Ancak zaruret halinde, geçici olmak ve yazılı bildirimde bulunulmak şartıyla istekli işçilerden başlanarak her işçi, aynı işyerinde mesleği ve kabiliyetine uygun düşecek ve sağlık durumunu tehlikeye sokmayacak başka bir işte çalıştırılabilir. Ancak işbu geçici işler, bir işçi için her sözleşme yılında toplam iki ayı aşamaz. Geçici işlerde çalıştırma hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz. Yazılı bildirilmeyen geçici işlerden işçi sorumlu tutulamaz.

b- İşbu geçici işlerde yaptırılan çalışmalarda husule gelecek zararların sorumluluğu (işçinin ihmal ve kastı hariç olmak üzere) işverene aittir.

MADDE 16- ENGELLİ VE TERÖR MAĞDURU İŞÇİ ÇALIŞTIRMA

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 17- İŞÇİ NAKİLLERİ VE ÜNVAN DEĞİŞİKLİKLERİ

a- Nakiller:

İşçi nakilleri sıhhi durum, işçinin ve işin durumu, hizmet gereği ve iş icabı zaruret olduğu takdirde, çalışmakta bulundukları Başkanlık veya Bölge ve İşletme Müdürlükleri ile tank çiftlikleri, pompa istasyonları, yerüstü depoları ve hava meydanları arasında ve bundan sonra kurulacak sair mahallerdeki işyerlerinde branşları dâhilinde İşyeri Disiplin ve Danışma Kurulu Kararı doğrultusunda, işverenin uygun görmesi ile yapılabilir.

Kendi isteği ile nakil talebinde bulunanların nakilleri, İşyeri Disiplin ve Danışma Kurulu Kararı aranmaksızın işverenin uygun görmesi halinde yapılabilir.

Yapılacak nakillerde 6245 sayılı kanuna göre harcırah ödenir.

b- Ünvan Değişikliği:

Sıhhi durum, işçinin ve işin durumuna göre ihtiyaç halinde işverenin uygun görmesi ile yapılabilir.

Yapılan değişikliği kabul etmeyen işçi hakkında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi esaslarına göre işlem yapılabilir.

MADDE 18- MESLEKİ EĞİTİM

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

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

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

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

d- Mevzuatın gereği olarak, yaptıkları veya yapacakları işlerle ilgili, işçilere alınması gereken kurs, eğitim, mesleki yeterlilik belgesi ve işe alındığı meslek ile ilgili belgelerin yenilenmesi için gerekli izin, harcırah ve ücretler işverence karşılanır.

e-5188 sayılı Kanununa tabi çalışan güvenlik görevlilerine ilişkin işyeri uygulamalarına (belge-eğitim vb.) devam edilir.

MADDE 19- KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatının hesabında kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 20- ZARURİ HALLERDE ARA DİNLENMENİN DÖNÜŞÜMLÜ OLARAK KULLANDIRILMASI

ANT Başkanlığına bağlı tüm işyerleri/işletmesinde zaruri olarak fiilen öğle dinlenmesi yaptırılmadan çalıştırılması gereken işyerlerinde çalışan işçilerin öğle dinlenmesi dönüşümlü olarak kullandırılır.

MADDE 21- NORMAL ÇALIŞMA

a- Normal Çalışma Süreleri:

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

Haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bu fıkra göre uygulama yapılması konusunda tarafların anlaşması gerekir.

2) Vardiyaya bağlı işçilerin çalışma süresi, günde 7,5 saat, haftada 6 gün ve 45 saattir.

3) Günlük işbaşı, öğle dinlenmesi ve iş bitiş saatleri işbu madde hükümlerine uygun olarak bir cetvel halinde düzenlenir ve bütün işçilerin görebileceği bir yere asılır. İşbu cetvelde iş icabı yapılması gereken zaruri değişikliklerde en az üç gün önceden aynı şekilde ilân edilir. İşbu cetvellerin düzenlenmesi ve değiştirilmesinde sendika temsilcileri de hazır bulunur. Acil hallerde ise bir gün önceden haber verilir.

b- Çalışma Araları:

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

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

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

4) Üçlü Vardiyalı bir işte çalışan işçinin yeniden göreve çağrılabilmesi için vazifeyi terk ettiği andan itibaren 16 saatlik bir müddet geçmiş bulunması şarttır. 16 saatlik bir müddet geçmeden herhangi bir mecburiyet halinde işe davet edilen veya 8 saatlik normal vardiya süresi bittikten sonra göreve devam ettirilen işçinin 16 saat doluncaya kadar beher saati normal ücretinin saat başına düşen miktarının %80 (yüzde seksen) zamlı olarak ödenir.

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

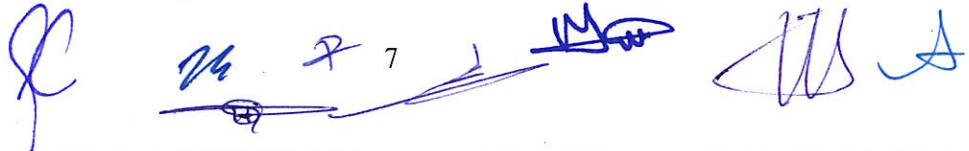
c- İş Süresinden Sayılan Haller:

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

Harcırah gerektiren görevlendirmelerde çalışma günlerinde çalışmadan yolda geçen normal mesai günleri,

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

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



yapmaksızın geçirdiği süreler,

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

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

6) İşverence, hafta içindeki çalışma saatlerinin pompaj işleri, gemi dolum ve tahliyeleri vb. işler nedeniyle bir haftada 6 günden az vardiyalı çalıştırılarak mesai düzeni değiştirilmek zorunda kalan işçinin; bu haftanın normal 5 çalışma günü içerisinde yaptığı çalışma ile haftalık normal çalışma süresi tamamlanmış sayılır.

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

MADDE 22- FAZLA ÇALIŞMA

a- Bu toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş haftalık çalışma süresi olan 40 saati aşan 40-45 saat arası (45 saat dahil) çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır.

Haftada 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır.

b- İhtiyaç duyulduğunda işçi 24 saat önceden haber vermek kaydıyla muvafakati aranmaksızın fazla mesaiye çağrılır. Zorunlu haller ve ani ihtiyaçlar dışında fazla saatlerde çalışmaları istenen işçilerden, kimlerin hangi gün ve kaç saat mesai yapacağını belirleyen liste 24 saat önce işçilere duyurulur ve bir kopyası ilan panosuna asılır.

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

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

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

d- İşçilerin normal çalışma saatleri haricinde işin gereği olarak göreve çağırıldıkları takdirde çalıştıkları süre kadar ücreti %80 (yüzde seksen) zamlı olarak ödenir.

MADDE 23- HAFTA TATİLİ

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

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

1) Ulusal bayram, genel tatil ve akdi tatil günleri.

2) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere bu sözleşme hükümlerine göre verilen izinler.

3) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere hastalık nedeniyle verilen istirahat günleri.

MADDE 24- AKDİ TATİL

a- İkili veya üçlü vardiya ile çalışan işçiler hariç akdi tatil günü cumartesi günüdür.

b- Haftanın 5 günlük çalışma süresini tamamlayan işçiler (ikili veya üçlü vardiya ile çalışan işçiler hariç) akdi tatil gününe hak kazanır.

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

MADDE 25- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

a- Ulusal Bayram ve genel tatiller hakkında ilgili kanun hükümleri uygulanır.

b- Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılacak işçilere durum en az 24 saat önceden bildirilir.

MADDE 26- NORMAL ÜCRET

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

b- Normal ücretlerle işbu sözleşmeye göre yapılacak olan her türlü ödemeler, ödemeye hak kazanılan günü takip eden ilk ayın en geç ilk üç işgünü içinde ödenir.

MADDE 27- ÖDEMENİN ZAMANI

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

MADDE 28- ÜCRET PUSULASI

a- İşveren her tediye işçiye ücret hesabını gösterir bir pusula verir. İşbu pusulada tahakkuk ettirilen her çeşit ücret ve kesintiler ayrı ayrı gösterilir.

b- İşçi işbu pusula muhteviyatına ödemenin yapıldığı günden itibaren on beş işgünü içinde itiraz edebilir. İşveren bu itiraza on beş işgünü içinde cevap vermek zorundadır.

MADDE 29- İLK GİRİŞ ÜCRETİ

Ek-3'deki ücret cetveline göre işçiler aşağıdaki gruplardan işe alınırlar:

1'nci Grup: Baş Teknisyen, Tüm Şeflikler, Tüm Teknisyenler, Bilgisayar Programcısı ve Sistem Analizcisi, Koruma Güvenlik Amirleri ve Teknik Ressam.

2'nci Grup: Büro Personeli, Sekreter, Tahsildar, Veznedar, Muhasip, Dolum ve Tahmil Tahliye İşçisi, İkmal Personeli, Şoför, İş Makinesi Operatörü, Kalifiye işçi, Kaynakçı, Kaloriferci, Marangoz, Vanacı, Tornacı, Aşçı, Raportör, Ölçü Memuru ve İtfaiye Çavuşu.

3'üncü Grup: İtfaiye Eri, Koruma ve Güvenlik Görevlisi ve Bekçi, Garson, Bulaşıkçı, Genel Hizmet Görevlisi ve Diğer İşçiler.

