

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

**İŞYERLERİ İÇİN**

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

**İLE**

**TÜRKİYE HARB SANAYİ, SAVUNMA VE GÜVENLİK  
ÇALIŞANLARI SENDİKASI  
(TÜRK HARB-İŞ)**

**ARASINDA AKDEDİLEN**

**9. DÖNEM İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**YÜRÜRLÜK  
01.04.2017-31.03.2019**

**İMZA TARİHİ: 24.08.2017**

## **MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR**

### **TARAFLAR:**

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Tarafları, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Harb Sanayi, Savunma ve Güvenlik Çalışanları Sendikası (TÜRK HARB-İŞ) dir.

### **TANIMLAR:**

İşbu Toplu İş Sözleşmesi metninde geçen;

İşveren: MSB Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı (BAŞKANLIK)'nı,

İşveren Sendikası: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)'ni,

Sendika: Türkiye Harb Sanayi, Savunma ve Güvenlik Çalışanları Sendikası (TÜRK HARB-İŞ)'ni,

Şube: Türkiye Harb Sanayi, Savunma ve Güvenlik Çalışanları Sendikası (TÜRK HARB-İŞ)'na bağlı şubeleri,

İşyeri: İşbu Toplu İş Sözleşmesinin kapsam maddesinde belirtilen işveren Başkanlık'a bağlı işyerlerini,

Taraflar: Bu Toplu İş 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 01.04.2017 tarihinden geçerli olmak ve 31.03.2019 tarihinde sona ermek üzere 2 yıl süre ile yürürlüğe konmuştur.

## **MADDE 3- KAPSAM**

Bu toplu iş sözleşmesi MSB Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığının bütün işyerlerini ve bu işyerlerinde çalışan Türk Harb-İş Sendikası üyesi işçileri kapsar.

## **MADDE 4- YARARLANMA**

Bu sözleşmeden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar.

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

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

## **MADDE 5- İŞVERENİN SEVK VE İDARE YETKİSİ**

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

b- Çalışma ve istihlal metotları, istihlal 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 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- Yasalar gereğince kesmek zorunda oldukları Sendika üye ve dayanışma aidatlarını, ücretlerin ödenmesi sırasında bordrolarından kesmekle,

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

c- Ücretlerin ödenmesini takip eden 15 gün içinde;

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

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

İşveren bu işlemler için herhangi bir masraf isteyemez.

## **MADDE 7- SENDİKA YÖNETİCİLERİ**

a- İşveren vekilleri ile görüşme:

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

b- İşçilerle görüşme:

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

c- Çalışma Teminatı:

Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleri ile çekilmek, 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 isteklere 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 Kanunu'nun 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- İş Güvenliği:

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

2) Temsilcilerin iş güvenliği hakkında yasa hükümleri uygulanır.

Sendika temsilcileri ve işyerinde çalışan yöneticileri işyerindeki diğer bir işe veya üniteye 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 yasal hükümler uygulanır. Yöneticilerde aynı hükümden yararlanırlar.

#### **MADDE 9- SENDİKAL İZİNLER**

a- Baş temsilci izni:

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

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

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

b- Temsilci İzinleri:

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

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

c- Eğitim İzinleri:

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

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>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 silah altına alınan işçilerin terhislerini müteakip 4857 sayılı yasanın 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 vekili 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 Kanunu'nun 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 istekli işçilerden başlamak şartıyla 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.

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- İŞÇİLERİN İŞYERLERİNİN VE İŞİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ**

ANT Başkanlığı ve Bölge Müdürlüklerince iş icabı kati zaruret olduğu takdirde, işçilerin çalışmakta buldukları Başkanlık veya Bölge Müdürlükleri ile Ana ve Tali Depolar arasında ve bundan sonra kurulacak sair mahallerdeki işyerlerindeki branşları dahilinde vazife nakilleri, Başkanlık, Bölge ve İşletme Müdürlükleri işyeri disiplin ve danışma kurulu kararı Başkanlığın uygun görmesi ve atamaya yetkili amirin onayı ile yapılabilir.

Ayrıca sıhhi durum, işçinin ve işin durumu, hizmet gereği ve iş icabı kati zaruret olması halinde işçilerin çalışmakta buldukları unvanları veya yapmış oldukları iş, işçinin sağlığına uygun olması ve gerekli yasal eğitimin işverence verilmesi şartıyla, Başkanlık, Bölge ve İşletme Müdürlüklerinin teklifi üzerine Başkanlığın uygun görmesi ve atamaya yetkili amirin onayı ile değiştirilebilir.

