

**MİLLÎ SAVUNMA BAKANLIĞI, VE İÇİŞLERİ
BAKANLIĞI (JANDARMA GENEL KOMUTANLIĞI VE
SAHİL GÜVENLİK KOMUTANLIĞI) VE
ASKERİ FABRİKALAR VE TERSANELER
ANONİM ŞİRKETİ**

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 AKDEDİLECEK OLAN

**28. DÖNEM GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
SENDİKA TEKLİFİ**

**YÜRÜRLÜK
01.03.2021-28.02.2023**

MADDE 1- TARAFLAR VE DÜZEYİ

REDAKSİYON

a. Taraflar: Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları, Millî Savunma Bakanlığı, ~~ve~~ İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının) **ve Askeri Fabrikalar ve Tersaneler Anonim Şirketi (ASFAT A.Ş.)'nin** üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile işverenin bu Sözleşme kapsamında bulunan işyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçileri temsile yetkili, şubeleri ve üyeleri adına hareket eden Türkiye Harb Sanayii, Savunma ve Güvenlik Çalışanları Sendikası (TÜRK HARB-İŞ)'dir.

b. Düzeyi: Bu Toplu İş Sözleşmesi Grup Toplu İş Sözleşmesi olarak bağitlanmıştır.

MADDE 2- TANIMLAR

REDAKSİYON

Bu Sözleşme içinde yer alan başlıca deyimlerin tanımları aşağıda gösterilmiştir.

İŞVEREN: Millî Savunma Bakanlığı, ~~ve~~ İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı) **ve Askeri Fabrikalar ve Tersaneler Anonim Şirketi (ASFAT A.Ş.)**,

KUVVET KOMUTANLIĞI: Kara, Deniz, Hava Kuvvetleri Komutanlıkları ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı, Gnkur. Bşk.lığına doğrudan bağlı işyerleri için Gnkur.Mrk.D.Bşk.lığı).

İLGİLİ GENEL MÜDÜRLÜKLER / **DAİRE** BAŞKANLIĞIKLAR / **MÜDÜRLÜKLER VE MİLLİ SAVUNMA ÜNİVERSİTESİ**: Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı ~~Personel Genel Müdürlüğü, Tersaneler Genel Müdürlüğü, Askeri Fabrikalar Genel Müdürlüğü, Tedarik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Lojistik Genel Müdürlüğü ve Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığıdır~~ **Genel Müdürlükler / Başkanlıklar / Müdürlükler ve Milli Savunma Üniversitesi.**

İŞVEREN VEKİLİ: İşyerinin tamamını, işveren adına sevk ve idareye yetkili kimsedir.

İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yüklenmelerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur.

İŞVEREN SENDİKASI: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS).

İŞÇİ SENDİKASI: Türkiye Harb Sanayii, Savunma ve Güvenlik Çalışanları Sendikası (TÜRK HARB-İŞ). Bu sözleşmede geçen "Sendika" deyimini işçi sendikasını ifade eder.

ŞUBE: Türkiye Harb Sanayii, Savunma ve Güvenlik Çalışanları Sendikası'na (TÜRK HARB-İŞ) bağlı şubeler.

İŞYERİ: Genelkurmay Başkanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, ~~ve~~ Jandarma Genel Komutanlığı, ~~ile~~ Sahil Güvenlik Komutanlığı'na **ile Askeri Fabrikalar ve Tersaneler Anonim Şirketi (ASFAT A.Ş.)'ne** bağlı kapsam maddesindeki işyerleri.

İŞÇİ: Yukarıda belirtilen işyerlerinde 4857 sayılı Kanun'da tanımlanan ve iş sözleşmesine dayanarak ücret karşılığı çalışan kişi.

SÖZLEŞME: Bu Grup Toplu İş Sözleşmesi.

MEVZUAT: Anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik ve tebliğ.

MADDE 3- SÖZLEŞMENİN AMACI

AYNEN

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI

DEĞİŞİK

Bu sözleşme, Millî Savunma Bakanlığına bağlı, açılmış ve açılacak işyerleri, ~~ile~~ İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'na **ile Askeri Fabrikalar ve Tersaneler Anonim Şirketi (ASFAT A.Ş.)'nin** bütün işyerlerinde çalışan (döner sermaye **ve işletme geliri** ile çalışan işyerleri dahil) Türk Harb-İş Sendikası üyesi işçileri kapsar.

Şu kadar ki;

a. Birliklerin mutfak, tabldot, kalorifer ve sıhhi tesisatlarında çalışan işçilere,

b. Harb Akademileri, Sınıf Okulları, Harb Okulları ve Askeri Liselerde çalışan işçilere,

c. Genelkurmay Başkanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, Kuvvet Komutanlıkları ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının Ankara Merkez Karargahlarında çalışan işçilere,

Bu sözleşme hükümleri ferdi iş sözleşmesi olarak uygulanır.

Ancak, bu işyerlerinde çalışan ve Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasına ilişkin bir müracaat ve şikayeti olan işçi şikayet ve müracaatını sendika şubesine yapabilir. Sendika şubesi bu müracaat ve şikayetini bu toplu iş sözleşmesinin "Ferdî Uyuşmazlıkların Çözümlemesi" başlıklı 83. ve "Toplu Uyuşmazlıkların Çözümlemesi" başlıklı 84. maddeleri esaslarına göre çözümler.

ç. Genel ve özel bütçeden ücret almayan işçiler, bu sözleşme kapsamı dışındadır.

d. İşverence; İşletmenin tamamı esas olmak üzere işyerlerinde kritik görevlerde bulunan A grubu işçi idarecilerinden toplam 50 kişi ile A ve B grubu idarecilik görevi verilen mühendisler Toplu İş Sözleşmesi kapsamı dışına çıkarılabilir.

MADDE 5- SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN İŞVEREN VEKİLLERİ VE İŞÇİLERLE GÖRÜŞME USULLERİ	AYNEN
MADDE 6- SENDİKA TEMSİLCİ VE GÖREVLİLERİNİN TEMİNATI	AYNEN
MADDE 7- İŞÇİ TEŞEKKÜLÜ İDARECİLİĞİNİN TEMİNATI	AYNEN
MADDE 8- SENDİKANIN YÜKÜMLÜLÜĞÜ	AYNEN
MADDE 9- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ	AYNEN
MADDE 10- TEMSİLCİLERDE ARANAN NİTELİKLER	AYNEN
MADDE 11- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN FAALİYETLERİ	AYNEN
MADDE 12- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN YASAK FAALİYETLERİ	REDAKSİYON
<p>İşyeri sendika temsilcilerinin ilgili yasalarda ve bu toplu iş sözleşmesinin “İşyeri Sendika Temsilcilerinin Faaliyetleri” başlıklı 11. maddesi ile diğer maddelerinde belirtilen görevleri dışında;</p> <p>a. İşyerinin ve işin emniyet, intizam ve disiplinini bozacak şekilde hareket etmeleri,</p> <p>b. Temsilcilik görevlerini bahane ederek işyerindeki asıl işlerini savsaklamaları aksatmaları,</p> <p>c. Kendilerine veya başkalarına kişisel çıkar sağlamak amacı ile işçileri işveren aleyhine teşvik etmeleri veya ettirmeleri, sendika veya ilgili makamlara gerçeğe aykırı şikayet ve ihbarlarda bulunmaları,</p> <p>ç. İşveren vekilinin izni olmaksızın işyerinde her türlü propaganda yapmaları ve bu maksatla broşür veya el ilanı yahut benzerlerini dağıtmaları, afiş veya ilan asmaları, konferans ve söylev vermeleri, her türlü ses, yazı ve resim vasıtaları ile faaliyette bulunmaları, yasaktır.</p>	
MADDE 13- İDARİ GÖREVLİLERE VE SENDİKA KURULLARINDA GÖREV ALANLARA BASKI YAPILMAMASI	AYNEN
MADDE 14- İŞVERENİN İŞİ VE İŞYERİNİ İDARE YETKİSİ	AYNEN
MADDE 15- İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜĞÜ	AYNEN
MADDE 16- SENDİKA TEMSİLCİ ODASI VE İLAN PANOSU	AYNEN
MADDE 17- SENDİKA AİDATLARI	AYNEN
MADDE 18- SOSYAL AMAÇLI BİREYSEL ÖDEMELER	AYNEN
MADDE 19- İŞ SÖZLEŞMELERİNİN TİPLERİ	AYNEN
MADDE 20- İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ŞEKLİ	AYNEN
MADDE 21- İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YAPILMASI	DEĞİŞİK
<p>a. Genel:</p> <p>İşveren işçi alınmasında ilgili mevzuat dahilinde her türlü usul ve esasları takip edip uygulamakta serbesttir.</p> <p>İşçilerin öğrenim durumuna göre, işyerlerine girebilecekleri ücret dereceleri (parçabaşı işçiler için iş sırası) bu toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiştir. İşçiler bu derecelere göre işe başlatılırlar. Öğrenim durumlarının gerektirdiği ücret derecesinin altındaki ve/veya üstündeki bir ücret derecesinden hiçbir nedenle işçi alınamaz.</p> <p>Keza, müteakip fıkralarda belirtilenler dışında öğrenime sahip (idari ve sosyal bilimler gibi) olanlar işe alınamazlar.</p> <p>Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta iken; özelleştirme, işyerinin kapatılması veya istihdam fazlalığı gibi sebeplerle (işçinin herhangi bir yüz kızartıcı sebepten iş sözleşmesinin feshi ve istifası hariç) iş sözleşmesi feshedilen işçilerin daha önceki kamu kurum ve kuruluşlarında geçen çalışma süreleri, bu toplu iş sözleşmesine tabi işyerlerinde geçmiş sayılır.</p>	

b. Ücret dereceleri:

1) Saat ücretli olarak çalıştırılmak üzere işe alınacaklar, bu toplu iş sözleşmesine ekli Ek-1 saat ücretleri cetvelinin;

(a) İlkokul mezunları **birinci beşinci**,

(b) Ortaokul ve dengi okul mezunları **ile kalfalık belgesi olanlar (MYK tarafından aynı nitelikte kabul edilen belgeler) beşinci yedinci**,

(c) Lise ve dengi okul mezunları **ile ustalık belgesi olanlar (MYK tarafından aynı nitelikte kabul edilen belgeler) dokuzuncu onbirinci**,

(ç) Bu fıkranın (3) numaralı bendinde belirtilen işçiler hariç olmak üzere,

(I) İki yıl ~~veya daha fazla süreli süre ile~~ eğitim veren yükseköğretim kurumlarının teknik bölüm mezunları **(Meslek Yüksek Okullarının teknik bölümleri dahil) meslek yüksek okullarının teknik bölüm mezunları ve teknik eğitim fakültesi mezunları onüçüncü özel güvenlik ve koruma programı ve bu fıkranın (II). bendinde sayılanlar dışında kalan 4 yıllık fakülte mezunları onbeşinci**,

(II) En az 4 yıl eğitim süreli ve devam mecburiyeti olan fakültelerin Fizik, Kimya, Matematik, İstatistik, İşletme, İktisat (Ekonomi) bölümleri, **teknik eğitim fakültesi ve üniversitelerin (yüksek okullar dahil) teknik bölüm mezunları** yirmikinci ücret derecesinden işe alınırlar.