İşçiler, işe alındıkları grubun;

a- İlköğretim mezunları birinci ücret derecesinden,

b- Lise ve dengi okul mezunları ikinci ücret derecesinden,

c- 2 yıllık yüksek okul mezunları üçüncü ücret derecesinden,

d- 3 yıllık yüksek okul mezunları dördüncü ücret derecesinden,

e- 4 yıllık yüksek okul ve üniversite mezunları beşinci ücret derecesinden işe başlatılırlar.

f- İşçi işyerinde çalışırken en az 4 yıllık teknik yüksekokul veya en az 4 yıllık teknik üniversite bitirmesi halinde mevcut derecesine 2 derece eklenir. (Bu terfi, mezuniyetin bildirildiği tarihi takip eden ilk terfi tarihinden itibaren geçerli olacaktır).

MADDE 30- ÜCRET ARTIŞLARI

1-TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:

a) Taban Ücret:

01.04.2025 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 1.400,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 1.400,00 TL'ye çekilecektir.

b) Seyyanen Zam:

01.04.2025 tarihi itibarıyla günlük brüt çıplak ücretleri 1.400,00 TL ve üzerinde olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine 40,00 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır.

Ancak, bu maddenin (a) fıkrasından yararlanan işçiler (b) fıkrasından ayrıca yararlanamazlar.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Dönem Zammı: (01.04.2025-30.09.2025)

01.04.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten ve taban ücret dışında kalan işçilere ise seyyanen zam yapıldıktan sonra,

9

01.04.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.04.2025 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için %24 (Yirmidört) oranında zam yapılacaktır.

İşçilerin, taban ücret veya seyyanen zam ve birinci yıl birinci altı ay ücret zammı yapıldıktan sonra 01.04.2025 tarihinde oluşan günlük brüt çıplak ücretlerine, önceki dönem enflasyon farkından kaynaklı %4,45 (Dörtkırkbeş) oranında zam yapılacaktır.

b) İkinci Dönem Seyyanen Zam ve Ücret Zammı:

i) İkinci Dönem Seyyanen Zam:

01.10.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.10.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.10.2025 tarihinden geçerli olmak üzere 50,00 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır.

ii) İkinci Dönem Zammı: (01.10.2025-31.03.2026)

01.10.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.10.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.10.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.10.2025 tarihinden geçerli olmak üzere %11 (Onbir) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Mart 2026 indeks sayısının, Eylül 2025 indeks sayısına göre değişim oranının %11 (Onbir)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, üçüncü dönem ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) Üçüncü Dönem Ay Zammı: : (01.04.2026-30.09.2026)

01.04.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.04.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.04.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Eylül 2026 indeks sayısının, Mart 2026 indeks sayısına göre değişim oranının %10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, dördüncü dönem ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) Dördüncü Dönem Zammı: (01.10.2026-28.02.2027)

01.10.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.10.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.10.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %6 (Altı) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Mart 2027 indeks sayısının, Eylül 2026 indeks sayısına göre değişim oranının %6 (Altı)'yı aşması halinde aşan kısmın tamamı, dördüncü dönemin son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.03.2027 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 28.02.2027 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

e) Taban ücret ve ücret zamlarının uygulanması sonucu, sözleşmenin birinci yılının birinci ve ikinci altı ayında uygulanacak ücretler, ek ücret cetvelinde gösterilmiştir.

MADDE 31- İŞGÜÇLÜĞÜ VE YOL PRİMİ

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

Bu prim;

a- Tercan, Mutu, Eriç, Akgedik, Kovancılar, Tatarlı ve Dağ Nahiyesi, Göksu, Alibeyköy, Atatürk Hava Meydanı, Samandıra, Çatalca mahrumiyet bölgesinde çalışan işçilere %22 oranında,

b- Başteknisyenlere %25 (Merkez teşkilatında çalışanlar hariç)

c- Ekiplerde görevli; Başteknisyenlere %28, diğer ekip işçilerine %26 oranında,

ç- Koruma güvenlik ve temizlik işçilerine %17 ((a) fıkrasındaki işyerlerinde bu unvanlarda çalışan işçiler hariç),

d- a, b, c ve ç bentleri kapsamı dışında kalan diğer işçilere %20 oranında, iş güclüğü primi ödenir.

Bu primlerden birden fazlasına hak kazanan işçilere sadece yüksek olan iş güclüğü primi ödenir.

e- Şoförler ile şoför kadrosunda bulunmayan ancak, kaza fonu yönergesine katılan işçi personele bu maddede sayılan esaslar çerçevesinde ödenmek üzere ayrıca %4, SRC belgeli şoförlere ise %6 oranında yol primi verilir.

f- Diğer taraftan, yangınların önlenmesi amacıyla fiilen otlar mücadelede çalıştırılan işçiler ile tank çiftlikleri, pompa istasyonları, vagon dolum üniteleri gibi yerlerde karla mücadelede çalıştırılan işçilere bu günler için %7 oranında prim ödenir.

g- Mehil müddeti, yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni, görevden uzaklaştırma, tutuklama, gözaltına alınma durumlarında, bu primler ödenmez.

Bu primler saatlik süreler dikkate alınmadan günlük ödenir.

h- Toplu İş sözleşmesi kapsamındaki iş yerlerinde çalışan işçilerden, bakım, onarım, kurs, seminer ve inceleme gibi nedenlerle yurtiçinde konaklamalı şekilde geçici olarak görevlendirilen işçilere, görevlendirme süresince her gün için, sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında net 396,53 TL/Gün birinci yıl ikinci altı ayında ise net 440,15 TL/Gün geçici görev primi ödenir. Bu prim toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

1- Gazi, terör mağduru ve şehit yakınlarına günlük çıplak ücretinin %10'u (Yüzde on) tutarında ek prim ödenecektir. Bu prim ücretsiz izinler, fazla süreli çalışmalar ve fazla çalışmalarda ödenmez.

Bu primler saatlik süreler dikkate alınmadan günlük ödenir.

MADDE 32- GECE ÇALIŞMA ZAMMI VE VARDİYA PRİMİ

a- Gece Çalışma Zammı:

İşbu toplu iş sözleşmesi ile gece addedilen müddetlerde vazife gören işçilere normal saat başına düşen ücretleri %20 zamlı olarak ödenir. Günlük çalışma süresini takiben yapılan fazla mesailerin gece çalışmasına rastlayan kısmı için bu zam ödenmez.

b- Vardiya Primi:

Vardiyalı işçilere fiilen çalıştıkları günlere ait çıplak ücretleri %10 zamlı olarak ödenir.

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

Herhangi bir sebeple vardiyalı çalışma yaptırılan vardiyasız işçilere geçici süre ile de olsa, çalıştıkları sürece vardiya primi ödenir.

MADDE 33- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

Bu Toplu İş Sözleşmesi ile belirlenmiş haftalık çalışma süresi olan 40 saati aşan 40-45 saat arası (45 saat dahil) çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışma ücreti %35 fazlasıyla ödenir.

Haftada 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin %80 fazlasıyla ödenir.

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

MADDE 34- AKDİ HAFTA TATİLİ GÜNÜ ÖDENECEK ÜCRET

Akdi tatil günlerinde çalıştırılan işçilere, o günden önceki hafta içinde 21'inci madde esaslarına göre belirlenen 5 günlük ve 40 saatlik çalışma süresini tamamlayan vardiyasız işçiler için 40 saati aşan fazla süreli çalışmalar için %35 (yüzde otuz beş), 45 saati aşan çalışmaları için %80 (yüzde seksen) zamlı ödeme yapılır.

11

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

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

b- Hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapmayarak çalıştırılan işçilere bir iş karşılığı olmaksızın alacakları ücretleri ile birlikte bu gün için toplam 3 (üç) günlük ücret ödenir.

MADDE 36- YEMEK YARDIMI

a- Bütün işçilere çalıştırılan her gün için bir öğün doyurucu yemek verilir. Yemek verilmesi mümkün olmadığı hallerde, yılda bir ayı geçmemek üzere oruç tutanlara ve perhizli olduğunu raporla tevsik edenlere sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında net 235,02 TL/Gün birinci yıl ikinci altı ayında ise net 260,87 TL/Gün; yemek yardımı ödenir.

Günlük çalışma süresi ara dinlenme dahil 12 saat olan işçilere, iki öğün yemek bedeli ödenir. Ancak bir öğün yemek yiyen işçiye sadece ikinci öğün yemek parası ödenir. İşverenin her iki öğünde de aynı olarak yemek vermesi halinde nakdi ödeme ayrıca yapılmaz.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

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

c- 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında geçici görevlendirilen veya seyyar görevli olarak il sınırları dışına çıkan veya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde görevlendirilen işçilere, a fıkrasındaki yemek bedelinin üç buçuk katı ödenir.

ç- İşçinin yemek yardımını hak edebilmesi için öğleden önce işbaşı yapması gerekir. Vardiyalı çalışmalarda ise işçinin 4 saat çalışmış olması yeterlidir.

MADDE 37- SOSYAL YARDIM

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere her ay toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında brüt 4.017,71 TL/Ay birinci yıl ikinci altı ayında brüt 4.459,66 TL/Ay sosyal yardım ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

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

MADDE 38- MALİ SORUMLULUK TAZMİNATI

Veznedarlık veya mutemetlik yapan işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında aylık 597,74 TL birinci yılının ikinci altı ayında ise aylık 663,49 TL ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 39- İKRAMİYELER

a) İşçilere, 6772 sayılı Kanun Hükümlerine göre Cumhurbaşkanının tespit ettiği günlerde ilave tediye ödenir.

b) Ayrıca işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci ve ikinci döneminde yer alan 01.04.2025-31.03.2026 tarihleri arasında işçilerin 60 günlük ücretleri tutarında yapılır. Bu ikramiyelerin 30 günü 14 Nisan tarihinde, 30 günü ise 14 Ekim tarihinde ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde yer alan 01.04.2026-28.02.2027 tarihleri arasında ise işçilerin 55 günlük ücretleri tutarında yapılır. İkramiyelerin 30 günü 14 Nisan tarihinde, 25 günü ise 14 Ekim tarihinde ödenir.