Kendi isteği ile nakil talebinde bulunanların nakilleri atamaya yetkili amirin onayı ile yapılabilir.

Yapılacak nakillerde 6245 sayılı kanuna göre harcırah ödenir.

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.





## MADDE 19- KIDEM TAZMİNATI

Kidem Tazminatının hesabında yasa hükümleri uygulanır.

## MADDE 20- ASKERİ VE SİVİL HAVA MEYDANLARI TAHMİL VE TAHLİYE İŞÇİLERİ PİPELINE İŞLETMESİNDE ÇALIŞMALAR

Hava meydanları, tahmil tahliye yerleri, Başkanlığa bağlı sivil depo ve vagon dolum ve pipeline işletmesinde zaruri olarak fiilen öğle dinlenmesi yaptırılmadan çalıştırılması gereken işyerlerinde çalışan işçilerin öğle dinlenmesi dönüşümlü olarak kullanılır.

## 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 fıkraya 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) 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 tahliyesi vb. işler nedeniyle bir haftada 6 günden az vardiyalı çalıştırılarak mesai düzeni değiştirilmek zorunda kalınan 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. 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- Üçlü vardiya ile çalışan işçiler hariç akdi tatil günü Cumartesi günüdür.

b- Haftanın 5 günlük çalışma süresini tamamlayan işçiler (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 yasa hükümleri uygulanır.

b- Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri çalıştırılacak işçilere durum iki gün 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 üç işgünü içinde ödenir.

## **MADDE 28- ÜCRET PUSULASI**

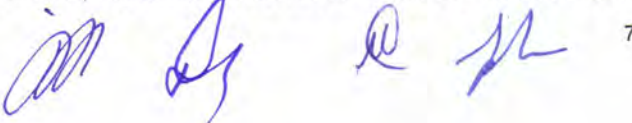
a- İşveren her tediye işçiye ücret hesabını gösterir bir pusula verir. İşbu pusulada tahakkuk ettirilen her çeşit ücret ve kesintiler ayrı ayrı gösterilir.

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

## **MADDE 29- İLK GİRİŞ ÜCRETİ**

Ek-3'deki ücret cetveline göre işçiler aşağıdaki gruptan 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 Memuru 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.

## MADDE 30- ÜCRET ARTIŞLARI

### 1- İYİLEŞTİRME:

01.04.2017 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri;

100 TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine 100 TL'yi geçmemek üzere 3,00 TL/Gün iyileştirme yapılmıştır.

### 2- ÜCRET ZAMLARI:

#### a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

(1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, işçilerin 01.04.2017 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.04.2017 tarihinden geçerli olmak üzere birinci altı ay için %7,5 (yüzde yedi buçuk) oranında zam yapılmıştır.

#### b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin 30.09.2017 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.10.2017 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Mart 2018 indeks sayısının, Eylül 2017 indeks sayısına göre değişim oranının %5'i (yüzde beşi) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

#### c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin 31.03.2018 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.04.2018 tarihinden geçerli olmak üzere %3,5 (yüzde üç buçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Eylül 2018 indeks sayısının, Mart 2018 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5'i (yüzde üç buçuk) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

#### ç) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin 30.09.2018 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.10.2018 tarihinden geçerli olmak üzere %3,5 (yüzde üç buçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Mart 2019 indeks sayısının, Eylül 2018 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5'i (yüzde üç buçuk) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

d) Yapılan iyileştirme ve ücret zamları sonucunda sözleşmenin birinci yılının birinci 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 işgüçlüğü primi ödenir.

Bu prim;

a- Tercan, Mutu, Eriç, Akgedik, Kovancılar, Tatarlı ve Dağ nahiyesi, Göksu, Alibeyköy, Yeşilköy, Haramidere, Samandıra, Çatalca mahrumiyet bölgesinde çalışan işçiler ile Merkez teşkilatı dışında çalışan Baştaknisyenlere %13 oranında,

b- Ekiplerde görevli; Baştaknisyenlere %16, diğer ekip işçilerine %14 oranında,

c- a ve b bentleri kapsamı dışında kalan diğer işçilere %8 oranında, iş güçlüğü primi ödenir.