~~Orduvelerine alınacak işçiler için, orduveli işçilerinin saat ücretleri Ek-2 cetveli esas alınır.~~

(2) Parçabaşı işçiliğe bu toplu iş sözleşmesinin "Parçabaşı İşçiliğe Geçirme ve İşçi Alım İşlemleri" başlıklı maddesinde belirtilen usulle işçi temin edilemediği yahut kadro ve ihtiyaç tamamlanamadığı hallerde parçabaşı ücret sistemi ile çalıştırılmak üzere işe alınacak işçiler, öğrenim durumlarından bağımsız olarak;

(a) Melbusat ile Çadır, Saraç ve Teçhizat imalatı maksadıyla işe alınacaklar ilgili İş Sıralama Cetvelinin son sırasındaki dürü elışı temizleme,

(b) Kundura imalatı maksadıyla işe alınanlar ilgili İş Sıralama Cetvelinin son sırasındaki makine yardımcılığı, ayakçılık işinin ait olduğu iş sırasından işe alınırlar.

(3) Saat ücretli olarak çalıştırılmak üzere ~~makine mühendisi, inşaat mühendisi, elektrik mühendisi, elektronik mühendisi, harita mühendisi, fizik mühendisi, jeofizik mühendisi, kimya mühendisi, gemi mühendisi, uçak mühendisi, metalürji mühendisi, metalurji ve malzeme mühendisi, malzeme mühendisi, endüstri mühendisi, tekstil mühendisi, bilgisayar mühendisi, uzay mühendisi, havacılık mühendisi, uzay ve havacılık mühendisi, matematik mühendisi, mekatronik mühendisi~~ **mühendislik bölümü mezunları** veya yüksek mühendisleri, mimar ve yüksek mimarlar ile Sivil Havacılık Yüksek Okullarının Uçak Elektrik/Elektronik, Uçak Gövde/Motor bölümü mezunları Ek-32 mühendis ve mimar saat ücretleri cetvelinin 1. derecesinden işe başlatılırlar. İşyerlerinde çalışmakta iken yukarıda belirtilen mühendislik fakültesini bitirenler, **işyerindeki tecrübelerinden faydalanılması ve verimliliğinin teşvik edilmesi amacıyla, öncelikle yetişmiş oldukları atölye, birim ve işyerinde olmak üzere, o işyerinde ihtiyaç yoksa tecrübesine uygun işverene bağlı diğer işyerlerinde işyerinin aynı alandan işçi statüsünde boş mühendis kadrosu bulunması halinde, işveren vekilinin teklifi ve kuvvet komutanlığının onayı ile** bu madde esaslarına göre mühendisliğe intibak **ettirilebilirler ettirilirler. Şu kadar ki, intibak ettirilecekleri ücret derecesinin karşılığı olan saat ücreti, eski saat ücretlerinin altında olamaz. İşyerinin mühendis ihtiyacı öncelikle işyerinde çalışırken bu esaslara göre intibak ettirilen işçilerden karşılanır. Bu işçilerin Ek-1 ücret cetvelinde geçmiş olan çalışma süreleri Ek-2 ücret cetvelinde geçmiş sayılır ve intibakları buna göre yapılır. İşyerinde çalışmakta iken mühendislik bölümlerini bitirdikleri halde mühendisliğe intibakı yapılamayan işçilerin ücretleri Ek-1 saat ücretleri cetveline göre almakta oldukları saat ücretlerinin altında olmamak üzere Ek-2 ücret cetvelindeki en yakın saat ücret derecesinden ödenir.**

c. Deneme:

Seçme sınavında başarı gösterip seçilenlerden, ilgili belgeleri tamamlayan ve sözleşme ile saptanan asgari ücret derecesinin karşılığı saat ücreti (parçabaşı işçiler için ait oldukları iş sıralama ve kök saat ücretleri cetvelinin son sırasındaki iş sırasına ait kök saat ücreti) ile çalışmayı kabul edenler, işveren vekilinin yazılı onayı ile denemeye tabi tutulurlar. Deneme süresi 3 aydır. Bu süre hiç bir şekilde aşılamaz. İşveren vekili ve işçi deneme süresi içinde iş sözleşmesini her zaman tazminatsız olarak feshedebilirler.

ç. Kesin kabul işlemi:

(1) Deneme süresi sonunda sıralı amirlerince haklarında olumlu kanaat raporu verilen parçabaşı ücret usulü ile çalıştırılmak üzere işe alınan işçiler ile b fıkrasının (3) numaralı bendi kapsamında olan işçiler dışındaki işçilerin kesin kabulleri, alındıkları ücret derecesinin bir üst derecesinden işveren vekilinin onayı ile yapılır. Şu kadar ki;

(a) Lise muadili teknik öğrenim veren okul mezunlarına **ve ustalık belgesi olanlara** bir,

(b) Meslek yüksek okulu ya da ön lisans seviyesinde teknik eğitim veren yüksek okul mezunlarına iki,

(c) Bu maddenin b. fıkrasının (3) numaralı bendinde belirtilen işçiler hariç en az dört yıl süreli lisans seviyesinde teknik eğitim veren fakülte (teknik eğitim fakülteleri) mezunlarına dört üst ücret derecesi,

(ç) Gaziler ile terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malül sayılmayacak şekilde yaralanıp Terörle Mücadele Sırasında Yaralanıp Gazi Sayılmayanlara (TMSY) kesin kabul işlemi sonrasında iki derece,

ayrıca verilir.

(2) Bu maddenin b. fıkrasının (3) numaralı bendi kapsamında işe alınan mühendis/mimar/yüksek mühendis/yüksek mimarlar ile Sivil Havacılık Yüksek Okulu Uçak Elektrik/Elektronik, Uçak Gövde/Motor bölümü mezunlarından deneme süresi sonunda sıralı amirlerince haklarında olumlu kanaat raporu verilenlerin kesin kabulleri;

(a) Sadece lisans düzeyinde öğrenim yapmış olanlar için bir,

(b) Yüksek mühendis unvanı kazanmış olanlar ve bu husustaki (yüksek mühendis unvanını kullanabileceğine ilişkin) öğrenim belgesini deneme süresi sonuna kadar işyerine ibraz edenler için üç,

(c) Alanında doktora yapmış olanlar ve bu husustaki belgelerini deneme süresi sonuna kadar işyerine ibraz edenler için ise dört üst ücret derecesi verilerek yapılır.

(3) Parçabaşı ücret usulü ile çalıştırılmak üzere ait oldukları iş sıralama ve kök saat ücretleri cetvelinin son sırasındaki iş sırasından (ve bu iş sırasına ait kök saat ücretinden) denemeye tabi tutulan işçilerin kesin kabulleri, sıralı amirlerince haklarında olumlu kanaat raporu verilmesi koşuluyla, deneme süresi içerisinde gösterdikleri beceri de göz önünde bulundurulmak suretiyle bu toplu iş sözleşmesinin "Parçabaşı İşçiliğe Geçirme ve İşçi Alım İşlemleri" başlıklı maddesine göre işçi temin edilemeyen iş sıralarından birisine yapılır.

(4) Kesin kabulü yapılan işçilerin tespit edilen yeni ücret dereceleri, deneme sürelerinin bitim tarihinden itibaren uygulanır.

(5) Deneme süreleri hizmet ve terfi için bekleme süresinden sayılır.

(6) Deneme süresi içinde ya da deneme süresinin sonu itibarıyla haklarında olumsuz kanaat raporu düzenlenen işçilerin iş sözleşmeleri feshedilir.

d. Yanlış işe alma ya da yanlış ücret derecesine intibak:

(1) Bu sözleşmeye aykırı iş sözleşmesi yapılamaz.

(2) Ancak, sözleşmede belirtilen ücret derecelerinin üstünde veya altında işçi alınmış ise;

(a) İşçi bulunması gereken ücret derecesinin üstünde işe alınmış ise derecesi, sözleşmedeki koşullara göre intibak ettirilir. Ancak, fazla ödemede bulunduğu gerekçesi ile geriye doğru ücret kesintisi yapılmaz. Yeni ücret derecesine intibakı kabul etmeyen işçinin yasal hakları ödenerek iş sözleşmesi feshedilir.

(b) İşçi sözleşme şartlarına göre alınması gereken ücret derecesinin altında işe alınmış ise; bu durumu yazılı olarak belgeleyerek düzeltme yapılmasını işveren ister. İşverenin işçinin bu başvurusunu ve konu ile ilgili belgelerini uygun görmesi halinde, müracaat tarihini takip eden aybaşından geçerli olmak üzere, işçinin hakkı olan ücret derecesine intibakı yapılır.

MADDE 22- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE TESİRİ

AYNEN

MADDE 23- MUVAZZAF OLARAK ASKERE GİDEN İŞÇİLER VE TEKRAR İŞE ALINMALARI

AYNEN

MADDE 24- MUVAZZAFLIK DIŞI SİLAH ALTINA ALINAN İŞÇİLER VE TEKRAR İŞE ALINMALARI

AYNEN

MADDE 25- NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ

DEĞİŞİK

a. İş yerlerinde normal çalışma süresi Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik;

(1) Kapsamı dışındaki işler için günde ~~8,5~~ **8** saat, haftada 5 gün ve ~~42,5~~ **40** saattir. İşçilere bu çalışmalarını karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir.

(2) Kapsamındaki işçiler bakımından günlük çalışma süresi, anılan Yönetmelikte belirtilen azami süre kadardır. Bu kapsamdaki işçiler de haftada 5 gün çalıştırılırlar ve bu şekildeki haftalık 37,5 saatlik çalışmalarının karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir.