12

MADDE 40- GİYİM VE İŞ ELBİSESİ YARDIMI

a-İş Elbisesi ve Ayakkabı

Bütün işçilere işin ve işyerinin özelliğine göre işyerinde giyilmek üzere yazlık ve kışlık iş elbisesi (büroda çalışanlar hariç) ve bütün işçilere yazlık ve kışlık ayakkabı verilir. İşin ve işyerinin özelliğine göre kimlerin ne türlü elbise alacağı işverence belirlenir.

Yazlık iş elbisesi ve yazlık ayakkabı Nisan ayı içerisinde, kışlık iş elbisesi ve kışlık ayakkabı ise Ekim ayı içerisinde verilir, verilemediği takdirde 2 ay içerisinde bedeli ödenir.

Bir yılda verilecek iki çift ayakkabının bedeli; toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde ödenmesi halinde brüt 2.860,56 TL/Yıl ikinci döneminde ise brüt 3.175,22 TL/Yıl dır.

Ayakkabı yardımının toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü dönemlerinde ödenmesi halinde bu yardım, ödemenin ait olduğu altı ayın ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılacaktır. Bu ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem giyim yardımı miktarına yansıtılacaktır.

Bu dönemler arasında işe giren işçilere, müteakip yardım dönemine kadar, iş elbisesi ve bir çift ayakkabı bedeli ödenir.

b-Giyim Yardımı

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere, sözleşmenin birinci döneminde brüt 210,92 TL/Ay ikinci döneminde ise 234,12 TL/Ay giyim yardımı ödenir. Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde ise ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 41- İŞ KAZASI, MESLEK HASTALIĞI VE HASTALIK YARDIMI

a- İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumunun usullerine uygun olarak yatarak tedavi gören veya bu sebeple raporla istirahat verilen işçilere bu sürelerle ilişkin ücretleri işverence tam olarak ödenir.

Bu sürelerle ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumunca işçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödenekleri işçi tarafından 10 gün içerisinde muhasebe birimine yatırılır.

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

c- Sosyal Güvenlik Kurumunun usullerine uygun olarak doktor raporu ile istirahat alanlara, bir takvim yılında 6 günü geçmemek kaydıyla Kurumca ödenmeyen ilk iki günlük ücreti ödenir.

MADDE 42- HARCIRAHLAR

Bu konuda 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre harcırah ve yolluk ödenir.

MADDE 43- KORUYUCU GİYİM EŞYASI VE KİŞİSEL KORUNMA TEÇHİZATI

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

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

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

İş akdi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II'nci maddesi dışında sona erenlerin miadi verilen eşyaların ücreti işçilerden kesilmez.

MADDE 44- TEMİZLİK MALZEMESİ

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

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararıyla kirletici işlerde çalıştıkları tespit edilen işçilere, işyerlerinde kullanılmak üzere her sözleşme döneminde bir banyo havlusu verilir.

13

MADDE 45- EVLENME YARDIMI

a- Evlenen işçilere evlenme olayı sözleşmenin birinci döneminde gerçekleşmiş ise 2.290,63 TL ikinci döneminde gerçekleşmiş ise 2.542,60 TL ödenir.

Evlenme olayının toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde gerçekleşmesi halinde bu yardım, ödemenin ait olduğu altı ayın ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılacaktır.

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

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

MADDE 46- DOĞUM YARDIMI

İşverence, çocuğu doğan işçilere, çocuk ölü de doğsa durumu tevsik etmek şartıyla, her çocuk için, doğum olayı sözleşmenin birinci döneminde gerçekleşmiş ise 2.044,91 TL ikinci döneminde gerçekleşmiş ise 2.269,85 TL ödenir.

Doğum olayının toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde gerçekleşmesi halinde bu yardım, ödemenin ait olduğu altı ayın ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılacaktır.

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

MADDE 47- ÖLÜM YARDIMI

a- İşçinin ölümü halinde varislerine, ölüm olayı sözleşmenin birinci döneminde gerçekleşmiş ise 5.727,01 TL ikinci döneminde gerçekleşmiş ise 6.356,98 TL ölüm yardımı yapılır.

b- Eşinin, bakmakla mükellef olduğu ana, baba veya çocuklarının ölümü halinde, ölüm olayı sözleşmenin birinci döneminde gerçekleşmiş ise 3.435,63 TL ikinci döneminde gerçekleşmiş ise 3.813,55 TL ölüm yardımı yapılır.

c- İşçinin iş kazası nedeniyle ölümü halinde varislerine, ölüm olayı sözleşmenin birinci döneminde gerçekleşmiş ise 9.162,03 TL ikinci döneminde gerçekleşmiş ise 10.169,85 TL ölüm yardımı yapılır.

ç- Ölüm olaylarının toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde gerçekleşmesi halinde bu yardımlar, ödemenin ait olduğu altı ayın ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılacaktır.

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

MADDE 48- TABİİ AFET AVANSI

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

MADDE 49- VASITA TEMİNİ

İşçilerin işyerlerine gidiş gelişlerini kolaylaştırmak için sosyal yardım amacıyla trafik kurallarına uygun vasıfta gerekli vasıta işverence temin edilir.

İşyerinin bulunduğu il, ilçe merkezine veya işyerinin bulunduğu ilin başka ilçe merkezine vasıta temin edilemediği takdirde işçilere gidiş ve geliş toplu taşıma vasıtası ücreti belediye rayicine göre net olarak ödenir. (Toplu taşıt aracı olmayan yerlerde işyerinin bulunduğu il merkezi toplu taşıma ücreti baz alınarak bir gidiş bir dönüş cari yol ücreti net olarak ödenir.)

Havaalanlarında çalışan işçiler mesai başında ve bitiminde güzergâh üzerinde evlerine ve işyerine en yakın bir mahalde bırakılırlar. Bu imkân sağlanamadığı takdirde, havaalanının

14

bulunduğu il merkezine veya havaalanının bulunduğu ilçe merkezine toplu taşıma vasıtası ücreti belediye rayicine göre net olarak ödenir veya toplu taşıma kartı verilir.

Servis sağlanan yerlerde; servisin son durağı ile işçinin ikamet ettiği yer arasındaki mesafenin 1 kilometreden fazla olması halinde, işçilere bir gidiş-bir dönüş cari yol ücreti net olarak ödenir veya toplu taşıma kartı verilir. (Yol ücreti ödenirken işyerinin bulunduğu ilçe veya ilin toplu taşıma ücreti baz alınacaktır.)

İşçinin yaşadığı ikamet yeri nedeniyle yukarıdaki haklarından hiçbir şekilde faydalanamaması halinde, ikamet yeri ile iş yeri ya da ikamet yerine en yakın servis durağı arasındaki, en yakın belediye veya belediye denetimindeki toplu taşıma ücreti / ücretleri aynı yöne iki vasıtaya geçmemek kaydıyla net olarak ödenir.

Vasıta temin edilemeyen işçilerin isimleri ve güzergâhta hangi tür vasıtanın bulunduğu işveren vekili ve işyeri sendika temsilcisi arasında müştereken tespit edilir.

Bu madde hükümleri imza tarihinden itibaren uygulanacaktır.

MADDE 50- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 51- İŞ KAZASI VE DAIMİ MALÛLİYET HALİ

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

Bu işçilere veya kanunî varislerine duçar olduğu iş kazası veya malûliyet dolayısıyla ileride dava açtığı takdirde hükmolunacak tazminattan mahsup edilmek şartıyla 525,96 TL tazminat ödenir.

Bu fıkra gereğince ödenecek tazminatta işçinin kıdemi nazara alınmaz.

MADDE 52- KAZA FONU

Bu konuda işverence uygulamaya konulan "Kaza Fonu Yönergesi"ne göre işlem yapılır. Ancak, fona katılan personelin aylık ücretlerinden toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde ayda 188,02 TL ikinci döneminde ise ayda 208,70 TL kesinti yapılır.

Bu kesinti toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde ücret zammı oranında artırılabacaktır.

İşveren, bu rakamların %50 fazlasıyla fona katkıda bulunur.

MADDE 53- HASAR BEDELİ TESPİTİ VE ÖDENMESİ

İşçilerin işverene verdikleri hasar ve zararın tespiti için olayın niteliğine göre iki işveren temsilcisi ile sendikanın ilgili şubesinde bildirilecek iki sendika üyesinin katılacağı 4 kişilik bir kurul kurulur. Kurul olayın özelliğine göre olay yerinde veya işyerinde hasar ve zararı tespit eder.

İşçinin işverene verdiği hasar ve zarar, düzenlenecek bir tutanakla tespit edilir.

Hasar ve zarar tutanağında belirtilecek hususlar şunlardır;

a) Olayın niteliği ve oluş şekli,

b) İşçinin kusuru olup olmadığı,

c) Zararın meydana gelmesinde birden çok kimsenin ilgili olması halinde bunların

kusur oranları,

d) Zararın yaklaşık miktarı ve sorumlulara ödetilmesi gereken tazminat oranı,

e) Olayın iş saatleri içinde veya dışında veyahut görevli iken meydana gelip gelmediği,

Tutanağa ilgililer ve tanıkların ifadeleri ve varsa diğer belgeler eklenir.

Onarım ile giderilmesi mümkün olan hasarlar işyeri atölyelerinde giderilir ve maliyet hesabında işçilik bedeli nazara alınmaz.