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





d- Tanker şoförleri ile şoför kadrosunda bulunmayan ancak, kaza fonu yönergesine katılan işçi personele bu maddede sayılan esaslar çerçevesinde ödenmek üzere ayrıca %4 oranında yol primi verilir. (Mehil müddeti, yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni, görevden uzaklaştırma, tutuklama, gözaltına alınma, hizmet içi eğitim, kurs veya seminer nedeniyle görevden ayrılanlara bu prim ödenmez.)

Ayrıca; yangınların önlenmesi amacıyla fiilen otla mücadelede çalıştırılan işçilere, bu günler için %4 oranında prim ödenir.

Fazla mesai çalışması yapılan süreler için iş güçlüğü primi ödenmez.

### **MADDE 32- GECE ÇALIŞMA ZAMMI VE VARDİYA PRİMİ**

a- Gece Çalışma Zammı:

İşbu toplu iş sözleşmesi ile gece addedilen müddetlerde vazife gören işçilere normal saat başına düşen ücretleri %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.

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

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

b- Hafta tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde tatil yapmayarak çalıştırılan işçilerin bu sürelerle ait ücretleri %80 (yüzde seksen) zamlı 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 yılında günde 8,50 TL yemek yardımı ödenir.

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

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 işçilere, a fıkrasındaki yemek bedelinin 2,5 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 İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere her ay sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında ayda brüt 252,63 TL, birinci yılının ikinci altı ayında ise ayda brüt 265,26 TL sosyal yardım ödenir.

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

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

### **MADDE 38- MALİ SORUMLULUK TAZMİNATI**

Veznedarlık veya mutemetlik yapan işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında aylık 37,59 TL, birinci yılının ikinci altı ayında aylık 39,47 TL ödenir.

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

### **MADDE 39- İKRAMİYELER**

a- Akdi İkramiye: İşçilere her sözleşme yılında 2'şer aylık ücretleri tutarında ikramiye verilir. Bu ikramiyeler 14 Nisan ve 14 Ekim tarihlerinde ödenir.

b- İlave Tediye: 6772 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.

### **MADDE 40- GİYİM YARDIMI**

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 yılının birinci altı ayında ödenmesi halinde brüt 179,87 TL/Yıl, birinci yılının ikinci altı ayında ödenmesi halinde ise brüt 188,86 TL/Yıl'dır.

Ayakkabı yardımının sözleşmenin ikinci yılının birinci veya ikinci altı ayında ödenmesi halinde bu yardım, ödemenin ait olduğu altı ayın ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılabacaktır.

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

### **MADDE 41- İŞ KAZASI, MESLEK HASTALIĞI VE HASTALIK YARDIMI**

a- İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumunun usullerine uygun olarak yatarak tedavi gören veya bu sebeple 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 miadı 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.

#### **MADDE 45- EVLENME YARDIMI**

a- Evlenen işçilere evlenme olayı sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşmiş ise 144,04 TL, birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmiş ise 151,24 TL ödenir.

Evlenme olayının toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı ayında 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 yılının birinci altı ayında gerçekleşmiş ise 128,58 TL, birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmiş ise 135,01 TL ödenir.

Doğum olayının toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı ayında 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 yılının birinci altı ayında gerçekleşmiş ise 360,11 TL, birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmiş ise 378,12 TL ölüm yardımı yapılır.

b- Eşinin, bakmakla mükellef olduğu ana, baba ve çocuklarının ölümü halinde, ölüm olayı sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşmiş ise 216,05 TL, birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmiş ise 226,85 TL ölüm yardımı yapılır.

c- İşçinin iş kazası nedeniyle ölümü halinde varislerine, ölüm olayı sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşmiş ise 576,10 TL, birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmiş ise 604,91 TL ölüm yardımı yapılır.

ç- Ölüm olaylarının toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı ayında 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 gidip gelmelerini kolaylaştırmak için, sosyal yardım amacıyla trafik kurallarına uygun vasıfta gerekli vasıta işverence temin edilir. İşveren vekili ile sendika temsilcisi uygun gördüğü takdirde, işyerinin bağlı bulunduğu il merkezine veya başka bir ilçe merkezine de vasıta temin edilebilir.

Havaalanlarında çalışan işçiler mesai başında ve bitiminde güzergâh üzerinde evlerine en yakın bir mahalde bırakılırlar.