(3) Kapsamında olsa dahi, ~~üçlü vardiya sistemi~~ **“Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” gereğince** ~~ile~~ çalıştırılan (kaydırmalı mesai dahil) işçilerin günlük çalışma süreleri 7,5 saat, haftada ~~6 5~~ gün ve ~~45 37,5~~ saattir. **5188 sayılı Kanun hükümlerine göre çalışan özel güvenlik görevlileri günde 11 saat ve iki posta halinde çalıştırılabilir. Bu işçilerin mesai programlarının işveren tarafından haftada 5 gün ve 37,5 saat olacak şekilde düzenlenmesi halinde, Bu** şekilde çalışan işçiler de **haftalık çalışma süresini tamamlayıp tamamlamadığına bakılmaksızın** hafta tatili ücretine ve 45 saat üzerinden ücret ödemesine hak kazanırlar.

b. İhtiyaç halinde, işyerlerinde işveren vekilinin onayı ile akdi tatil günleri mesai yaptırılabilir. Akdi tatilde çalışma yapılacağı acil haller hariç 24 saat önceden ilân edilmek suretiyle çalıştırılacak işçilere duyurulur.

c. İşçinin akdi tatil günlerinde çalıştırılması halinde;

(1) Akdi tatilden önceki haftada normal çalışma süresini ~~tamamlamamışsa, fiilen tamamlayıp tamamlamadığına bakılmaksızın akdi tatilde (haftanın 6. Günü) normal çalışma süresine kadar olan çalışmasına normal saat ücreti üzerinden ödeme yapılır.~~

~~(2) Bu sözleşme ile tespit edilen normal haftalık çalışma süresi ile~~ 45 saate kadar yapılan ~~arasındaki~~ fazla süreli çalışmaları için saat ücreti **%35 50** artırılarak **ücret** ödenir.

~~(3 2)~~ Haftalık çalışma süresi 45 saati aşan işçiler bakımından, 45 saati aşan kısmın saat ücreti **%80 100** artırılarak ödenir.

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

MADDE 26- VARDİYALI ÇALIŞMALAR VE GECE ÇALIŞMASI

DEĞİŞİK

a. Vardiyalı çalışmalar ve gece çalışması konularında 4857 sayılı İş Kanunu ve anılan Kanun uyarınca yürürlüğe konulan ikincil mevzuat hükümleri uygulanır.

b. Vardiyalı çalışmalarda işçilerin haftada 48 saat dinlendirilmeleri esastır. **Ancak; 5188 sayılı Kanun gereği yürütülen özel güvenlik işlerinde düzenleme 24 saatte iki posta olacak şekilde yapılabilir. Bu şekilde çalıştırılan işçilerin postaları arasındaki dinlenme süreleri 36 saatten az olamaz.**

c. Vardiya usulü çalışmalarda özellik arzeden işlerde aynı postada çalışan personel sayısı 2'den az olamaz.

ç. Zorunluluk olmadıkça İşçi Sendikasının Şube Yönetim Kurulu üyeleri, Sendika işyeri baş temsilcisi veya temsilcilerden birisi istekleri dışında gece vardiyasında çalıştırılmaz.

d. Vardiya başlangıç ve bitiş saatlerinin işçinin bulunduğu şehrin toplu taşıma imkânlarından faydalanacağı şekilde belirlenmesi esastır.

MADDE 27- ARA DİNLENMESİ

DEĞİŞİK

a. Günlük çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında işçilere;

(1) 7,5 saat ve daha az süreli işlerde en az yarım saat,

(2) 7,5 saat den fazla süreli işlerde en az 1 saat,

yemek ve dinlenmek için paydos verilir. **Farklı çalışma sürelerine tabi çalışanlar olsa bile ara dinlenmesinin verilmesinde işyeri bir bütün olarak kabul edilerek ara dinlenme süresi buna göre belirlenir.**

~~Ancak bu süreler iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği gereği 2 saate kadar artırılabilir. Ara dinlenmeleri, bir bölümü 30 dakikadan az olmamak üzere aralıklı olarak kullanılabilir.~~

b. Yemek ve dinlenme süreleri çalışma sürelerinden sayılmaz.

c. İşçiler öğle paydoslarında giriş ve çıkış şartlarına uyararak işyeri dışına çıkmakta serbesttirler.

ç. Yemekten önce ve sonra çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında ve normal mesaiyi takiben fazla mesai yapılacaksa mesaiye başlamadan evvel 15'er dakika dinlenmek için paydos verilir ve bu süreler çalışma sürelerinden sayılır.

d. İşçinin ara dinlenmesinin dönüşümlü olarak kullanılması dışında, ara dinlenmesini nöbet mahallinde geçirmesi veya ç fıkrasında belirtilen paydosların verilememesi halinde, bu sürelerle ilişkin ücretler TİS'in 54'üncü maddesi esaslarına göre ödenir.

MADDE 28- İŞİN BAŞLAMA VE BİTME ZAMANLARI

AYNEN

MADDE 29 - İŞE BAŞLAMA

AYNEN

MADDE 30- ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

DEĞİŞİK

- a. İşçinin işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber, çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,
- b. İşçinin işveren vekilleri tarafından işi ile ilgili başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili başka bir yerde meşgul edilmesi sureti ile asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler ile **mesai saatleri dışında işyerine acil çağırılan işçilerin ikametlerinden işyerine kadar yolda geçirdikleri süre,**
- c. İşçinin hastalığı halinde istirahat almaksızın bu toplu iş sözleşmesinin "Vizite İşlemleri" başlıklı 78. maddesi şartları ile yolda, vizite ve hastanelerde geçen süreler,
- ç. Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için **bu toplu iş sözleşmesinin 80. maddesinde yönetmelikte** belirtilen süreler,
- d. Bu toplu iş sözleşmesinin "Normal Çalışma Süresi" başlıklı 25. maddesi esas ve şartları ile cumartesi günleri çalışılmadan geçen süreler,
- e. İşçilerin işveren vekilleri tarafından işyerinden **yurtiçi veya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti dahil** başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler, **ile işçinin işveren vekilleri tarafından günlük çalışma süresini aşan uzun süreli tecrübe seyirleri ile tatbikatlarda geçen süreler,**
- f. Periyodik muayenede geçen sürelerin azami normal mesai bitim saatine kadar olan süreler ile iş kazası ve meslek hastalığından dolayı (mesleki tanı, mesleki şüphe, teşhis ve tetkikler dahil) tedavide ve istirahatte geçen süreler,
- g. 31, 60, 61 ve 64. maddede sayılan izin süreleri,
- ğ. İşçinin ilgili mevzuat gereğince Mesleki Yeterlilik Belgesi/Sertifika alması veya yenilemesi için katıldığı kurs, eğitim, sınav, tatbikat, atış vb. nedenlerle işyeri dışında geçirdiği süreler,
- h. İşçinin işe her an çağırılabilirliği (icaben), güvenlik gerekçesi veya karantina nedeniyle işyeri içinde/dışında bekletilen veya işyerinden ayrılmasına müsaade edilmeyen süreler,
- İş süresinden sayılır.

Ancak, işçilerin harcırah gerektiren yurt içi **veya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetine** geçici göreve gidiş ve dönüşlerinde, (zorunlu bir neden olmadıkça) mesai günlerinde ve işe başlama saatinde yola çıkarılmaları esastır.

Bu şekilde göreve gidiş ve dönüşlerde işçilerin günlük normal çalışma sürelerinin üzerinde her gün için yolda geçirdikleri süreler ~~in azami 3 saati~~ iş süresinden sayılır. **Göreve gidiş ve dönüşlerde mesai bitimine veya başlangıcına yarım gün veya daha az zaman var ise işçi ertesi gün işbaşı yaptırılır, bu süreler çalışma süresinden sayılır.**

Zorunlu bir nedenle Ulusal Bayram, Genel, Hafta ve Akdi tatil günlerini yolda geçiren işçiler hakkında da bu fıkra hükümleri uygulanır.

¶ 1. İşçiden iş saatleri dışında işe çağırılması muhtemel olduğu gerekçesiyle belirli bir yerde beklemesi istenemez.

MADDE 31- ULUSAL BAYRAM, GENEL, HAFTA VE AKDİ TATİL GÜNLERİ

DEĞİŞİK

Ulusal Bayram, Genel Tatiller ve Hafta Tatili hakkında ilgili yasa hükümleri uygulanır.

Hafta tatili pazar günüdür. Şu kadar ki; 2'li ve 3'lü vardiya ile çalışan işçiler ile işin ve işyerinin niteliği gereği haftanın her günü çalışılması gereken işlerde çalışan işçiler için hafta tatili 7. gündür.

~~Bu toplu iş sözleşmesinin "Normal Çalışma Süresi" başlıklı 25. maddesinin a. fıkrasının (3) numaralı bendi kapsamında çalışan vardiyalı işçiler hariç olmak üzere h~~Hafta tatilinden önceki gün akdi tatil günüdür. İşin niteliği gereği haftanın 6. ve 7. gününün Cumartesi ve Pazar günleri dışında kullandırılması halinde bu süre yılda 18 haftayı geçemez.

MADDE 32- İŞE GEÇ GELME

AYNEN

MADDE 33- FAZLA SÜRELİ VE FAZLA ÇALIŞMA

DEĞİŞİK

a. İşçilerin haftalık normal çalışma süresini 45 saate tamamlayan çalışmalarına fazla süreli çalışma, 45 saati aşan çalışmalarına ise, fazla çalışma denir.

~~Bu toplu iş sözleşmesinin "Normal Çalışma Süresi" başlıklı 25. maddesinin a. fıkrasının (3) numaralı bendi kapsamında çalışan vardiyalı işçiler hariç olmak üzere haftanın 6. (akdi tatil) günü ya da bu toplu iş sözleşmesinin "Normal Çalışma Süresi" başlıklı 25. maddesinin a. fıkrasının (3) numaralı bendi kapsamında çalışan vardiyalı işçiler de dâhil olmak üzere haftanın 7. (hafta tatili) gününde çalışma yaptırılması halinde işçilere bu toplu iş sözleşmesinin Bu sürelerle ilişkin ücretler~~ "Ulusal Bayram, Genel ve Hafta Tatili Ücretleri" başlıklı 53. ve "Fazla Süreli ve Fazla Çalışma Ücreti" başlıklı 54. maddeleri çerçevesinde ödeme yapılır ~~nir~~ veya 54. maddenin ç. fıkrası uygulanır.

b. İşçiler, işveren vekilinin talebi halinde fazla saatlerde çalışmayı önceden kabul ederler.