Onarımdan sonra kalan hasara ilişkin gerçek zarar, kurulca piyasa araştırması

15

yapılarak tespit edilir. Gerçek zararın karşılığının sulhen ödenmesi için ilgili veya ilgililere yazılı bildirim yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi sulhen ödemeyi kabul etmezse hakkında dava açılması için konu derhal yetkili makama intikal ettirilir.

Bu tür işlemler hasar ve zarar kurulunun denetimi altında yapılır.

Zararın, işçinin 30 gündeliği tutarının %15'inden az olmamak üzere taksitler halinde ödenmesinin teklif edilmesi halinde, bu istek işverence mevcut esaslar uyarınca kendisinden taahhüt senedi alınmak suretiyle kabul edilir.

İşçinin %15 oranından daha aşağı oranda kesinti yapılarak ödemeyi teklif etmesi halinde işveren bu teklifi kabul edip etmemekte serbesttir.

Hasar ve Zarar hükümlerinin uygulanması sonucunda kusurlu olduğu görülen işçi gerekiyorsa Disiplin Kuruluna sevk edilir.

MADDE 54- YILLIK ÜCRETLİ İZİN

a- Yıllık Ücretli İzin Süreleri:

- 1 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara yılda 20 işgünü,
- 5 yıl dahil 15 yıla kadar kıdemi olanlara yılda 25 işgünü,
- 15 yıl dahil 15 yıldan fazla kıdemi olanlara yılda 30 işgünü, yıllık ücretli izin

verilir.

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

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

ç- Yıllık izin, izin hak ediş tarihinden itibaren bir yıl içinde kullanılır. İzin hakkı işçi ve ya işveren tarafından müteakip hizmet yıllarına devredilemez. İzin kullanma hakkından hiçbir şekilde feragat edilemez.

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

MADDE 55- ÜCRETLİ VE KIDEME SAYILAN ÖZEL MAZERET İZİNLERİ

1- Evlenme halinde 7 işgünü,

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

3- Eşinin doğum yapması halinde 5 gün,

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

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

6- İşçinin mazeretini belirtir müracaatı üzerine ayda bir gün, yılda 10 günü geçmemek üzere mazeret izni verilebilir. İşbu mazeret izni için ayrıca bir belge istenmez. Bu izinler yarım günden aşağı kullanılamaz.

7-İşçinin anne, baba, eş veya çocuklarının muayene ve tedavileri için SGK'nın sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı hastahaneler, Devlet ve Üniversite Hastaneleri hekimlerince refakatçi nezdinde olduğunu belgelemesi kaydıyla işçiye bir defada bir günden az olmamak ve yılda toplam on günü geçmemek üzere ücretli refakatçi izni verilir.

MADDE 56- ÜCRETSİZ VE KIDEME SAYILAN ÖZEL MAZERET İZİNLERİ

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



MADDE 57- ÜCRETSİZ VE KIDEME SAYILMAYAN ÖZEL MAZERET İZİNLERİ

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

Özel güvenlik görevlisi istihdam edilen işyerlerinde görev yapan işçinin herhangi bir sebeple istihdamına esas güvenlik kartının yetkili ve görevli makam olan emniyet teşkilatınca iptal edilmesi halinde kartını geri alabilme ihtimali göz önüne alınarak mağduriyete sebebiyet vermemek açısından işçinin sözleşmesi en fazla 90 güne kadar hiçbir mali ve özlük hakkı ödenmeksizin askıya alınır. Bu süre bir defaya mahsus olmak üzere 90 gün daha uzatılır. Ancak, yüz kızartıcı suçlar sebebiyle kartın geri alınması işlemi tesis edilmiş ise askıya alma işlemi uygulanmaz.

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

MADDE 58- NAKİL İZNİ

Aynı il hudutları içinde ve fakat başka belediye hudutlarındaki bir işyerine nakledilenler ilişkisinin kesildiğitarihten itibaren bir işgünü, başka il hudutları içerisindeki işyerlerine nakledilenler ilişkisinin kesildiği tarihten itibaren yedi gün içinde yeni işyerlerine katılırlar ve bu sürelerde ücretli izinli sayılırlar.

MADDE 59- DİSİPLİN SUÇLARI, TESPİTİ VE CEZALARIN TAYİNİ

Disiplini bozan fiiller ve davranışlara Disiplin ve Danışma Kurullarınca verilecek cezalar (Ek-1) sayılı cetvelde belirtilmiştir.

Disiplin cezaları; Uyarma, Kınama, Yevmiye Kesimi ve İşten Çıkarma olmak üzere dört çeşittir.

Uyarma ve Kınama cezaları işveren veya işveren vekili tarafından verilecektir. Yevmiye kesimi ve işten çıkarma cezaları Disiplin ve Danışma Kurulu tarafından verilir.

İşçinin bir fiili disiplin suçu niteliğinde görülürse aşağıdaki esaslar uygulanır.

a) Herhangi bir suretle iş yeri amirine intikal eden bir suç amirlikçe işveren vekiline bildirilir.

b) İşveren vekili konuyu inceletir ve gerekirse derhal inceleme ve soruşturma sürecini başlatır. İşveren vekili dosya içeriğine göre bir suç işlendiği kanaatine varırsa;

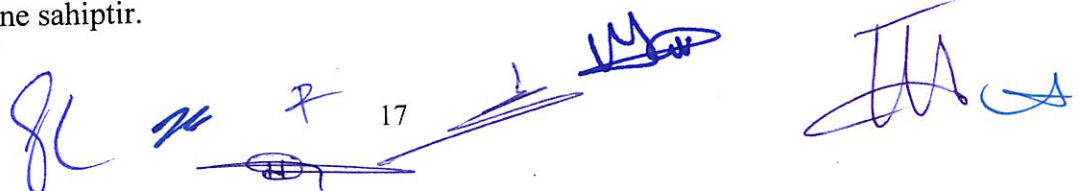
İşlenen fiil Uyarma veya Kınama cezalarını gerektiriyorsa işveren veya işveren vekili cezayı verir ve ilgisine tebliğ edilmesini sağlar. İşçi bu konuda 10 işgünü içinde Disiplin ve Danışma Kuruluna itiraz edebilir. Süresi içerisinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir. İşyeri Disiplin ve Danışma Kurulu 30 gün içerisinde karar verir. İşyeri Disiplin ve Danışma Kurulu'nun itiraz üzerine vermiş olduğu karar kesindir. Kararın işçiye tebliğ ile ceza kesinleşmiş sayılır.

İşlenen fiil Uyarma ve Kınama cezalarından daha üst bir ceza gerektiriyorsa dosyayı en geç 7 işgünü içinde Disiplin ve Danışma Kuruluna sevk eder.

c) Disiplin ve Danışma Kurulu, kurula sevk olunan dosya ile ilgili olarak gerekli gördüğü durumlarda ek ifade ve/veya savunma almaya yetkilidir. İşçinin yüz yüze ifadesi alınması gerektiğinde, ifade esnasında işverence sendika ilgili şubesinden en az 3 gün önceden bildirmek suretiyle müşahit sıfatıyla sendika üyesi bir kişi temsilci olarak istenir. Temsilci bulundurulmadığı takdirde durum bir tutanakla tespit edilir ve ifade kurul tarafından alınır.

ç) Disiplin ve Danışma Kurulu kendisine sevk edilen dosya hakkında 30 gün içerisinde karar verir ve cezanın tebliğ edilmesini sağlar. Kurul kendisine sevk edilen dosyada yer alan görüşle bağlı değildir. Teklif edilen cezayı arttırma, azaltma veya ceza vermeme yetkisine sahiptir.

17



d) İşçi, Disiplin ve Danışma Kurulu tarafından verilen cezaya 10 işgünü içinde Yüksek Disiplin ve Danışma Kuruluna itiraz edebilir. Süresi içerisinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

e) İşçinin disiplini bozan bir fiiline ait cezanın kendisine kesinleşmesinden itibaren 5 yıl içinde aynı fiili işlemesi halinde (Ek-1) sayılı cetvelde gösterilen cezalar tekrür sırasına göre verilir.

f) İki yıl içinde disiplini bozan çeşitli fiillerden ötürü en az iki kez uyarma veya kınama, iki kez yevmiye kesimi disiplin cezası ile cezalandırılmış olan işçi, bağlı olduğu bölge içerisinde herhangi bir işyerine nakledilebilir. İşçinin yeni nakledildiği işyerinde iki yıl içerisinde ikiden fazla disiplin cezası alması halinde iş sözleşmesi işverence feshedilebilir.

g) Disiplin cezaları, bu cezaların uygulanmasından itibaren işçinin herhangi bir ceza almaksızın 5 yıl geçirmesinden sonra sicilinden silinir.

h) Disiplin cezasını gerektiren bir fiilin, işveren veya vekili tarafından öğrenilmesinden itibaren 30 gün içerisinde disiplin süreci başlatılmazsa işçiye anılan fiille alakalı olarak disiplin cezası verilemez.

ı) Disiplin cezasını gerektiren fiilin gerçekleşmesi tarihinden itibaren bir yıl içerisinde disiplin sürecinin başlatılmadığı durumda da işçiye disiplin cezası verilmez. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

MADDE 60- DİSİPLİN VE DANIŞMA KURULLARI

Başkanlık, Bölge müdürlükleri ve işçinin bağlı olduğu işletme müdürlüklerinde iş bu toplu sözleşmenin imzalandığı tarihten itibaren 15 gün zarfında bir işyeri disiplin ve danışma kurulu teşkil olunur.