İl, ilçe ve büyükşehir belediye sınırları içerisinde uygulanmak üzere, işyerinde vasıta temin edilemeyen işçilere, (büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde kalan işyerlerinde çalıştığı işyeri merkezi ile ikametine uzaklığı azami 45 km'ye kadar olan mesafe (45 km dahil) dikkate alınır) belediye (bulunmadığı takdirde şoförler odası veya derneği) toplu taşıma ücret bedeline göre bir gidiş-bir dönüş (İstanbul için kısmen vasitadan faydalanamayan işçilere de bir gidiş-bir dönüş) cari yol ücreti net olarak ödenir veya toplu taşıma kartı verilir.



Vasita temin edilemeyen işçilerin isimleri veya güzergahta hangi tür vasitanın bulunduğu işveren vekili ve işyeri sendika temsilcisi arasında müştereken tespit edilir.

Servis güzergâhları belirlenirken yürüme mesafesi esas alınacaktır.

#### **MADDE 50- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

#### **MADDE 51- İŞ KAZASI VE DAİMİ 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 mirasçılarına, 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 280 TL tazminat ödenir.

Bu fıkra gereğince ödenecek tazminatta işçinin kıdemi nazara alınmaz.

#### **MADDE 52- KAZA FONU**

Bu konuda işverence uygulamaya konulan "Kaza Fonu Genel Esasları"na göre işlem yapılır. Ancak, fona katılan personelin aylık ücretlerinden toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında ayda 11,83 TL, birinci yılının ikinci altı ayında ayda 12,42 TL kesinti yapılır.

Bu kesinti toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı ayında 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 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 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 yasal istirahat süresi kadar,

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

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

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

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

#### **MADDE 58- NAKİL İZİNİ**

Aynı il hudutları içinde ve fakat başka belediye hudutlarındaki bir işyerine nakledilenler ilişiğinin kesildiğitarihten itibaren bir işgünü, başka il hudutları içerisindeki işyerlerine nakledilenler ilişiğinin 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, İhtar, Yevmiye Kesimi ve İşten Çıkarma olmak üzere dört çeşittir.

Uyarma ve İhtarlar, işveren veya vekillerince sebepleri gösterilmek suretiyle yapılan inceleme ve değerlendirme neticesinde savunması alındıktan sonra yazılı olarak doğrudan verilebilir. Bu süre her durumda olayın ve failin öğrenildiği tarihten itibaren 15 işgününden fazla olamaz. İşçi bu konuda 10 işgünü içinde Disiplin ve Danışma Kuruluna itiraz edebilir. İşyeri Disiplin ve Danışma Kurulu 15 işgünü içerisinde karar verir. İşyeri Disiplin ve Danışma Kurulu'nun itiraz üzerine vermiş olduğu karar kesindir.

Diğer ceza çeşitleri Disiplin ve Danışma Kurulları 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.

İşveren vekili, zanlının ve ilgililerin en geç konunun işyeri merkezine intikalinden itibaren 20 gün içinde ifadelerini veya savunmalarını aldırır. İfade veya savunma vermektan kaçınanlar için tutanak düzenlenir.

Bu safhada işveren vekili dosya münderecatına göre suç işlediğine kani ise, dosyayı en geç 7 işgünü içinde Disiplin ve Danışma Kuruluna sevk eder. Disiplin ve Danışma Kurulu gerektiğinde ilgilili ve tanıkları da dinler.



b) Disiplin ve Danışma Kuruluna sevk olunacak işçinin işyerinde yapılacak Disiplin ve Danışma Kuruluna sevk evrakının tamamlanması için işçinin ifadesinin alınması sırasında 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 incelemeye işverence devam olunur.

c) İşçinin disiplini bozan bir fiiline ait son cezanın kendisine tebliğinden itibaren 5 yıl içinde aynı fiili işlemesi halinde Ek-1 sayılı cetvelde gösterilen cezalar tekerrür sırasına göre verilir.

d) İki yıl içinde çeşitli disiplini bozan fiillerden ötürü en az iki kez uyarma veya ihtar, iki kez yevmiye kesimi ile cezalandırılmış olan işçi, cezayı gerektiren bir fiil işlediği takdirde, aynı bölge içerisinde başka bir işletme müdürlüğüne nakledilebilir. İşçinin yeni nakledildiği işyerinde de disipline aykırılıklarının devam etmesi (en az iki disiplin cezası alması) durumunda iş sözleşmesi işverence feshedilebilir.