Ancak, aynı işi yapabilecek yeterli sayıda işçinin bulunması halinde, **hamile, engelli raporu vermeye yetkili hastanelerden engelli sağlık raporu alanlar**, mazereti olan işçilerle ve belli güzergahlarına servis aracı ile götürülemeyecek işçiler istekleri halinde fazla mesaiye bırakılmazlar.

Fevkalade haller ve ani ihtiyaçlar dışında fazla saatlerde çalışmalarını istenen işçilerden, kimlerin hangi gün ve kaç saat mesai yapacağını belirleyen işveren vekilinin onaylı listesi 24 saat önce işçilere duyurulur ve bir kopyası ilân panosuna asılır.

c. Ücretli veya ücretsiz (günlük veya saatlik) izin alan işçilere izinli oldukları günlerde fazla çalışma yaptırılmaz.

MADDE 34- MESLEK VE SANAT CETVELİ DEĞİŞİKLİĞİ

AYNEN

MADDE 35- KURSİYERLER

AYNEN

MADDE 36- İŞÇİNİN İŞYERİ VE MESLEK DEĞİŞİKLİĞİ

DEĞİŞİK

İşçinin iş sözleşmesinde belirtilen işyerinde ve kendi mesleğinde çalıştırılması esastır. **İşveren vekili, gazi, terör mağduru ve engelli işçileri mesleki, bedeni ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdür.**

a. İşveren vekili ihtiyaç olduğunda işçiyi, işyeri içinde veya dışında sağlık durumunu tehlikeye sokmayacak ve işçinin kendi mesleğinde, mesleğine uygun veya yakın başka işlerde (branşlarda) yeterli bilgiyi vermek **ve ilgili mevzuat gereğince tüm ücretleri işverence karşılanacak Mesleki Yeterlilik Belgesini aldirmek** suretiyle işveren vekilinin yazılı onayıyla **EK-10 Meslek ve Sanat Cetvelindeki işlerden birisinde** çalıştırabilir. **Belirli dönem sonunda yenilenmesi gereken belgelerde de aynı usuller uygulanır.**

Bu takdirde işçi kendi meslek ve ücret derecesinde kalmış gibi kıdem kazanır, terfi eder, **bir üst dereceye geçer**, zam görür.

Başka meslek ve sanatlarda ~~iş verme geçirilme~~ **geçirilme ihtiyacı olması halinde, sağlık durumu ve eğitim yeterliliği uygun olan işçilerden önce gönüllüler olmak üzere objektif kriterlere göre seçilecek işçinin görevlendirmesi**, işveren vekilinin yazılı onayı ile ~~veya sonradan yazılı olarak belgelemek kaydı ile sözlü emri ile~~ yapılır. Yazılı emrin bir sureti ~~10 gün içinde~~ işçinin kendisine verilir. **İşçiye yeni mesleğine uygun kadroya geçirilmeden sorumluluk verilemez.**

Yeni işinde yazılı emirle azami bir yıla kadar çalışan işçi, ihtiyaç duyulması halinde işveren vekilinin teklifi, ilgili Kuvvet Komutanlığının / Genel Müdürlüğün onayı ile yeni mesleğine geçirilir. İhtiyaç yok ise işçi kendi işine ve mesleğine iade edilir.

b. İşveren, aynı belediye hudutları içinde ihtiyaç duyulması halinde işçiyi geçici olarak başka bir işyerinde görevlendirebilir veya nakledebilir.

c. İşverenin aynı il hudutları içinde ve fakat başka belediye hudutları içindeki işyerlerinde belli branşlardan işçiye ihtiyaç duyulması halinde yılda **3 ayı 60 günü** geçmemek üzere ve işçinin muvafakatını aramaksızın geçici olarak görevlendirebilir.

Bu gibi işyerlerinde işçiye daimi olarak ihtiyaç duyulması hallerinde, aynı meslekteki işçilerden istekli olanlardan işverence uygun görülenler daimi olarak nakledilirler. ~~İstekli bulunmadığı takdirde işveren dilediği işçi veya işçileri daimi olarak nakleder. Nakle muvafakat etmeyen işçinin yasal hakları verilerek iş sözleşmesi feshedilir.~~

ç. İşverenin başka bir ildeki işyeri için belli mesleklerden işçiye geçici olarak ihtiyaç duyması halinde yılda **120 90 günü** günü geçmemek üzere işçileri **dönüşümlü geçici** olarak **geçici** görevlendirebilir. Savaş, seferberlik / olağanüstü hal dönemi, kısmi / ülke çapında doğal afet ilanı ve TBMM kararıyla yürütülen sınır ötesi askeri operasyonlar halinde bu süre sınırlaması aranmaz. İşçiye daimi olarak ihtiyaç duyulması halinde aynı meslekteki işçilerden istekli olanlardan işverence uygun görülenler daimi olarak nakledilirler. ~~İstekli bulunmadığı takdirde işveren dilediği işçi veya işçileri daimi olarak nakleder.~~

Nakil halinde;

Aynı belediye hudutları (Büyükşehir Belediyesi dahil) içinde daimi olarak nakledilenler, ilişkisinin kesilmesini müteakiben yeni işyerlerine katılırlar.

Aynı il hudutları içinde ve fakat başka belediye hudutlarındaki bir işyerine nakledilenler ilişkisinin kesildiği tarihten 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.

Bu madde hükümlerine göre il dışına nakledilen işçilere nakil tarihini takip eden ilk terfi döneminde **bir iki** üst ücret derecesi verilir. ~~Nakle muvafakat etmeyen işçinin yasal hakları verilerek iş sözleşmeleri feshedilir.~~ Bu şekilde terfi eden işçilerin eski ücret derecelerinde geçen bekleme süreleri yeni ücret derecelerinde geçmiş sayılır.

- d. Kendi işyeri dışında görevlendirilenlere varsa, yasal harcırahları vesair hakları ödenir.
Bu işçilere görevlendirildikleri birlik veya işyerince her gün ne kadar süre çalıştıklarını gösteren puantaj belgesi verilir.
- e. Bu madde gereğince daha sonra aynı sebeplerle aynı işçilere üst derece ücret verilemez.
İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde yapılamaz.
Sendika ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, **bölge ve il temsilcileri, malul ve gazi işçiler, engelli raporu vermeye yetkili hastanelerden engelli sağlık raporu alan işçiler** ile temsilcilerin iş ve işyeri değişiklikleri yazılı muvafakatlarının alınması suretiyle yapılır.

MADDE 37- İŞÇİNİN NAKİL İSTEĞİ

DEĞİŞİK

a. İşçiler iş sözleşmelerinde belirtilen işyerinin işgücü ihtiyacını karşılamak üzere işe alınır ve iş sözleşmelerinin devamı süresince aynı işyerinde ve işe alındıkları meslek kolunda **çalıştırılmaları esastır çalıştırılırlar**. Ancak; sağlık, can güvenliği ve **zorunlu atamaya tabi kamuda görevlisi** eşin atanması mazeretleri ile işe giriş tarihinden sonra ortaya çıkan başka bir olağanüstü durum hâlinde bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki başka bir işyerine nakil talep edebilirler.

b. Nakle esas olacak söz konusu mazeretlerin belgelendirilmesi zorunludur.

(1) İşçinin sağlık mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için; kendisi, eşi, bakmakla yükümlü olduğu çocukları, annesi ve babasının (üvey anne ve baba dahil) hastalığının çalıştığı işyerinin bulunduğu yerde tedavisinin mümkün olmadığı veya mevcut görev yapılan yerin söz konusu kişilerin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğinin mevzuata uygun olarak alınacak sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi gerekir.

(2) İşçinin can güvenliği mazereti ile nakil talep edebilmesi için yetkili makamlardan koruma / uzaklaştırma kararının bulunması gerekir.

(3) **Kamuda görevli eşin atanması durumunda aile birliğinin korunması için işçi başka bir işyerine nakil talep edebilir. İşçinin eş durumu nedeniyle, nakil talep edebilmesi için kamu görevlisi eşin zorunlu atamaya tabi bir personel olması gerekir. Eşlerin kendi istekleri ile başka bir işyerine / kuruma atanmaları durumu, işçinin nakli için mazeret teşkil etmez.**

(4) **İşverene bağlı farklı işyerlerinde aynı iş ve meslek kolunda çalışan işçilerden nakil isteyenlerin karşılıklı olarak (Becayış) nakilleri yapılır.**

(5) **Engelli, malul, gazi, TMSY kapsamında istihdam edilenler ile Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam edilen işçilerin nakil talepleri kadro imkânları ve teşkilat yapıları dikkate alınarak öncelikli olarak karşılanır.**

(46) Yukarıda belirtilenler dışında işe giriş tarihinden sonra ortaya çıkan durumlara bağlı (sağlık kurulu raporu, vasi tayini kararı vb. bir belgeye dayanan) nakil talepleri işçinin ibraz ettiği belgeler ve mazereti göz önüne bulundurulularak değerlendirilir.

c. **Zorunlu bir mazereti olup olmadığına bakılmaksızın işçinin başka bir işyerine nakil talebi, işçinin işyerinin bağlı olduğu işverenliğin atamaya yetkili birimlerince değerlendirilerek nakilleri yapılır. İşverenliğin kendi birimleri içerisinde nakli yapılamayan işçilerin bu grup toplu iş sözleşmesine dahil diğer işverenliklere bağlı işyerlerine nakil talebinin olması durumunda bağlı olduğu işverenliğin muvafakatı ve nakil talep edilen işyerinin bağlı olduğu işverenliğin kabulü ile işçinin nakli yapılır.**

ç. İşçiler nakil taleplerini her yılın 15 Mart tarihine kadar işyerine yazılı olarak yapar. İşveren vekilleri işçilerin nakil taleplerini, görüşlerini de eklemek suretiyle Mart ayının sonuna kadar bağlı oldukları Kuvvet Komutanlığına / Genel Müdürlüğe gönderir. Bu makamlarca nakil talepleri değerlendirilir. İlgili Kuvvet / Genel Müdürlük başlısı işyerleri içerisindeki nakiller 15 Mayıs tarihine kadar ilgili Kuvvet / Genel Müdürlükçe yapılarak tamamlanır. İşçileri Bakanlığına bağlı Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı işyerlerinde çalışan işçilerin nakilleri de ilgili Kuvvet Komutanlığınca yapılarak tamamlanır.