Bu kurul işverenin veya işveren vekilinin tayin edeceği 2 kişi ile taraf sendikanın yöneticileri veya o işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçileri arasından tayin edeceği 2 temsilciden teşekkül eder. Taraflarca asil üye sayısı kadar yedek üye belirlenir. Bu kurulun başkanı işverenin tayin edeceği işveren temsilcilerinden biridir.

Toplantı Zamanı, Karar Nisabı ve Kararın Uygulanması:

a) Disiplin ve Danışma Kurulunun ilk toplantı günü ve gündemi işveren veya işveren vekili tarafından 5 gün önceden gereği için sendikanın ilgili şubesine ve kurul üyelerine duyurulur. Disiplin ve Danışma Kurulu gündeminde bulunan dosyaların, toplantıdan önce kurulun üyelerince incelenmesi sağlanır.

Disiplin ve Danışma Kurulu, üyelerinin tümünün katılımıyla toplanır ve çoğunlukla karar alınır. İlk toplantı yapılamazsa üyelere yapılacak yazılı tebligatla 5 gün sonra kurul katılanlarla toplanır ve katılanların oy çokluğu ile gerekli kararı alır. Disiplin ve Danışma Kurulunun karar verme süresi en fazla 30 gündür.

Oylarda eşitlik olursa başkanın oyu iki oy sayılır.

Kurul tutanaklarının bir sureti Sendikaya verilir.

Disiplin ve Danışma Kurulu başkanı ve üyelerine önceden tayin edilen toplantı gününde herhangi bir görev verilmez.

Disiplin ve Danışma Kurulu kararları, işveren veya işveren vekilince uygulanır.

İhraç cezalarına karşı süresinde yüksek disiplin ve danışma kuruluna başvurulması halinde ihraç cezasının uygulanması TİS'in 61'inci maddesi hükümlerine göre gerekli işlemler tamamlanıncaya kadar ertelenir ve yüksek disiplin ve danışma kurulu kararı kesinleşinceye kadar işçinin görev yeri ve pozisyonu geçici olarak değiştirilebilir.

b) Gündelik kesimi cezasının uygulanması: Gündelik kesimi cezaları işçinin aylık ödemelerinden iki gündelik tutarından fazla kesilmemek kaydıyla uygulanır. Gündelik kesimi cezalarının uygulanmasında, işçinin gündeliğinden sigorta primi ve gelir vergisi çıktıktan sonra geriye kalan miktar esas tutulur.

18

MADDE 61- YÜKSEK DİSİPLİN VE DANIŞMA KURULU

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak 15 gün içinde işvereni temsilen 3 ve taraf sendikayı temsilen 3'er üyeden teşekkül eden 6 kişilik bir yüksek disiplin ve danışma kurulu kurulur. Taraflar asil üye sayısı kadar da yedek üyeyi karşı tarafa bildirirler. İşvereni temsil eden 3 üyeden biri kurul başkanı olarak atanır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy sayılır.

Yüksek Disiplin ve Danışma Kurulunun Görev ve Yetkileri:

Bu kurul:

1- İşyerinde çalışan sendika yöneticileri ile sendika işyeri baş temsilcileri ve bu sözleşme ile kurulan disiplin ve danışma kurullarının işçi üyelerinin, işveren vekillerince disiplini bozduğu ileri sürülen fiilleri konusunda, işveren tarafından sevki koşuluyla, sözleşme hükümlerine göre inceleme yapmak ve gerekli kararları vermek,

2- İş yeri disiplin ve danışma kurulunca verilen disiplin cezalarının (kesin olanlar hariç) işçiye tebliğ edilmesinden veya tebliğ edilmiş sayılmasından itibaren 10 işgünü içinde işçinin, sendika veya ilgili sendika şubesinin durumun incelenmesi talebi üzerine ve tüm iş sözleşmesi fesih cezalarını inceleyerek karar vermekle,

a) İş yeri disiplin ve danışma kurulu kararının usul ve esastan iptaline, hafifletici sebeplerle varsa cezasının indirilmesine, iş yerinin değiştirilmesine veya disiplin kurulu kararının onanmasına karar vermekle,

b) Disiplin ve danışma kurulu kararında disiplini bozan fiilin sözleşmenin Ek-1 sayılı cetvelinde gösterilen madde ile uyuşmadığının anlaşılması halinde, işçinin yeniden savunmasını almak kaydıyla fiile uyan madde ile ceza tayinine, karar vermekle görevlidir.

Bu madde uyarınca yapılacak itirazlarda 10 işgününün sürenin hesabında itiraz evrakının işverene ulaştığı tarih esas alınır.

Yüksek disiplin ve danışma kuruluna intikal eden dosyalar öncelikle ele alınır ve en geç 1 ay içinde karara bağlanır. Bu süre gerekli görüldüğü taktirde kurul kararı ile 1 ay uzatılabilir.

Yüksek disiplin ve danışma kurulunca yapılacak inceleme genellikle dosya üzerinden yapılır. Kurul olay hakkında tanıkların ve itirazda bulunan işçinin dinlenmesine karar verirse, bunların sözlü ya da yazılı beyanlarına da başvurabilir.

Kurul tutanaklarının bir sureti Sendikaya verilir.

Yüksek disiplin ve danışma kurulu kararları, işveren tarafından onanmakla kesinleşir ve uygulanır.

İşçi hakkında verilen kurul kararları, işçinin yüzüne karşı okunup yazılı imzası alınarak tebliğ edilir. İşçinin herhangi bir nedenle işyerinde olmaması halinde, işçinin işyerine yazılı olarak bildirdiği son adresine yazılı tebligat yapılır. Bu adrese tebligat yapılamaması halinde tebligat kanunu esaslarına göre işlem yapılır.

MADDE 62- SUÇSUZ İŞTEN ÇIKARMALAR

a- Hastalık Sebebiyle İşten Çıkarma:

Hastalık ya da kaza sebebiyle meydana gelen geçici iş göremezliklerin altı aydan fazla sürmesi ya da (altı aydan önce olsa) devamlı iş göremezliği Sosyal Güvenlik Kurumunca tespit edilmesi,

b- İhbar Önelleri:

1) Suçsuz Çıkarmalarda:

6 aydan az kıdemi olanlara 2 hafta,

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

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

3 yıldan fazla kıdemi olanlara 8 hafta,

önceden ihbarda bulunmak şarttır.

İhbar süreleri içerisinde işveren işçiye günde 2'şer saatlik yeni iş arama izni vermek

mecburiyetindedir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlamak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

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

c- Kıdem Tazminatları:

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

Ancak 11.08.1987 tarihinden sonra işe girenlere kanuni süre uygulanır.

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

MADDE 63- MAZERETLİ İŞTEN AYRILMALAR

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 64- SUÇLU ÇIKARMALAR

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

MADDE 65- ÖZEL ŞİKÂyetLER

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

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

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

3) İkinci kademedede konu halledilmediği takdirde şube yöneticileri ile işveren vekilleri görüşür.

4) Bu durumda da netice alınmazsa, sendika genel merkezi ile Başkanlık görüşerek konuyu halle çalışırlar.

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

MADDE 66- SÖZLEŞME ŞİKÂyeti

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

1) Durumu kendisine en yakın işyeri sendika temsilcisine bildirir.

2) Temsilci acil hallerde durumu derhal işyeri amirine bildirir.

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

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

5) İşyeri amiri şikâyeti reddederse durumu sendika şubesi kanalıyla Sendika Genel Merkezine bildirir.

20



6) Sendika Genel Merkezi de şikâyeti Yüksek Disiplin Kuruluna iletir.
b-Sözleşme şikayetinde bulunan işçiler, işbu şikayetlerinden dolayı sorumlu tutulamaz ve haklarında idarî tedbir ve cezai kararlar alınamaz.

MADDE 67- UYUŞMAZLIK

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

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

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

MADDE 68- KANUNA AYKIRILIK

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

MADDE 69- İBRANAME ŞARTI

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

MADDE 70- ÇALIŞMA BELGESİ (BONSERVİS)

İşten ayrılan ya da çıkarılan işçiye işveren tarafından;

a- Yaptığı işin çeşit ve mahiyetini,

b- İşe başlayış ve bitiş tarihini,

c- İyi vasıflarını (suçlu çıkarmalarda yazılmaz),

gösteren resimli ve tasdikli bir belge verilir.

MADDE 71- TEŞEKKÜR ARMAĞANI VE TEŞEKKÜR BELGESİ

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

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

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

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

MADDE 72- TERFİ VE ZAMANI

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

İşçinin derece değişikliği nedeni ile önceki derecesinde beklediği süreler, yeni derecesinde geçmiş sayılır.

MADDE 73- EK ÖDEME

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt 9.039,45 TL Ek ödeme yapılacaktır.

21

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 ve %4,45 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.

MADDE 74- REFAKAT İZNİ

İşçinin 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.

MADDE 75- 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 birinci döneminde brüt 19,43 TL/Ay, ikinci döneminde ise brüt 21,57 TL/Ay hizmet zammı verilir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihidir.

GEÇİCİ MADDE 1- AYRILANLARIN YARARLANMASI

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük (başlangıç) tarihi ile imza tarihi arasında taraf sendika üyesi olup da, bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, malullük veya emeklilik aylığı almak veya toptan ödeme almak amacıyla ayrılanlar veya yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleriyle işten ayrılanlar ile muvazaf askerlik nedeniyle ayrılanlara, 4857 Sayılı Kanun'un 25'inci maddesinin 1/b. bendine göre iş sözleşmesi feshedilen işçilerin kendilerine, ölenlerin kanuni mirasçılarına yürürlük tarihi ile işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için toplu iş sözleşmesi farklarına ilişkin bütün hak ve alacakları bu sözleşmede tespit edilen miktarlar üzerinden hesaplanarak daha önce ödenenlerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir.