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

## **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 katılmasıyla 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.

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 uygulamasında, işçinin gündeliğinden sigorta primi ve gelir vergisi çıktıktan sonra geriye kalan miktar esas tutulur.

## **MADDE 61- YÜKSEK DİSİPLİN VE DANIŞMA KURULU**


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

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 iş günü içinde işçinin, sendika veya ilgili sendika şubesinin durumun incelenmesi talebi üzerine ve tüm iş sözleşmesi fesih cezalarını inceleyerek karar vermek,

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,





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

Bu madde uyarınca yapılacak itirazlarda 10 iş günlük 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 yasal 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 Yasasının 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 doldurmadığı 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 şikayetlerin hakaret, iftira, asılsız ihbar ve isnatlar gibi yasal anlamda suç teşkil etmemesi koşuluyla şikayetinden dolayı hiçbir işçi sorumlu tutulamaz ve haklarında idarî tedbir ve cezai kararlar alınamaz.

#### **MADDE 66- SÖZLEŞME ŞİKÂYETİ**

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

- 1) Durumu kendisine en yakın işyeri sendika temsilcisine bildirir.
  - 2) Temsilci acil hallerde durumu derhal işyeri amirine bildirir.
  - 3) Temsilci acil olmayan hallerde şikâyeti baş temsilciye bildirir. Baş temsilci diğer temsilcilerle görüşür. Şikâyet haksız görülürse, durumu şikâyeti yapana bildirir. Yerinde görülürse müşterek görüşe göre işyeri amirine bildirir.
  - 4) Konu çözümlenememişse, sendika şube yöneticileri doğrudan doğruya işveren vekili ile görüşerek konuyu çözümlenmeye çalışırlar.
  - 5) İşyeri amiri şikâyeti reddederse durumu sendika şubesi kanalıyla Sendika Genel Merkezine bildirir.
  - 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 yasal yollara başvurma hakları saklıdır.

#### **MADDE 68- KANUNA AYKIRILIK**

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

#### **MADDE 69- İBRANAME ŞARTI**

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

#### **MADDE 70- ÇALIŞMA BELGESİ (BONSERVİS)**

İşten ayrılan ya da çıkarılan işçiye işveren tarafından;

- a- Yaptığı işin çeşit ve mahiyetini,
- b- İşe başlayış ve bitiş tarihini,
- c- İyi vasıflarını (suçlu çıkarmalarda yazılmaz), gösteren resimli ve tasdikli bir belge verilir.

#### **MADDE 71- TEŞEKKÜR ARMAĞANI VE TEŞEKKÜR BELGESİ**

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

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

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

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



### **MADDE 72- TERFİ VE ZAMANI**

Terfi bekleme süresini dolduran işçiler Nisan ve Ekim aylarında terfi ettirilirlir. Terfi işlemleri aybaşıından 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 Mayıs ayında brüt 750 (yedi yüz elli) TL ek ödeme yapılacaktır. Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

### **EK MADDE 1- REFAKAT**

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.

### **GEÇİCİ MADDE 1- AYRILANLARIN YARARLANMASI**

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük (başlangıç) tarihi ile imza tarihi arasında taraf sendika üyesi olup da, bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, malullük veya emeklilik aylığı almak veya toptan ödeme almak amacıyla 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 mirasçılara 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-**

Bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihi itibarı ile istihdam edilmekte olan işçiler; 8. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinde bulunduğu gruptan 9. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 29. Maddesinde yapılan değişikliğe bağlı olarak yürürlük tarihinden geçerli olarak yeni grubuna geçirilir. İşçilerin eski grup ve derecelerinde geçen süreleri yeni grup ve derecelerinde geçmiş sayılır.