ç. d. Milli Savunma Bakanlığına bağlı işyerlerinde görevli olan ancak ilgili Kuvvet / Genel Müdürlük içerisindeki nakil talebi karşılanamayan ve başka Kuvvet / Genel Müdürlük başlısı işyerlerine nakil talebinde bulunmuş olan işçilerin nakil talepleri, ilgili Kuvvet / Genel Müdürlük kanaatleriyle birlikte değerlendirilmek üzere Milli Savunma Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğüne Mayıs ayının 15'ine kadar gönderilir.

d. e. İşçinin nakil talebi, nakil istenilen ilde bu TİS kapsamında işyeri bulunması ile birlikte o işyerinde işçinin mesleğine uygun kadro ve ihtiyaç bulunması hâlinde değerlendirilir.

e. f. İşçinin mazereti nedeniyle bu maddeye göre yapılan nakillerde üst ücret derecesi verilmez.

f. g. Nakle tabi tutulan işçilere Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

ğ. ğ. Aynı il sınırları içerisindeki bir işyerine nakledilen işçi, ilişkisinin kesildiği tarihten itibaren bir iş günü, başka il sınırları içerisindeki işyerine nakledilen işçi ise 7 takvim günü ücretli izinli sayılır ve izninin bitimini takip eden iş gününde yeni işyerine katılır. Bu madde esaslarına göre nakledilen işçilerin yeni işyerlerine katılış tarihleri, ücretli izin süreleri dikkate alınarak, eski işyerleri tarafından tespit edilir. Yeni işyerlerine katılacakları günün akdi ve hafta tatili ile Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine denk gelmemesi sağlanır.

ğ. h. Bu madde esaslarına göre nakledilen işçilerin yeni işyerlerine katılış gününe kadar hak kazanacakları her türlü özlük hakkı (ücret, ikramiye vb.) eski işyerlerince ödenir.

MADDE 38- İŞYERİNİN VEYA BİR KISIM ÜNİTESİNİN NAKLİ

AYNEN

MADDE 39- İŞYERİNİN KAPATILMASI

DEĞİŞİK

İşyerinin kapatılmasından en az 8 hafta önce işveren vekili mevcut işçilerin meslek ve branşları ile ücret derecelerini gösteren bir çizelge ile bağlı olduğu Kuvvet Komutanlığına / Genel Müdürlüğe müracaat ederek bu işçilerin nakil imkânlarını sorar. Kuvvet Komutanlığı / Genel Müdürlük öncelikle kendi bünyesinde bu işçiler için nakil imkânını araştırır, gerekirse diğer Kuvvet Komutanlıklarının / Genel Müdürlüklerin istekleri de göz önüne alınarak neticeyi işyerine bildirir. **Bu madde gereğince işçiler istekleri doğrultusunda bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerine nakledilirler. İşçiler önerilen işyerlerine nakillerini talep ettikleri takdirde aynı ücret derecesi ile nakilleri yapılabilir. Önerilen işyerini kabul etmeyen veya kendisine yeni işyeri önerilmeyen işçilerin yasal hakları ödenerek iş sözleşmesi feshedilir.**

Nakle tabi tutulan işçilere Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır. Aynı il hudutlarındaki bir işyerine nakledilen işçiler ilişkisinin kesildiği tarihten itibaren bir gün, başka il hudutlarındaki işyerine nakledilenler ise 7 gün içerisinde yeni işyerlerine katılırlar ve bu sürelerde ücretli izinli sayılırlar.

İşçilerin, işyerinin bulunduğu ilden başka bir ile nakli halinde, takip eden ilk terfi döneminde **bir iki** üst derecesine terfi ettirilirlir. Bu şekilde terfi eden işçilerin eski ücret derecelerinde geçen bekleme süreleri yeni ücret derecelerinde geçmiş sayılır.

İşyerinin veya bazı ünitelerinin kapatılma kararının alınmasını müteakip **alınmadan önce** Sendikaya da bilgi verilir.

MADDE 40- GENEL İLKE

AYNEN

MADDE 41- SINAV KURULU

AYNEN

MADDE 42- SINAV KONUSU VE SORULAR

AYNEN

MADDE 43- KURS VE SINAV NOTU TARİFLERİ

AYNEN

MADDE 44- SINAV NOTUNUN İLANI

AYNEN

MADDE 45- GENEL İLKE

AYNEN

MADDE 46- NORMAL TERFİLER

DEĞİŞİK

a. Normal bekleme süresi (saat ücretli işçiler için ücret cetveli/parçabaşı işçileri için ise kıdem terfi cetvelinde belirtilen bekleme yılları) sonunda ve söz konusu bekleme süreleri içerisindeki ceza durumlarına ve bekleme süresinin 2/3'ünü fiilen çalışarak geçirmeleri koşuluyla bir üst dereceye yapılan terfilerdir.

b. İşçilerden son terfi tarihinden sonraki **2 yıl bekleme süresi** içerisinde Ek-131 ceza cetvelinin 1'inci kademesi 1, 2'nci kademesi 2, 3'üncü kademesi 3, 4'üncü kademesi 4 olmak üzere ceza puanlarından toplam **12 24** ceza puanı almamış olmaları koşuluyla yapılır. Aynı dönem içerisinde işçinin ceza puanı var ise, sıralı amirlerince verilen her takdir ve taltif için ceza puanlarından 1 puan düşürülür.

c. b fıkrasında belirtilen nedenlerle terfi edemeyen işçilerin terfileri 6 ay süreyle ertelenerek yapılır. **Bu erteleme süresi yeni ücret derecesindeki bekleme süresi içerisinde geçmiş sayılır.**

ç. Normal terfide sınav şartı aranmaz ve işveren vekilinin onayı ile kesinleşir.

MADDE 47- OLAĞANÜSTÜ TERFİLER

DEĞİŞİK

a. Üretim ve verimi artıran (**modernizasyon, entegrasyon, Ar-Ge projelerinin tamamlanması, yapılan görevde üstün başarı, düzeltici veya geliştirici işlem, vb.**) önemli bir usul bulduğu işveren vekilinin teklifi ile Kuvvet Komutanlığının / Genel Müdürlüğün yetkili kurullarınca tespit edilmesi halinde işçi, buluşun önemine göre beş üst ücret derecesini geçmemek üzere işverenin takdir edeceği üst ücret derecesine terfi **ettirilebilir** ettirilir.

b. Bu maddeye göre olağanüstü terfi ettirilen işçilerin ücretleri, onay tarihini takip eden aybaşından itibaren yükseltildikleri ücret derecesinden (parçabaşı işçiler için kıdem terfi derecesinden) ödenir.

c. **Bu Toplu İş Sözleşmesinin 97'nci maddesinde yer alan işyeri içinde veya dışında açılacak kurslara katılan işçiler, kurs sonunda 43'üncü maddede belirtildiği şekilde; pekiyi almaları halinde 1 üst ücret derecesine kursun bittiği tarihi takip eden aybaşından itibaren terfi ettirilir.**

ç. **Son dört ücret derecesinde düzenli olarak terfi eden işçiler normal terfisinin yanında ayrıca bir üst ücret derecesine terfi ettirilir.**

d. Bu maddeye göre terfi ettirilen işçilerin bir önceki ücret derecesinde bekledikleri süreler, yeni ücret derecesinde geçmiş gibi sayılır.

MADDE 48- ÜST OKUL BİTİRENLER

DEĞİŞİK

~~20.09.2013 tarihi başlangıç olmak üzere, bu~~ Toplu iş sözleşmesinin "İş Sözleşmelerinin Yapılması" başlıklı 21. maddesinin b. fıkrasının (1) numaralı bendine göre işe alınan ilköğretim, ortaokul, lise, önlisans veya meslek yüksek okulu **ile üniversite** mezunlarından işyerinde çalışmakta iken, bir üst okulu bitirenler; okul bitirme belgelerini (aslı ya da tasdikli suretini) okul bitirme tarihini takibeden 1 yıl içinde işyerlerine ibraz ettikleri takdirde, **aynı okulu bitirmiş işçilerin ilk işe giriş ücret derecesindeki farkı kadar terfi ettirilir. meslek hayatları boyunca bir kereye mahsus olmak üzere bir üst ücret derecesine terfi ettirilirlir. Yüksek Lisans veya Doktora bitirenlere 2 (iki) üst ücret derecesi ayrıca verilir.**

Bu maddeye göre üst ücret derecesine geçirilen işçilerin bir önceki ücret derecesinde bekledikleri süreler yeni ücret derecesinde geçmiş sayılır.

Bunların ücret dereceleri, tavan olarak belirlenen ücret derecesini geçemez.

Bir üst ücret derecesi verilme ve intibak işlemleri okul bitirme belgelerinin ibraz tarihini takip eden ilk normal terfi tarihinde yapılır.

MADDE 49- NAKDEN TALTİF

DEĞİŞİK

Askeri işyerlerinde disiplini ve görev anlayışı ile temayüz eden, hizmeti ile olağanüstü katkı sağlayan veya üretim ve verimi artırıcı buluş yapan işçiler aşağıdaki esaslar dahilinde nakden taltif edilebilirler.

İşçiler;

a. Buldukları saat ücretinin **30 50** katına kadar işveren vekilince,

b. Buldukları saat ücretinin **150 250** katına kadar işveren vekilinin gerekçeleri ile birlikte silsileler yoluyla yapacağı teklif üzerine Kuvvet Komutanlıklarınca / Genel Müdürlüklerce nakden taltif edilebilirler.

c. İşyerlerinde üretim ve verimi artırıcı bir usul bulduğu, çalışmasıyla TSK'nın harp etkinliğini, genel kolluk kuvvetlerinin asayiş etkinliğini artırdığı Kuvvet Komutanlıklarınca / Genel Müdürlüklerce tespit edilerek önerilen işçiler, ilgisine göre Millî Savunma Bakanı ya da İçişleri Bakanı tarafından, Ek-1 saat ücretleri cetvelinin 39'uncu ücret derecesinin karşılığı saat ücretinin 500 katına kadar nakden ödüllendirilebilir.