GEÇİCİ MADDE 2- FARKLARIN ÖDENME ZAMANI

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkanları göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 3

Toplu iş sözleşmesinin İlave Tediye ve İkramiye başlıklı 39 nci maddesinin, "...Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde yer alan 01.04.2026-28.02.2027 tarihleri arasında ise işçilerin 55 günlük ücretleri tutarında yapılır.." hükmü işbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin değişmesinden kaynaklı olup, yeni dönem toplu iş sözleşmesinde İkramiye gün sayısı 60 gün olarak uygulanacaktır.

GEÇİCİ MADDE 4

Bu toplu iş sözleşmesinin "İşgüçlüğü ve Yol Primi" başlıklı 31. maddesinin (g) fıkrası, "Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Ödenecek Ücret" başlıklı 35. maddesi, "Yemek Yardımı" başlıklı 36. maddesinin (c) fıkrası, "Ücretsiz ve Kıdeme Sayılmayan Özel Mazeret İzinleri" başlıklı 57. Maddesi, "Disiplin Suçları, Tespiti ve

22

Cezaların Tayini" başlıklı 59. Maddesi ile "Disiplin ve Danışma Kurulları" başlıklı 60. maddesindeki yeni dönem düzenlemeleri imza tarihi itibarıyla uygulanacaktır.

GEÇİCİ MADDE 5

Kapsam işyerlerinde özel güvenlik işlerinde çalışan işçiler vardiyalı çalışmadan dolayı çalışma günlerinde yaptıkları çalışma ile haftalık normal çalışma süresini tamamlamış sayılırlar.

Bu işletme toplu iş sözleşmesi, 75 adet Asıl, 5 adet Geçici Madde ve 3 adet Ek Cetveldен ibaret olup, 02.10.2025 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

İŞÇİ SENDİKASI TEMSİLCİLERİ

**T.C. MİLLİ SAVUNMA
BAKANLIĞI AKARYAKIT
İKMAL VE NATO POL
TESİSLERİ BAŞKANLIĞI**


Mehmet Akif OKUR


Gökhan ÇÖMEZ


Av. Ayşe Burcu KOÇ


Hatice BAYINDIR

TÜHİS TEMSİLCİLERİ


Adnan ÇİÇEK


Hasan YILMAZ

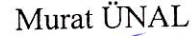

Dr. Serrefettin GÜLER


Hasan TÜRK


İpek ÇAKAL

ÖZ GÜVEN-SEN SENDİKASI


Ömer YILMAZ


Murat ÜNAL

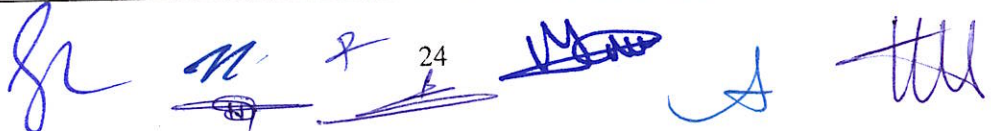

Av. Ömer Furkan AVCI


Tuncay TEMİZGÜL

EK-1 DİSİPLİN CEZASINI GEREKTİREN FİİL VE HALLER

	SUÇLAR	CEZASI	TEKERRÜR SAYISINA GÖRE CEZALAR			
			1	2	3	4
1	Göreve karşı kayıtsız ve göreve düzensizlik göstermek ve özürsüz olarak göreve geç gelmek ve görevden erken ayrılmak.	Uyarma	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma
2	İşverene ait araç gereç, makine ve teçhizatları tamim, yazılı talimat, örf, adet ve usullere aykırı olarak kullanmak.	Uyarma	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma
3	Kendilerine verilen koruma levazimatını ve giyim eşyasını işyerinde giymemek, iş emniyeti ve işçi sağlığının korunması bakımından yürürlükteki mevzuat, tamim ve talimatlara uymamak,	Uyarma	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma
4	Müracaat ve şikâyetlerin silsile yolu ile yapılmaması,	Uyarma	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma
5	İş esnasında arkadaşlarını gereksiz yere meşgul etmek, etrafı rahatsız edecek şekilde ve nezaket kurallarına aykırı biçimde hareketlerde bulunmak, çalışma saatleri içerisinde kitap, gazete, mecmua gibi yayınlar okumak veya özel ya da kendisine verilenlerden başka işlerle meşgul olmak, iş sahipleri ve görev nedeniyle gelenlerin dışındaki kişilerle işbaşında görüşmeyi alışkanlık haline getirmek,	Uyarma	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma
6	Hizmetin özelliği ve görevin gerektirdiği hususlar ile bunlara ilişkin kural ve kaidelere aykırı davranmak,	Uyarma	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma
7	İşyerlerindeki malzeme ve kırtasiyeyi israf etmek,	Uyarma	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma
8	İş saatlerinde izinsiz olarak başka kısım ve servislere gitmek,	Uyarma	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma
9	Ödeme gücünün üzerinde borçlanma ve borçlarını zamanında ödemeyerek, hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,	Uyarma	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma
10	İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamakta ısrar etmek ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmek.	Uyarma	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma
11	Maiyetindeki personel ile Başkanlık'a ait eşya, araç, malzeme ve levazımatı özel işlerde kullanmak,	Uyarma	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma
12	Saat kartını veya devam imza föyünü bulunması gereken yerlerden alarak yanında taşımak ya da kart veya imza föyünü zamanında imzalamamak,	Uyarma	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma
13	İş arkadaşlarıyla geçimsizliği alışkanlık edinmek, iş sahipleri ile maiyetindeki personele karşı kaba davranışlarda bulunmak,	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
14	Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde idarece belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
15	İşyerinde amire saygısızlık etmek,	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
16	İş saatleri içinde görevinden izinsiz ayrılmak,	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
17	Bir işleme ait evrak ve belgeleri kasıt olmaksızın kaybetmek ya da ziyana uğratmak,	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma	

24



	SUÇLAR	CEZASI	TEKERRÜR SAYISINA GÖRE CEZALAR			
			1	2	3	4
18	Gerekli olmadığı halde iç ilişkilerde merci aşımında bulunmak, kendisine verilen yetki dışında iş yapmak,	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
19	Amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara vazifesinin görülmesi sırasında zorluk çıkarmak,	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
20	İş saatinde uyumak ve işe muntazam devam etmemek,	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
21	Hastalığı sabit olmadığı halde hastalığını ileri sürerek işini yapmaktan kaçınmak, hastalık halinde göreve gelmediği durumlarda amiri haberdar etmemek,	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
22	Saat kartını veya devam imza föyünü bulunması gereken yerlerden alarak yanında taşımak veya imha etmek, ya da kart veya imza föyünü zamanında imzalamamak,	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
23	İş sahiplerini sebepsiz yere bekletmek veya kendilerine ilişkin işlerin sonucu hakkında bilgi vermek,	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
24	İstihkak sahiplerinin istihkaklarını sebepsiz olarak zamanında tahakkuk ettirmemek	Kınama	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
25	Kabul edilebilir özrü ve izni olmaksızın bir gün göreve gelmemek,	1Y	2Y	İşten Çıkarma		
26	Başkanlık'ın vazife itibarıyla münasebette bulunduğu iş sahiplerinden borç para almak,	1Y	2Y	İşten Çıkarma		
27	Görevi gereği kendisine tevzi edilen veya Başkanlık'a ait her türlü kıymetlerin bakım ve korunmasında gerekli olan ihtimamı göstermemek.	1Y	2Y	İşten Çıkarma		
28	Muayyen müddet içerisinde bitirmek üzere verilen vazifeleri haklı bir nedeni olmadığı halde bitirmemek.	1Y	2Y	İşten Çıkarma		
29	Resmî muamelelere ve kayıtlara aykırı bilgi vermek,	1Y	2Y	İşten Çıkarma		
30	Maiyetindeki personele, mesai arkadaşlarına veya iş sahiplerine hakaret etmek.	1Y	2Y	İşten Çıkarma		
31	Mesai haricinde izinsiz işyerine girmek.	1Y	2Y	İşten Çıkarma		
32	İş yerinde kavga çıkarmak,	1Y	2Y	İşten Çıkarma		
33	İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak,	1Y	2Y	İşten Çıkarma		
34	Hizmetin özelliği ve görevin gerektirdiği hususlar ile bunlara ilişkin kural ve kaidelere kasıtlı olarak aykırı davranmak,	2Y	İşten Çıkarma			
35	Başkanlık'ın müsaadesi olmadan Başkanlık mevzuunda (sendika yöneticileri dışında) demeç ve yayında bulunmak,	2Y	İşten Çıkarma			
36	Kabul edilebilir özrü ve izni olmaksızın bir ay içinde aralıklı olarak 2-4 gün göreve gelmemek.	2Y	İşten Çıkarma			
37	Kanun, Tüzük, Yönetmelik, karar ve emirlerde belirtilmiş bulunan görevleri haklı veya mücbir sebep olmaksızın yapmamak veya eksik yapmak,	2Y	İşten Çıkarma			
38	İstihkak sahiplerinin istihkaklarını bilerek zamanında tahakkuk ve tediye etmemek ya da edilmesine mani olacağı fiil ve hareketlerde	2Y	İşten Çıkarma			