### **GEÇİCİ MADDE 3- 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.





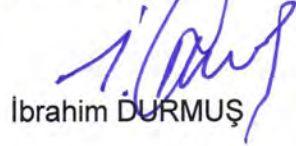
Bu işletme toplu iş sözleşmesi, 73 adet asıl, 1 ek madde, 3 adet geçici madde ve 3 adet ek cetvelden ibaret olup, 24.08.2017 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

## **İŞVEREN TEMSİLCİLERİ**

**MSB AKARYAKIT İKMAL  
VE NATO POL TESİSLERİ  
İŞLETME BAŞKANLIĞI**



İsmail KOÇ



İbrahim DÜRMÜŞ

**TÜRK AĞIR SANAYİİ VE  
HİZMET SEKTÖRÜ KAMU  
İŞVERENLERİ SENDİKASI**



Adnan ÇİÇEK

Hasan YILMAZ

Dr. Şerefettin GÜLER

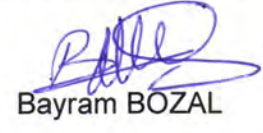


Mevlüt ÜNLÜ

Hasan TÜRK

## **İŞÇİ SENDİKASI TEMSİLCİLERİ**

**TÜRKİYE HARB SANAYİ,  
SAVUNMA VE GÜVENLİK  
ÇALIŞANLARI SENDİKASI**



Bayram BOZAL

Yüksel İLBEYLİ



Yavuz KOÇAK

Haldun KURUBACAK

İbrahim KORKMAZ



**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	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma
2	İşverene ait araç gereç, makine ve teçhizatları tamim, yazılı talimat, örf, adet ve usullere aykırı olarak kullanmak.	Uyarma	İhtar	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	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma
4	Müracaat ve şikâyetlerin silsile yolu ile yapılmaması,	Uyarma	İhtar	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 veyahut özel ya da kendisine verilenlerden başka işlerle meşgul olmak, iş sahipleri ve görev nedeniyle gelenlerin dışındaki kişilerle işbaşında görüşmeyi alışkanlık haline getirmek,	Uyarma	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma
6	Hizmetin özelliği ve görevin gerektirdiği hususlar ile bunlara ilişkin kural ve kaidelere aykırı davranmak,	Uyarma	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma
7	İşyerlerindeki malzeme ve kırtasiyeyi israf etmek,	Uyarma	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma
8	İş saatlerinde izinsiz olarak başka kısım ve servislere gitmek,	Uyarma	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma
9	Ödeme gücünün üzerinde borçlanma ve borçlarını zamanında ödemeyerek, hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,	Uyarma	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma
10	İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamakta ısrar etmek ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmek.	Uyarma	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma
11	Mahiyetindeki personel ile Başkanlık'a ait eşya, araç, malzeme ve levazımatı özel işlerde kullanmak,	Uyarma	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma
12	İş arkadaşlarıyla geçimsizliği alışkanlık edinmek, iş sahipleri ile mahiyetindeki personele karşı kaba davranışlarda bulunmak,	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
13	İşyerinde amire saygısızlık etmek,	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
14	İş saatleri içinde görevinden izinsiz ayrılmak,	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
15	Bir işleme ait evrak ve belgeleri kasıt olmaksızın kaybetmek ya da ziyana uğratmak,	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma	
16	Gerekli olmadığı halde iç ilişkilerde merci aşımında bulunmak, kendisine verilen yetki dışında iş yapmak,	İhtar	1Y	2Y	İşten Çıkarma	





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



	SUÇLAR	CEZASI	TEKERRÜR SAYISINA GÖRE CEZALAR			
			1	2	3	4
	mani olacağı fiil ve hareketlerde bulunmak,					
35	Görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçleri görevin sona ermesine ve Başkanlıkça yazılı olarak istenmesine rağmen geri vermemek,	2Y	İşten Çıkarma			
36	Edep ve ahlâka aykırı hareketlerde bulunmak ve sözler sarf etmek,	2Y	İşten Çıkarma			
37	Başkanlık ve mensupları hakkında gerçeğe aykırı şikâyet, ihbar, isnat ve iftirada bulunmak, Başkanlık'ın iş disiplinini bozacak şekilde kışkırtmalara girişmek,	2Y	İşten Çıkarma			
38	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 3 yevmiye kesilmesi cezası uygulanır.	2Y	İşten Çıkarma			
39	Günlük normal çalışma süresi içerisinde bitirilebilecek işleri fazla çalışma ücreti almak amacıyla aksatma,	2Y	İşten Çıkarma			
40	Saat kartını veya devam imza föyünü başkası adına imza etmek, vazifede bulunmadığı halde kart veya föyü basmak veya imzalamak,	2Y	İşten Çıkarma			
41	İzinli veya kabul edilebilir özrü olmaksızın ardı ardına 2-4 gün ya da bir ay içerisinde aralıklı olarak 5-7 gün göreve gelmemek,	2Y	İşten Çıkarma			
42	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			
43	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			
44	İş sahiplerine veya iş arkadaşlarına görevi sırasında fiili saldırıda bulunmak,	2Y	İşten Çıkarma			
45	Amirlerinin usul mevzuat dâhilinde verdikleri emri yerine getirmemek,	2Y	İşten Çıkarma			
46	Başkanlık'ın zararını gerektirir bir yolsuzluğu bildiği halde üstlerini yazılı olarak haberdar etmemek,	2Y	İşten Çıkarma			
47	İşyerinde görevli bulunduğu sırada kumar oynamak,	2Y	İşten Çıkarma			
48	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			
49	İşyerinde dikkatsizlik ve ihmalden dolayı yangına sebebiyet vermek,	2Y	İşten Çıkarma			