ç. Yukarıda belirtilen nakdi taltifler yerine, taltif miktarı karşılığı hediye olarak verilebilir.

d. a. fıkrasına göre taltif edilen işçilerin kimlikleri ile taltif tarih ve miktarları gecikmeksizin Kuvvet Komutanlığına / Genel Müdürlüğe bildirilir.

e. Bir takvim yılı içerisinde a., b. ve c. fıkralarında belirtilen taltiflerden bir defaya mahsus olmak üzere yalnızca bir tanesi verilebilir.

f. Yurtiçinde başka bir yere veya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetine geçici görev, kurs, seminer, inceleme vb. nedenlerle gönderilen işçilerden bir takvim yılı içerisinde toplamda;

10-20 gün arası gönderilenlere saat ücretinin 40 katı,

20-30 gün arası gönderilenlere saat ücretinin 60 katı,

30-40 gün arası gönderilenlere saat ücretinin 80 katı,

40 günden fazla gönderilenlere ise saat ücretinin 100 katı,

tutarında net olarak nakden taltif verilir. Bu taltif işlemi her yıl Ocak ayı içerisinde yapılır ve takip eden aybaşındaki ücretlerle birlikte ödenir.

MADDE 50- TERFİ VE ZAMANI

AYNEN

MADDE 51- ÜCRETLER VE ÖDEME ŞEKİLLERİ

AYNEN

MADDE 52- PRİMLER

DEĞİŞİK

a. Seyir ve Tecrübe Primi:

Verilmesini gerektiren sebeplerin geçici olarak ortadan kalkması halinde kalktığı sürece kesilmek, devamlı olarak ortadan kalkması halinde tamamen kesilmek, müktesep bir hak sayılmamak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek üzere;

- (1) Denizaltı overhollerinin yapıldığı galeri içinde meslek ve branşları gereği çalışan işçilerin galerideki fiili çalışma sürelerine,
- (2) Gemilerin overhol giriş ve çıkış seyir tecrübelerine katılan işçilerin seyirde geçirdikleri sürelerle,
- (3) Sabit ve hareketli kanatlı hava araçlarının uçuş tecrübesine katılan işçilerin uçuş tecrübesinde geçirdikleri sürelerle ilişkin fiili çalışma süreleri için %10 seyir ve tecrübe primi ödenir.

b. 25. dönem işletme toplu iş sözleşmesinin 52. maddesinin (b) fıkrasının uygulanmasına aynen devam edilir.

c. Kısa Çalışma Primi:

Verilmesini gerektiren sebeplerin geçici olarak ortadan kalkması halinde kalktığı sürece kesilmek, devamlı olarak ortadan kalkması halinde tamamen kesilmek, müktesep bir hak sayılmamak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek üzere "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" kapsamında istihdam edilen işçilerin ~~fiili~~ çalışma sürelerine %14 kısa çalışma primi ödenir.

ç. Verimliliği Teşvik Primi:

~~Verilmesini gerektiren sebeplerin geçici olarak ortadan kalkması halinde kalktığı sürece kesilmek, devamlı olarak ortadan kalkması halinde tamamen kesilmek, müktesep bir hak sayılmamak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek üzere, işçilerin ~~normal mesai günleri için işbaşında kaldıkları saat başına~~ saat ücretlerinin %15'i oranında verimliliği teşvik primi ödenir. **Atölyede veya atölye dışında sahada (arazi dahil) çalışan işçilere bu prim %25 olarak ödenir.** Parçabaşı ücret sistemiyle çalışan işçilerden ~~onaylanmış muaddellerle belirlenmiş günlük verimi verenler~~ ile muvakkaten yapılan mamullerde çalışanlar kök saat **ve kıdem terfi** ücreti esas alınarak bu primden yararlandırılırlar.~~

d. İdareci ve Sorumluluk Primi:

Verilmesini gerektiren sebeplerin geçici olarak ortadan kalkması halinde kalktığı sürece kesilmek, devamlı olarak ortadan kalkması halinde tamamen kesilmek, müktesep bir hak sayılmamak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek üzere, bu toplu iş sözleşmesinin "İşçi İdarecileri ve Görevleri" başlıklı 59. maddesi hükümleri uyarınca,

- (1) A grubu işçi idarecisi olarak görevlendirilenlerin fiili çalışma sürelerine %~~14~~ **15**,
- (2) B grubu işçi idarecisi olarak görevlendirilenlerin fiili çalışma sürelerine %~~9~~ **12**,
- (3) C grubu işçi idarecisi olarak görevlendirilenler **ile 59'uncu maddenin ç fıkrasında sayılan işleri yaparak sorumluluk yüklenen işçilerin** fiili çalışma sürelerine %~~6~~ **10**, oranında idareci **ve sorumluluk** primi ödenir.

e. Vardiya Primi ve Vardiyalı Çalışma Destekleme Primi:

Verilmesini gerektiren sebeplerin geçici olarak ortadan kalkması halinde kalktığı sürece devamlı olarak ortadan kalkması halinde tamamen kesilmek, müktesep bir hak sayılmamak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek üzere;

- (1) Bu toplu iş sözleşmesinin "Normal Çalışma Süresi" başlıklı 25. maddesinin a. fıkrasının (3) numaralı bendine göre çalıştırılan vardiyalı işçilerin 06.00 ile 20.00 saatleri arasındaki çalışmalarına %~~10~~ **20** vardiya primi ödenir.

(2) Şu kadar ki vardiyalı çalışmanın doğasından kaynaklanan nedenle, haftanın 6'ncı gününde de çalışma olduğu takdirde, bu şekilde çalışan işçilerin haftalık toplam çalışma sürelerinin 37,5 saat ile 45 saat arasındaki bölümü için "%~~35~~ **50** vardiyalı çalışmayı destekleme primi" ayrıca ödenir. ~~Bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden geçerli olarak uygulanmak üzere;~~ İşçinin çalıştığı vardiya postasının öne alınarak değiştirilmesi (7'nci günde çalıştırılmak zorunda kalınması) halinde ise bu prime ek olarak işçinin kendi saat ücreti de ödenir. Bu çalışma nedeniyle fazla çalışma ücreti talebiyle dava açan işçiden, yapılan bu ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren yasal faiziyle birlikte defaten geri alınır.

f. Gece Çalışma Primi:

Verilmesini gerektiren sebeplerin geçici olarak ortadan kalkması halinde kalktığı sürece devamlı olarak ortadan kalkması halinde tamamen kesilmek, müktesep bir hak sayılmamak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek üzere işçilerin 20.00 ile 06.00 arasındaki her bir saatlik çalışmaları için %~~20~~ **30** gece çalışma primi ödenir.

g. Seyyar ve Geçici Görev Primi:

İnşaat Taburları gibi seyyar görev yapan işyerlerinde bir takvim yılında 90 günü aşan şekilde il dışında görevlendirilen işçilere, saat ücretlerinin %20'si oranında "Seyyar Görev Primi", işyerlerinden geçici görev, kurs, seminer, inceleme vb. nedenlerle harcıraha hak kazanacak ve bir bütün ya da ardışık 10 günü aşan şekilde il dışına gönderilen işçilere ise saat ücretlerinin %30'u (geçici görev mahalli Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ile terör veya operasyon bölgesinde ise %40'ı) oranında "Geçici Görev Primi" ödenir.

ğ. Tehlike Primi:

Mühimmat, torpido, cephane, patlayıcı madde veya bunları içeren ünitelerin imal, imha, ıslah, bakım, onarım, montaj, demontaj, taşıma veya saklama faaliyetlerinin yürütüldüğü işyerlerinde çalışan işçilerin fiili çalışma sürelerine %25 "Tehlike Primi" ödenir.

h. Silahlı Görev Primi:

Verilmesini gerektiren sebeplerin geçici olarak ortadan kalkması halinde kalktığı sürece devamlı olarak ortadan kalkması halinde tamamen kesilmek, müktesep bir hak sayılmamak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek üzere silahlı olarak görev yapan işçilerin fiili çalışma sürelerine %15 silahlı görev primi ödenir.

g 1. Bu maddede belirtilen primlerin ödenmesinde;

~~(1) İşçinin işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber, çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,~~

~~(2) İşçinin işveren vekilleri tarafından işi ile ilgili başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili başka bir yerde meşgul edilmesi sureti ile asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,~~

~~(3) İşçilerin işveren vekilleri tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler,~~

~~(4) İşyeri içinde vizitede ve periyodik tıbbi muayenede geçen sürelerin azami normal mesai bitim saatine kadar olan süreleri,~~

~~(5) İşyeri sendika temsilci ve baş temsilcilerin bu toplu iş sözleşmesinin "Sendikal İzinler" başlıklı 64. maddesinin a. ve b. fıkraları uyarınca işyeri içinde geçirdiği "baş temsilci" ve "temsilci" izinleri, Bu toplu iş sözleşmesinin 30. maddesinde sayılan süreler, fiilen çalışılmış süreler gibi kabul edilir.~~

ğ i. (1) Bu maddenin e fıkrasının (1) numaralı bendinde belirtilen "vardiya primi" ile f fıkrasında belirtilen "gece çalışma primi" aynı işçiye aynı çalışma saatleri için birlikte ödenmez.

(2) Bu toplu iş sözleşmesinin "Normal Çalışma Süresi" başlıklı 25. maddesinin a. fıkrasının (3) numaralı bendine göre çalıştırılan vardiyalı işçilerin, vardiyalı çalışmanın doğasından kaynaklanan nedenle haftanın 6'ncı gününde de çalışmaları halinde, haftalık toplam çalışma sürelerinin 37,5 saat ile 45 saat arasındaki bölümü için "%35 50 vardiyalı çalışmayı destekleme primi"ne ilave olarak 06.00-20.00 saatleri arasındaki çalışmalarına "%10 20 vardiya primi", 20.00-06.00 saatleri arasındaki çalışmalarına ise "%20 30 gece çalışma primi" ödenir.

(3) Bu maddenin d. fıkrasının (1), (2) ve (3) numaralı bentlerinde belirtilen idareci primlerinden yalnızca birisine hak kazanılır.

~~(4) Bu maddede belirtilen primler fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma yapılan süreler için ödenmez. Harcıraha hak kazanacak şekilde geçici göreve gönderilen işçilere bu madde de belirtilen primler ödenmeye devam edilir.~~ Primler o ayki ücretleri ile birlikte ödenir.