İC

26

27

25

28

29

30

	SUÇLAR	CEZASI	TEKERRÜR SAYISINA GÖRE CEZALAR			
			1	2	3	4
	bulunmak,					
39	Görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçleri görevin sona ermesine ve Başkanlıkça yazılı olarak istenmesine rağmen geri vermemek,	2Y	İşten Çıkarma			
40	Edep ve ahlâka aykırı hareketlerde bulunmak ve sözler sarf etmek,	2Y	İşten Çıkarma			
41	Başkanlık ve mensupları hakkında gerçeğe aykırı şikâyet, ihbar, isnat ve iftirada bulunmak, Başkanlık'ın iş disiplinini bozacak şekilde kışkırtmalara girişmek,	2Y	İşten Çıkarma			
42	İşverenin malı olan veya emaneti altında bulunan makineleri, teçhizatı vesair ve maddeleri kasıt ve ihmâl sonucunda 30 günlük ücretinin altındaki nispette hasara uğraması halinde tanzimi ile birlikte 2 yevmiye kesilmesi cezası uygulanır.	2Y	İşten Çıkarma			
43	Günlük normal çalışma süresi içerisinde bitirilebilecek işleri fazla çalışma ücreti almak amacıyla aksatma,	2Y	İşten Çıkarma			
44	Saat kartını veya devam imza föyünü başkası adına imza etmek, vazifede bulunmadığı halde kart veya föyü basmak veya imzalamak,	2Y	İşten Çıkarma			
45	İzinli veya kabul edilebilir özürlü olmaksızın ardı ardına 2-4 gün ya da bir ay içerisinde aralıklı olarak 5-7 gün göreve gelmemek,	2Y	İşten Çıkarma			
46	Doğrudan doğruya veya aracı ile hediye istemek, görevi sırasında olmasa dahi iş sahipleri ile emrindeki personelden hediye almak ya da bunun dışındaki ikramları kabul etmek,	2Y	İşten Çıkarma			
47	Kendi görevi veya bağlı olduğu kurum ile ilgili şahıslardan doğrudan doğruya veya aracı ile her ne ad altında olursa olsun çıkar sağlamak,	2Y	İşten Çıkarma			
48	İş sahiplerine veya iş arkadaşlarına görevi sırasında fiili saldırıda bulunmak,	2Y	İşten Çıkarma			
49	Amirlerinin usul mevzuat dâhilinde verdikleri emri yerine getirmemek,	2Y	İşten Çıkarma			
50	Başkanlık'ın zararını gerektirir bir yolsuzluğu bildiği halde üstlerini yazılı olarak haberdar etmemek,	2Y	İşten Çıkarma			
51	İşyerinde görevli bulunduğu sırada kumar oynamak,	2Y	İşten Çıkarma			
52	Müfettişlerin sorularına veya raporlarına ciddi bir sebep ve mazeret olmaksızın müddeti içinde cevap vermemek, söz konusu yetkililerin isteyecekleri evrak nakit ve ayniyatı göstermemek ya da saydırmamak,	2Y	İşten Çıkarma			
53	İşyerinde dikkatsizlik ve ihmalden dolayı yangına sebebiyet vermek, yangın esnasında tamim ve talimatlarda belirtilen şekilde hareket etmemek,	2Y	İşten Çıkarma			
54	Yükümlü bulunduğu halde devir ve teslim işlemlerini tamamlamadan yeni görev yerine gitmek,	2Y	İşten Çıkarma			
55	Görevin yerine getirilmesinde keyfi olarak veya garaz yahut kin dolayısıyla kişilerin gereksiz şekilde yarar ve zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,	2Y	İşten Çıkarma			

	SUÇLAR	CEZASI	TEKERRÜR SAYISINA GÖRE CEZALAR			
			1	2	3	4
56	İşyerine sarhoş gelmek veya alkol getirmek,	2Y	İşten Çıkarma			
57	Amiri, iş yeri personeli veya maiyeti hakkında yalan veya yanlış söylentiler çıkarmak, asılsız ihbar ve şikâyetlerde bulunmak,	2Y	İşten Çıkarma			
58	Koruma ve güvenlik işçisinin görevi esnasında uyuyarak işyerini tehlikeye düşürmesi,	2Y	İşten Çıkarma			
59	Koruma güvenlik işçilerinin nöbeti terk etmesi veya nöbete mazeretsiz habersiz gelmemesi,	2Y	İşten Çıkarma			
60	Kasıt veya ihmal yüzünden işin emniyetini tehlikeye düşürmek, işverenin malı veya malı olmayıp da emaneti altında bulunan makineleri, teçhizat vesair eşya ve maddeleri 30 günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede ziyana uğratmak (işbu hasarı Disiplin ve Danışma Kurulu tespit eder. Kurul gerekli görürse bilirkişiye başvurabilir),	İşten Çıkarma				
61	İşverenden izin almaksızın ve meşru bir mazerete dayanmaksızın ardı ardına 5 işgünü veya bir ay içinde aralıklı olarak 8 işgünü işine devam etmemek,	İşten Çıkarma				
62	Başkanlık'a ait malları satmak, işletmek, kiraya vermek suretiyle kişisel çıkarlar sağlamak.	İşten Çıkarma				
63	İşyerinde kasten yangına sebebiyet verecek fiil ve davranışlarda bulunmak ya da yangın çıkartmak.	İşten Çıkarma				
64	Gizli tutulması gereken sırları açıklayarak Başkanlık'ın hükmü şahsiyetini rencide etmek,	İşten Çıkarma				
65	Başkanlık'a ait evrakı, kayıt ve dosyaları kasten ziyana uğratmak,	İşten Çıkarma				
66	Başkanlık'ın alım satım, artırma ve eksiltme işlerine hile karıştırdığı sabit olmak,	İşten Çıkarma				
67	İşveren vekili veya amirlerine fiili saldırıda bulunmak,	İşten Çıkarma				
68	İşveren veya vekilinin yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmek veya davranışlarda bulunmak yahut işveren ve vekili hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunmak,	İşten Çıkarma				
69	İşçinin, işverenin emniyetini suiistimal etmesi işyerinde hırsızlıkta bulunmasından dolayı 7 günden fazla hapis cezası ile cezalandırılması veya cezası tecil edilmeyen bir suç işlemesi,	İşten Çıkarma				
70	İşçinin, işlediği (şeref ve haysiyet kırıcı suçlar hariç) bir suçtan dolayı 6 aydan fazla hapis cezasına mahkum edilmesi ve bu cezanın tecil edilmemesi,	İşten Çıkarma				
71	İş sözleşmesinin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde, bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek işvereni yanıltmak,	İşten Çıkarma				

Not: Beş yıl içerisinde aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil ve haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının 3'üncü uygulamasında da bir derece ağır ceza verilir. Kusurlu bir eylem ve davranışın bu toplu iş sözleşmesinde yer alan disiplin suçlarından birine uymaması, bu eylem ve davranışın cezasız bırakılmasını gerektirmez. Bu durumda cezalandırmayı gerektiren fiil ve davranış hangi suça yakın görülürse o suça ilişkin ceza verilir.

27

EK-2 KORUYUCU MELBUSAT TEÇHİZATLAR

KİŞİSEL KORUMA ARAÇLARI	KULLANILMASI GEREKEN YERLER
-------------------------	-----------------------------

KORUYUCU GÖZLÜKLER

Parça ve çapaklara karşı koruyucu gözlükler.	Kesme, zımba, perçin, kalafat, raspa ve kuru taşlama gibi işlerde çalışanlar.
Isıya, ışına ve sıçrayacak parçaya karşı koruyucu gözlükler.	Erimiş maden işlerinde çalışanlar. (döküm vb.)
Zararlı sıvılara karşı koruyucu gözlük.	Asit veya kostik maddelerle çalışanlar.
Gaz, duman ve buğulara karşı koruyucu gözlükler.	Gözleri rahatsız eden gaz, duman ve buğulu işlerde çalışanlar.
Kaynak gözlüğü.	Oksijen kaynağı, elektrik kaynağı, kesme ve ocak işleri veya benzeri fazla ışıklı işlerde çalışanlar.

BARET

Çarpma ve düşmelere karşı koruyucu baret.	Başlarına bir cisim düşmesi, çarpması veya vurulması tehlikesi olan işlerde çalışanlar.
Elektrik çarpmalarına karşı koruyucu baret.	Elektrik çarpması tehlikesi olan işlerde çalışanlar.

KORUYUCU ELBİSELER

Isıya karşı koruyucu önlük.	Açık ateş karşısında, ocak önünde kızgın veya erimiş madenlerle çalışanlar.
Zararlı sıvılara karşı koruyucu önlük veya elbise.	Asitler veya kostiklerle çalışanlar.
Radyo aktif maddelere karşı koruyucu önlük.	Radyasyon ve röntgen (X-RAY) ışınlarına maruz kalabilecek işlerde çalışanlar. (NDI Atölyesi vb.)
Muşamba önlük.	Sulu ortamda çalışanlar.

ELDİVENLER

Lastik eldiven.	Zehirleyici, tahriş edici, zararlı sıvılar ile ve su ile çalışanlar.
Radyoaktif maddelerden koruyucu eldiven.	Radyo aktif ortamda çalışanlar.
Kaynakçı eldiveni.	Oksijen veya elektrik kaynağı ile kaynak kesim işlerinde çalışanlar.
Isıdan koruyucu eldiven.	Isıdan ellerine zarar gelebilecek maddeler ile ve bu ortamda çalışanlar. (döküm, sıcak demircilik ısı işlem vb.)
Soğuktan koruyucu eldiven.	Çok soğuk hava şartlarında çalışanlar.
Yüksek gerilimden koruyucu eldiven.	Yüksek gerilim hat ve trafolarında çalışanlar.
Mekanik aşındırıcılara karşı koruyucu eldiven.	Bu tür işleri yapanlar. (Kaportacı, armador, metal işleri vb.)