	SUÇLAR	CEZASI	TEKERRÜR SAYISINA GÖRE CEZALAR			
			1	2	3	4
	yangın esnasında tamim ve talimatlarda belirtilen şekilde hareket etmemek,					
50	Yükümlü bulunduğu halde devir ve teslim işlemlerini tamamlamadan yeni görev yerine gitmek,	2Y	İşten Çıkarma			
51	Görevin yerine getirilmesinde keyfi olarak veya garaz yahut kin dolayısıyla kişilerin gereksiz şekilde yarar ve zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,	2Y	İşten Çıkarma			
52	İşyerine sarhoş gelmek veya alkol getirmek,	2Y	İşten Çıkarma			
53	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				
54	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				
55	Başkanlık'a ait malları satmak, işletmek, kiraya vermek suretiyle kişisel çıkarlar sağlamak.	İşten Çıkarma				
56	İşyerinde kasten yangına sebebiyet verecek fiil ve davranışlarda bulunmak ya da yangın çıkartmak.	İşten Çıkarma				
57	Gizli tutulması gereken sırları açıklayarak Başkanlık'ın hükmü şahsiyetini rencide etmek,	İşten Çıkarma				
58	Başkanlık'a ait evrakı, kayıt ve dosyaları kasten ziyana uğratmak,	İşten Çıkarma				
59	Başkanlık'ın alım satım, artırma ve eksiltme işlerine hile karıştırıldığı sabit olmak,	İşten Çıkarma				
60	İşveren vekili veya amirlerine fiili saldırıda bulunmak,	İşten Çıkarma				
61	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				
62	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				
63	İşçinin, işlediği (şeref ve haysiyet kırıcı suçlar hariç) bir suçtan dolayı 6 aydan fazla hapis cezasına mahkum	İşten Çıkarma				



	SUÇLAR	CEZASI	TEKERRÜR SAYISINA GÖRE CEZALAR			
			1	2	3	4
	edilmesi ve bu cezanın tecil edilmemesi,					
64	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 uygulanması, bu eylem ve davranışın cezasız bırakılmasını gerektirmez. Bu durumda cezalandırmayı gerektiren fiil ve davranış hangi suça yakın görülürse o suça ilişkin ceza verilir.



**EK-2 KORUYUCU MELBUSAT TEÇHİZATLAR**

<b>KİŞİSEL KORUMA ARAÇLARI</b>	<b>KULLANILMASI GEREKEN YERLER</b>
<b>KORUYUCU GÖZLÜKLER</b>	
Parça ve çapaklara karşı koruyucu gözlükler.	Kesme, zimba, perçin, kalafat, raspa ve kuru taşlama gibi işlerde çalışanlar.
Isıya, ışına ve sıçrayacak parçaya karşı koruyucu gözlükler.	Erimiş maden işlerinde çalışanlar. (döküm 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.
<b>BARET</b>	
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.
<b>KORUYUCU ELBİSELER</b>	
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. (NDİ Atölyesi vb.)
Muşamba önlük.	Sulu ortamda çalışanlar.
<b>ELDİVENLER</b>	
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.)
<b>AYAKKABILAR</b>	
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. (taşıma 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 üretilen 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.
İçli 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 iş ve teknolojik gelişmelerin icaplarına göre gerekli olabilecek her türlü malzeme ve teçhizat işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulunca belirlenir.