MADDE 53- ULUSAL BAYRAM, GENEL VE HAFTA TATİLİ ÜCRETLERİ

DEĞİŞİK

a. Ulusal Bayram, Genel ve Hafta Tatili günleri için işçilere, ilgili kanun ve yönetmelik hükümlerine göre, o güne ait ücretleri tam olarak ödenir.

b. Meşru bir mazereti bulunmayan işçiler, işveren vekili tarafından, yukarıda belirtilen günlerde çalıştırılabilir.

c. Bu çalışma karşılığında işçiye, %80 100 zamlı ücret ödenir.

ç. Bu madde hükümlerinin uygulanmasında bu toplu iş sözleşmesinin "Normal Çalışma Süresi" başlıklı 25. maddesi hükümleri saklıdır olup toplu iş sözleşmesinin 30. maddesinde sayılan süreler çalışılmış gibi sayılır.

MADDE 54- FAZLA SÜRELİ VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

DEĞİŞİK

a. Bu toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş haftalık çalışma süresini aşan veya akdi tatilde (haftanın 6.günü) yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Her bir saat fazla sürelerle çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin %35 50 fazlasıyla ödenir.

b. Haftada 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin %~~80~~ 100 fazlasıyla ödenir. **Güvenlik görevlilerinin ara dinlenmesini nöbet mahalinde geçirmesi veya bu sözleşmenin 27'nci maddesinin (ç) fıkrasında belirtilen paydosların verilmemesi halinde bu fıkra hükümlerine göre ödeme yapılır.**

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

ç. İşçinin talep etmesi ve işveren vekilinin uygun bulması durumunda her bir saatlik;

(1) Fazla sürelerle çalışma karşılığında 1,5 saat,

(2) Fazla çalışma karşılığında 2 saat serbest zaman olarak kullanılır. Bu fıkra uyarınca kullanılacak serbest zamanlar karşılığında ödenecek ücret ve primler, bu işçiler için işyerinde fiilen çalışılmış gibi hesaplanır.

MADDE 55- İŞ KAZASI, MESLEK HASTALIKLARI VE HASTALIK YARDIMI DEĞİŞİK

a. İş kazası, ~~ve~~ meslek hastalığı, **mesleki tanı, mesleki şüphe, teşhis ve tetkikler** nedeniyle bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumunun usullerine uygun olarak **ileri tetkik amaçlı çağırılan, mesleki tanı ve şüphesi ile ayakta veya** yatarak tedavi gören veya bu sebeple raporla istirahat verilen işçilere bu sürelerle ilişkin ücretleri **52'nci maddede belirtilen primlerle birlikte** işverence tam olarak ödenir. Bu sürelerle ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumunca işçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödenekleri işveren vekilince görevlendirilecek bir personel veya işçinin kendisi tarafından 10 gün içerisinde makbuz karşılığı işyeri nakit saymanlığına yatırılır.

b. Hastalığı nedeniyle sosyal güvenlik kurumunun usullerine uygun olarak heyet raporu ile 20 günden fazla istirahat verilen işçilere, SGK'ca verilen geçici işgöremezlik ödeneği ile ücreti arasındaki fark, yılda 120 günü geçmemek üzere işverence hastalık yardımı olarak ödenir.

c. İşçilerin **5 2** gün ve daha fazla istirahat almaları halinde, yılda üç defayı (toplam 6 gün) geçmemek üzere SGK'ca ödenmeyen ilk iki günlük ücreti işverence ödenir.

ç. Genel sağlık sigortası primi kesilmeyen vazife malulü ve/veya gazi işçilerin hastalıkları nedeniyle istirahat almaları durumunda; hastalıkları nedeniyle istirahat alan ve Sosyal Güvenlik Kurumunca geçici iş göremezlik ödeneği verilmeyen vazife malulü ve/veya gazi işçilerin istirahatli oldukları sürelerle ilişkin ücretleri (bu toplu iş sözleşmesinin "Sosyal Yardım" başlıklı 67. maddesiyle öngörülen ödeme dahil) işverence hastalık yardımı olarak ödenir.

MADDE 56- GEÇİCİ GÖREV, KURS VE SEMİNER ÖDENEKLERİ DEĞİŞİK

a. Geçici görev, kurs, seminer, inceleme, **atış, yenileme eğitimi** vb. nedenlerle harcıraha hak kazanacak şekilde gönderilen işçilere Harcırah Kanunu hükümlerine göre hesaplanacak harcırahı ~~avans olarak verilmesi ya da görev başlangıç tarihinden itibaren ilk üç mesai günü içerisinde bu avansın ilgililerin hesabına yatırılması esastır.~~ **göreve gitmeden önce ödenir.**

Avanslar harcırahın kesin tahakkuku sırasında mahsup edilir. İşçiler avans ödenmeden geçici görev, kurs, seminer, inceleme, atış, yenileme eğitimi vb. nedenlerle göreve gönderilemezler. Harcırah kesin tahakkuku görev dönüşünü takip eden 15 gün içinde yapılır.

b. Yurtdışına geçici görev, kurs, seminer ve inceleme amacı ile gönderilen işçilere ücretlerinin karşılığı askeri personel gibi ödeme yapılır.

c. Yurtdışında **başka bir yere veya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetine** geçici görev, kurs, seminer, inceleme, **atış, yenileme eğitimi** vb. nedenlerle gönderilen işçilere, hak kazanmaları koşuluyla harcırah, kurs ve seminer yevmiyesi, gidiş-dönüş yolluk ve yevmiyeleri **ile konaklama bedelleri (belgelendirilmesi koşuluyla) tam olarak** ödenir.

Bu işçiler, **yasal imkanlar ölçüsünde**, gönderildikleri görev yerlerinde bulunan **orduevi ve** sosyal tesislerden yararlandırılırlar.

ç. Geçici görev, kurs, seminer, **atış, yenileme eğitimi** ve inceleme amacıyla göreve gönderilecek işçilere gönderilmeden 48 saat önce bildirilir. **Acil hallerde geçici görev ve inceleme amacıyla gönderilenler için 48 saat şartı aranmaz.**

MADDE 57- İŞÇİ İDARECİ İLKELERİ

AYNEN

MADDE 58- İŞÇİ İDARECİLERİNİN SORUMLULUKLARI

AYNEN

MADDE 59- İŞÇİ İDARECİLERİ VE GÖREVLERİ

DEĞİŞİK

a. A Grubu İdareciler:

İşyerinde kendisine bağlanan birden fazla işyeri ünitesini, kısmını, grubunu, yönetim, denetim, koordine ve kontrolü ile gerektiğinde eğitimi yönünden sorumlu kılınan işçi idarecileridir. Bunlar atandığı ve görevlendirildiği kadronun ünvanını kullanır.

b. B Grubu İdareciler:

Emrindeki en az iki, en çok yedi postanın, vardiya ekibinin veya bir müstakil ünitenin sorumluluğu ile bu postaların, vardiyaların veya ünitenin yönetim, denetim ve kontrol yükümlülüğünü taşıyan işçi idarecileridir. Bunlar atandığı ve görevlendirildiği kadronun ünvanını kullanır.

c. C Grubu İdareciler:

Postabaşı, ekipbaşı, seyyar ekipbaşı ve dikimevleri atölyelerinde kontrol görevi verilenleri kapsar.

(1) Postabaşı: Bir işçi postasını idare eden, kendisi de postadan olup, posta içinde bilfiil çalışan işçidir. Postalar en az üç, en çok dokuz kişiden oluşur. Postada en az iki işçinin olması şarttır.

(2) Ekipbaşı, seyyar ekipbaşı: Herhangi bir işin (seyyar ekipbaşı için işyeri dışında) yapılması için en az üç kişiden meydana gelen grubu yöneten, işin gerektirdiği kalite ve iş emniyetinden sorumlu olan ve kendisi de ekipten olup, bilfiil çalışan işçidir.

~~ç. Baş ressam, üretim analiz büro şefi, mal saymanı ve mal sorumluları ile bu maddede sayılmamış olmakla birlikte, idareci görevi verilen işçilerden, bu maddenin a fıkrasındaki tanıma uyanlara A, b fıkrasındaki tanıma uyanlara B, c fıkrasındaki tanıma uyanlara C grubu primi verilir.~~

~~Şu kadar ki, personel ve maliye kısım amirlerine en fazla B, mal saymanlığı ve mal sorumluluğu görevi verilenlere C grubu primi verilir.~~

~~d. Kalite kontrol ve teknik kontrol görevlilerine verilecek prim miktarı;~~

~~İşyerinde onarım ve imal edilen malzeme ve teçhizatın teknik resmine, projesine, kataloglarına, teknik tarif ve teknik emirlere uygun yapılıp yapılmadığını kontrol eden, performansını imzalayarak sorumluluk yüklenen, kalite kontrol ve teknik kontrol görevlileri ile iş emniyetçilerine C grubu primi verilir.~~

~~İnşaat hizmetlerinde çalışan inşaat mühendisleri, istimplâk teknisyenleri ile sürveyanlar, istimplâk ve kontrollük görevini yaptıkları sürece teknik kontrol primi alırlar.~~

ç. Yukarıdaki fıkralarda sayılmasa bile;

(1) (a) fıkrasındaki tanıma uyanlar A, (b) fıkrasındaki tanıma uyanlar B, (c) fıkrasındaki tanıma uyanlar C grubu idareci,

(2) Baş ressam, üretim analiz büro şefi, mal saymanı, mal sorumlusu, vardiya sorumlusu, hesap sorumlusu, personel ve maliye kısım amirliği, kalite kontrol, kalibrasyon, teknik analiz, teknik kontrol, idari kontrol, iş emniyetçi, keşifçi, NDI (tahribatsız muayene), plan keşif, progres, sörvey, puantör, sistem mühendisliği, tezgah bakım onarımı, depo veya ambar sorumluluğu görevlerini yürütenler ile tasarım, modernizasyon, üretim planlama, iş standardı hazırlama, mühendislik veya entegrasyon işlerinin yürütüldüğü birimlerde görev yapanlara, işyeri içerisinde veya dışarıda onarım ve imal edilen malzeme ve teçhizatın teknik resmine, projesine, kataloglarına, teknik tarif ve teknik emirlere uygun yapılıp yapılmadığını kontrol eden, performansını imzalayarak sorumluluk yüklenenlere, yurtiçi ve yurtdışında alması gereken uçak/uçak komponenti tip eğitimlerini (SHY-66 gibi) belli bir süre işi bırakmamayı taahhüt edip belirlenen bir tazminat karşılığında bir sözleşme yaparak gerekli ücretleri işveren vekilince karşılanacak eğitimleri alanlara ve mali denetlemeye tabi olan ihale ve muayene komisyonlarında görev alan işçilere bu toplu iş sözleşmesinin 52. maddesinin d. fıkrasında belirtilen sorumluluk primi ödenir.