AYAKKABILAR

Çelik maskaratlı ayakkabı.	Ayağına ağır bir şeyin düşmesi, çarpması tehlikesi olan işlerde çalışanlar.
Lastik çizme.	Sulu ve çamurlu ortamda çalışanlar.
Elektriğe karşı izoleli ayakkabılar.	Elektrik çarpmasına maruz kalabilecek işlerde çalışanlar.

Yapıştırılmalı veya dikişli lastik tabanlı ayakkabılar.	Kıvılcım tehlikesi olan ve basıldığı yere zarar verme ihtimali olan işlerde çalışanlar. (uçak gövdelerinde patlayıcı ve parlayıcı ortam)
Bot veya postal.	Açık hava da çalışanlar. (inşaat vb.)
Tahta tabanlı ayakkabı.	Erimiş maden, sıcak, yıpratıcı, aşındırıcı ve kemirici benzeri maddelerle çalışanlar. (döküm hadde vb.)

SİPERLİK

Yüz siperi.	Kimyasal ve metalik sıçramalar ile kıvılcımlara karşı yüzün korunması gereken işlerde çalışanlar. (taşlama vb.)
Kaynakçı yüz siperi.	Kaynak işlerin de çalışanlar.

SOLUNUM KORUYUCULARI

Filtreli toz maskesi.	Tozlu ortamlarda çalışanlar. (Tabanca ile her türlü yapılan boya işleri)
Tam yüz veya yarım yüz süzgeçli gaz maskesi.	Zehirli ve rahatsız edici gaz, duman ve aerosol ihtiva eden ortamda çalışanlar. (kapalı yerdeki boya işleri ilaçlama işleri v.b.)
Basınçlı temiz hava gaz maskesi, hortumlu temiz hava maskesi, oksijen üretimli solunum cihazı.	Tabii solunum ortamı olmayan ortamlarda çalışanlar.

DİĞERLER MELBUSAT TEÇHİZATLAR

Kulak koruyucu. (başlık, kulaklık veya kulak tıkacı)	Gürültülü yerlerde çalışanlar. (kompresör, jeneratörlü yerler vb.)
Başlıklar.	Alın, yanakları ve yüzü kıvılcıma, erimiş metale, fırlayan parçalara ve kıymıklara maruz kalabilecek işlerde çalışanlar. (döküm, metal kesme v.b.)
Emniyet askısı ve kemerleri.	Düşme tehlikesi olan yerlerde çalışanlar. (inşaat, seren, radar direkleri vb.)
Yanmaz malzemeden yapılmış tozluk.	Erimiş maden sıcak yıpratıcı ve kemirici maddelerle çalışanlar. (döküm, hadde vb.)
Yangına karşı koruyucu itfaiye elbisesi.	Yangın söndürme işlerinde çalışanlar.
Yağmurluk.	Açık havada yağmur altında çalışanlar ile bu tür ortama maruz kalanlar.
Başlıklı muşamba tulum.	Kapalı ortamda, aşırı su, buhar ve sis bulunan yerlerde çalışanlar.
İçi müflonlu başlıklı kumaş gocuk veya parka.	Sürekli olarak açık havada veya kapalı dahi olsa soğuk bir derecede çalışması ve bu durumun değiştirilmemesi zorunlu bulunan yerlerde çalışanlar.

AÇIKLAMA:

- 1- Kişisel koruyucu melbusat ve teçhizatların alımında iş sağlığı ve güvenliği kurulunun belirleyeceği kişi veya kişiler bulunmalıdır.
- 2- Kişisel koruyucu melbusat ve teçhizatların temininde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kabul edeceği nitelikte TSE ve DIN normuna uygunluk şartı aranır.
- 3- Yukarıdaki cetvelde açıklanan kişisel koruyucu melbusat ve teçhizatın dışında; iş yerinin özelliğine, yapılan işe ve teknolojik gelişimlerin icaplarına göre gerekli olabilecek her türlü malzeme ve teçhizat işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulunca belirlenir.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

01.04.2025 (40+%24+%4,45 ARTIŞ)

MSB-ANT BAŞKANLIĞI İŞYERLERİNDE EK 3/A
1. YIL 1. ALTI AY
UYGULANACAK ÜCRET CETVELİ (TL/GÜN)

DERECE	BEKLEME YILI	3. GRUP	2. GRUP	1. GRUP
1	1	1.825,00	1.867,20	1.869,67
2	1	1.869,67	1.874,66	1.879,64
3	1	1.874,66	1.882,15	1.889,62
4	1	1.879,64	1.889,62	1.899,61
5	1	1.884,63	1.897,10	1.909,58
6	1	1.889,62	1.904,58	1.919,55
7	1	1.894,62	1.912,06	1.929,52
8	1	1.899,61	1.919,55	1.939,49
9	1	1.904,58	1.927,03	1.949,48
10	1	1.909,58	1.934,51	1.959,44
11	1	1.914,56	1.941,98	1.969,42
12	1	1.919,55	1.949,48	1.979,38
13	1	1.924,53	1.956,95	1.989,35
14	1	1.929,52	1.964,42	1.999,36
15	1	1.934,51	1.971,92	2.009,33
16	1	1.939,49	1.979,38	2.019,29
17	1	1.944,49	1.986,87	2.029,27
18	1	1.949,48	1.994,36	2.039,24
19	1	1.954,47	2.001,83	2.049,23
20	1	1.959,44	2.009,33	2.059,19
21	1	1.964,42	2.016,79	2.069,15
22	1	1.969,42	2.024,27	2.081,64
23	1	1.974,40	2.031,77	2.094,10
24	1	1.979,38	2.039,24	2.106,56
25	1	1.984,37	2.046,72	2.119,04
26	1	1.989,35	2.054,21	2.131,52
27	1	1.994,36	2.061,68	2.141,49
28	1	1.999,36	2.069,15	2.151,46
29	1	2.004,34	2.076,65	2.170,79
30	1	2.009,33	2.084,12	2.231,64
31	1	2.014,31	2.130,46	2.293,59
32	1	2.019,39	2.188,65	2.357,93
33	3	2.075,14	2.249,18	2.427,60
34	3	2.133,29	2.312,83	2.498,67
35	3	2.192,62	2.378,02	2.572,51
36	3	2.296,08	2.447,61	2.648,14
37	3	2.316,65	2.520,14	2.726,05
38	3	2.381,90	2.593,97	2.805,35
39	3	2.451,15	2.670,06	2.887,94
40	3	2.523,98	2.748,45	2.973,71
41	3	2.598,26	2.829,76	3.060,66
42	3	2.674,76	2.912,59	3.151,07
43	3	2.752,96	2.998,90	3.244,79
44	3	2.834,67	3.087,41	3.340,32
45	3	2.916,33	3.178,39	3.438,68
46	∞	3.003,72	3.271,55	3.540,27

01.10.2025 (50+%11ARTIŞ)

MSB-ANT BAŞKANLIĞI İŞYERLERİNDE EK 3/B
1. YIL 2. ALTI AY
UYGULANACAK ÜCRET CETVELİ (TL/GÜN)

DERECE	BEKLEME YILI	3. GRUP	2. GRUP	1. GRUP
1	1	2.081,25	2.128,09	2.130,83
2	1	2.130,83	2.136,37	2.141,90
3	1	2.136,37	2.144,69	2.152,98
4	1	2.141,90	2.152,98	2.164,07
5	1	2.147,44	2.161,28	2.175,13
6	1	2.152,98	2.169,58	2.186,20
7	1	2.158,53	2.177,89	2.197,27
8	1	2.164,07	2.186,20	2.208,33
9	1	2.169,58	2.194,50	2.219,42
10	1	2.175,13	2.202,81	2.230,48
11	1	2.180,66	2.211,10	2.241,56
12	1	2.186,20	2.219,42	2.252,61
13	1	2.191,73	2.227,71	2.263,68
14	1	2.197,27	2.236,01	2.274,79
15	1	2.202,81	2.244,33	2.285,86
16	1	2.208,33	2.252,61	2.296,91
17	1	2.213,88	2.260,93	2.307,99
18	1	2.219,42	2.269,24	2.319,06
19	1	2.224,96	2.277,53	2.330,15
20	1	2.230,48	2.285,86	2.341,20
21	1	2.236,01	2.294,14	2.352,26
22	1	2.241,56	2.302,44	2.366,12
23	1	2.247,08	2.310,76	2.379,95
24	1	2.252,61	2.319,06	2.393,78
25	1	2.258,15	2.327,36	2.407,63
26	1	2.263,68	2.335,67	2.421,49
27	1	2.269,24	2.343,96	2.432,55
28	1	2.274,79	2.352,26	2.443,62
29	1	2.280,32	2.360,58	2.465,08
30	1	2.285,86	2.368,87	2.532,62
31	1	2.291,38	2.420,31	2.601,38
32	1	2.297,02	2.484,90	2.672,80
33	3	2.358,91	2.552,09	2.750,14
34	3	2.423,45	2.622,74	2.829,02
35	3	2.489,31	2.695,10	2.910,99
36	3	2.604,15	2.772,35	2.994,94
37	3	2.626,98	2.852,86	3.081,42
38	3	2.699,41	2.934,81	3.169,44
39	3	2.776,28	3.019,27	3.261,11
40	3	2.857,12	3.106,28	3.356,32
41	3	2.939,57	3.196,53	3.452,83
42	3	3.024,48	3.288,47	3.553,19
43	3	3.111,29	3.384,28	3.657,22
44	3	3.201,98	3.482,53	3.763,26
45	3	3.292,63	3.583,51	3.872,43
46	∞	3.389,63	3.686,92	3.985,20