**MSB-ANT BAŞKANLIĞI**  
**1. ALTI AYDA**  
**(01.04.2017-30.09.2017)**  
**UYGULANACAK ÜCRET**  
**CETVELİ (TL/GÜN)**

**EK 3/A**

DERECE	BEKL. YILI	3. GRUP	2. GRUP	1. GRUP
1	1	98,87	98,87	98,87
2	1	98,87	102,85	103,32
3	1	98,87	103,24	103,72
4	1	102,36	103,32	104,12
5	1	102,54	103,72	104,51
6	1	102,74	104,12	104,91
7	1	102,92	104,51	105,31
8	1	103,20	104,91	105,72
9	1	103,32	105,05	105,86
10	1	103,86	105,46	105,98
11	1	104,02	105,86	106,12
12	1	104,20	105,98	106,26
13	2	104,38	106,12	106,39
14	2	104,55	106,26	106,51
15	2	104,73	106,39	106,66
16	2	104,89	106,51	106,79
17	2	105,06	106,66	107,18
18	2	105,24	106,79	107,50
19	2	105,41	106,92	109,00
20	2	105,60	107,31	110,00
21	2	105,76	108,50	111,00
22	2	105,94	109,00	111,62
23	2	106,21	110,00	114,20
24	2	107,50	111,00	116,84
25	2	107,50	112,36	119,59
26	2	107,60	114,97	122,66
27	2	110,05	117,59	126,08
28	2	112,53	120,54	129,52
29	2	115,08	123,58	133,25
30	2	117,72	127,02	137,08
31	3	120,63	130,70	140,96
32	3	123,72	134,36	145,00
33	3	127,23	138,17	149,39
34	3	130,88	142,17	153,85
35	3	134,61	146,28	158,49
36	3	138,44	150,64	163,26
37	3	142,41	155,21	168,16
38	3	146,51	159,85	173,14
39	3	150,88	164,64	178,34
40	3	155,46	169,57	183,73
41	3	160,12	174,68	189,21
42	3	164,93	179,88	194,89
43	3	169,85	185,32	200,76
44	3	174,99	190,89	206,77
45	3	180,12	196,60	212,96
46	∞	185,62	202,47	219,35

**MSB-ANT BAŞKANLIĞI**  
**2. ALTI AYDA**  
**(01.10.2017-31.03.2018)**  
**UYGULANACAK ÜCRET**  
**CETVELİ (TL/GÜN)**

**EK 3/B**

DERECE	BEKL. YILI	3. GRUP	2. GRUP	1. GRUP
1	1	103,81	103,81	103,81
2	1	103,81	107,99	108,49
3	1	103,81	108,40	108,91
4	1	107,48	108,49	109,33
5	1	107,67	108,91	109,74
6	1	107,88	109,33	110,16
7	1	108,07	109,74	110,58
8	1	108,36	110,16	111,01
9	1	108,49	110,30	111,15
10	1	109,05	110,73	111,28
11	1	109,22	111,15	111,43
12	1	109,41	111,28	111,57
13	2	109,60	111,43	111,71
14	2	109,78	111,57	111,84
15	2	109,97	111,71	111,99
16	2	110,13	111,84	112,13
17	2	110,31	111,99	112,54
18	2	110,50	112,13	112,88
19	2	110,68	112,27	114,45
20	2	110,88	112,68	115,50
21	2	111,05	113,93	116,55
22	2	111,24	114,45	117,20
23	2	111,52	115,50	119,91
24	2	112,88	116,55	122,68
25	2	112,88	117,98	125,57
26	2	112,98	120,72	128,79
27	2	115,55	123,47	132,38
28	2	118,16	126,57	136,00
29	2	120,83	129,76	139,91
30	2	123,61	133,37	143,93
31	3	126,66	137,24	148,01
32	3	129,91	141,08	152,25
33	3	133,59	145,08	156,86
34	3	137,42	149,28	161,54
35	3	141,34	153,59	166,41
36	3	145,36	158,17	171,42
37	3	149,53	162,97	176,57
38	3	153,84	167,84	181,80
39	3	158,42	172,87	187,26
40	3	163,23	178,05	192,92
41	3	168,13	183,41	198,67
42	3	173,18	188,87	204,63
43	3	178,34	194,59	210,80
44	3	183,74	200,43	217,11
45	3	189,13	206,43	223,61
46	∞	194,90	212,59	230,32