MADDE 60- YILLIK ÜCRETLİ İZİN

DEĞİŞİK

İşçilerin yıllık ücretli izinleri İş Kanunu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine ve aşağıdaki esaslara göre verilir.

a. İzin Süreleri:

Hizmet Süresi;

- (1) 1 yıldan 5 yıla kadar olanlar için yılda 18 gün,
- (2) 5 yıldan fazla, 15 yıldan az olanlar için yılda 24 gün,
- (3) 15 yıl ve daha fazla olanlar için yılda 30 gündür.

b. İşçinin izin süresi, izne çıktığı tarihteki kıdemine göre belirlenir.

İzin hak ediş tarihi 1 Eylül tarihinden sonra olan işçilere bir sonraki yılın izninden mahsup edilmek üzere o yılın Haziran, Temmuz ve Ağustos aylarında yıllık ücretli izin kullandırılır. İşçinin talebi ve izin kurulunun uygun görmesi durumunda yıllık ücretli izinler bölünerek kullandırılır. Askerlikte geçen süreler yıllık ücretli izin süresinin hesabında çalışılmış gibi sayılır.

c. Her hizmet yılına ait iznin, müteakip hizmet yılı içinde izin yönetmeliğine göre planlanan ve ilân edilen tarihte kullandırılması esastır.

İzin hakkı işçi veya işveren tarafından müteakip hizmet yıllarına devredilemez, izin kullanma hakkından hiçbir nedenle feragat edilemez.

ç. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Cumartesi günleri ise işgünü kabul edilir.

d. Yıllık ücretli izinler işi aksatmamak kaydıyla; **15 Mayıs 1 Haziran-15 Ekim Eylül** tarihleri arasında, işyerlerinde kısmen veya tamamen tatil yapılarak toplu izin kullanılıyorsa bu durumda toplu izinler Temmuz-Ağustos aylarında, parçabaşı çalışan işyerlerinde ise 15 Temmuz-15 Eylül tarihleri arasında, imkanlar ölçüsünde kullanılır.

e. İşçinin bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerine girişten önceki asıl veya alt işveren işyerlerinde çalıştığı statüsüne (memur, uzman erbaş vb.) bakılmaksızın kamu işyerlerinde geçen tüm çalışma süreleri bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde çalışmış gibi sayılarak izin süresi hesabı buna göre yapılır.

MADDE 61- DİĞER ÜCRETLİ İZİNLER

DEĞİŞİK

a. İşyerlerinde T.C. Başbakanlık Atom Enerjisi Kurumu'nun ruhsatı ile işletilebilen X-Ray ve Radyasyon yayan işlerde çalışan işçilere, bu sözleşme ile bütün işçilere tanınan yıllık ücretli izinlerine ek olarak 3153 Sayılı Kanunun öngördüğü süre ve şartlarla anılan kanun ile ilgili yönetmelik hükümlerinde belirtilen süreler kadar, ayrıca ücretli izin verilir. Bu işçilerin periyodik sağlık muayeneleri işverence yaptırılır.

b. Harcıraha müstehak olacak şekilde ~~bir defada~~ 30 günden fazla geçici göreve gönderilen işçilere görev dönüşünde, görevde kaldıkları her tam **30 15** gün için 1 gün ücretli izin verilir.

c. İşçinin müracaatı üzerine çalıştığı işi aksatmamak ~~ve en yakın amirinden başlayarak yazılı muvafakatlarını almak~~ suretiyle yetkili amiri tarafından bir defada yarım günden aşağı olmamak üzere, yılda toplam **6 10** işgünü perakende ücretli ~~mazeret izni~~ **izin** verilir. İşçinin talebi ve işverenin uygun görmesiyle yukarıdaki yarım günlük süre ikiye bölünerek de kullanılabilir.

Bu izinlerin kullanılmasında işe girişten itibaren bir yılı tamamlama şartı aranmaz.

Bu izin toptan kullanılamaz ve gelecek yıla devrolunamaz.

İzin talep eden işçi, ücretli ~~mazeret~~ izin hakkı bitmeden ücretsiz mazeret izni almaya zorlanamaz.

Yıl içinde işe girenler ile süresi belirli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere, bu izin oran dahilinde verilir.

ç. (1) Evlenen işçilere işçinin yazılı isteği üzerine nikah ve düğün törenlerinin birinde **beş on** işgünü,

(2) Eşi doğum yapan **veya evlat edinen** işçiye **beş on** takvim günü (ölü doğum halinde ölüm izni verilir),

(3) Anne, baba, eş, ~~ve~~ çocuklar, ~~ile~~ üvey çocuklarının, **kardeşler, kayınpeder, kayınvalide, üvey anne, üvey baba, büyükanne ve büyükbabasının** ölümü halinde beş işgünü,

(4) **Kardeşlerinin Amca, dayı, hala ve teyzesinin** ölümü halinde üç işgünü,

(5) ~~Kayınpeder, kayınvalide, üvey anne ve üvey babası, büyükanne ve büyükbabasının ölümü halinde iki işgünü~~ **Çocuğunu (üvey dahil) sünnet ettiren veya evlendiren (nikah ve düğün törenlerinin birinde kullanılmak üzere) işçilere üç işgünü,**

(6) **Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen işçiye eşinin çalışması halinde çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta,**

(7) **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, ücretli izin verilir.**

Bu fıkrada düzenlenen izinler bölünmez ve olayın oluşunu izleyen 10 gün geçtikten sonra verilemez.

Ancak, evlenme halinde nikah ve düğün törenleri ile doğum halinde verilecek izinler perakende kullanılabilir.

Bu izinlerin yıllık ücretli izinlere rastlayan süreleri ~~için ayrıca izin verilemez ve ücret ödenmez.~~ **yıllık izin süresinden sayılmaz.**

Ücretsiz mazeret izinlerine rastlayan süreleri için ayrıca izin verilemez ve fakat bu sürelerin ücretleri ödenir.

d. ~~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 nezinde gönderildiğinin belgelenmesi kaydıyla işçiye bir defada bir günden az olmamak ve yılda toplam beş işgünü geçmemek üzere ücretli refakatçi izni verilir.~~ **İşçinin; bakmakla yükümlü olduğu veya işçinin refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hallerinde, bu hallerin sağlık kurulu raporuyla belgelenmesi şartıyla 3 aya kadar ücretli izin verilir. Gerekli görülmesi halinde bu süre aynı usullerle bir kat daha arttırılabilir.**

İşçinin; anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin SGK mevzuatına göre tedavi görmesi ve işçinin refakatinin gerekmesi halinde raporla refakati gerekli görülen işçilere, yılda toplam 15 günü geçmemek üzere refakatte kaldıkları günler süresince ücretli refakatçi izni verilir.

e. İşyerinde engelli **kadrosunda olarak** çalışan işçilerden engelliler haftasında düzenlenen toplantılara delege olarak katılacaklar ile yangın, zelzele veya sel gibi tabii afete maruz kalan işçilere belgelemeleri kaydıyla üç güne kadar ücretli izin verilebilir.

Ayrıca, işyerinde çalışan engelli işçiler ulusal düzeyde kabul edilen 10-16 Mayıs "Engelliler Haftasının" ilk işgünü ile, 3 Aralık "Dünya Engelliler Gününde", **malül ve gazi kapsamında istihdam edilen işçiler 19 Eylül "Gaziler Gününde"** ve olumsuz hava koşulları nedeni ile Valiliklerce okulların tatil edilmesi halinde, aynı bölgedeki engelli **ve hamile** işçiler **de** idari izinli sayılacaktır.

f. İşçiler evlenmelerini evlenme cüzdanlarıyla, doğum halini doğum belgesi ile, ölüm halini defin ruhsatı veya resmi belge ile izin dönüşünde ve iki ay içinde belgelemek zorundadırlar. Belgelemeyenler hakkında bu süreler için mazeretsiz işe gelmemiş işçiler hakkında uygulanan işlemler uygulanır.

g. İşyerlerinde çalışanlardan birinin **veya birinci derece yakınlarının** ölümü halinde cenaze hazırlıklarında bulunmak üzere, işyerinin bulunduğu yerde yapılacak cenaze törenine katılmak için gereği kadar işçiye ücretli izin verilir ve **olanaklar nispetinde** araç tahsis edilir.

ğ. İşyerinin bir bölümünün ya da tamamının hayatın olağan akışı ve işveren iradesi dışında herhangi bir nedenle çalışamaz hale gelmesi durumunda; işveren vekilinin teklif edeceği işçilere, ilgili kuvvet komutanlığının uygun görmesi ve işverenin onayı ile bir ayı geçmemek üzere ücretli izin verilebilir.

h. Uluslararası spor yarışmalarında Türkiye'yi milli sporcu ve milli hakem olarak temsil eden işçilere müsabaka süreleri boyunca, **bu müsabakalara hazırlık çalışmaları için ise belgelendirilmesi koşuluyla azami 1 aya kadar** ücretli izin verilir.

ı. İşçilerin bakmakla yükümlü olduğu engelli eşi, engelli çocukları ve yargı kararı ile vasi tayin edilmesi kaydıyla engelli kardeşinin; tıbbi tanınması yapılmış ve 31/5/2006 tarihli ve 26184 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği veya 18/5/2012 tarihli ve 28296 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliğine göre bir özel eğitim kurumunda kayıtlı olması şartı ile, özel eğitime getirilip/götürülmesi ve eğitime iştiraki maksadıyla, her engelli birey için haftada bir gün (işçinin bir günlük normal çalışma süresi kadar) eğitim izni verilir. Engelli çocuk sahibi anne ve babanın her ikisinin çalışması durumunda bu izin, alınan beyana istinaden birine kullandırılır. Anne ve babadan birinin çalışması durumunda, alınan beyana ve gerekçeye istinaden çalışan ebeveyne bu izin kullandırılır. Bu süre ilgili olduğu haftayı geçmeyecek şekilde personelin isteğine göre bir defada veya bölünerek kullandırılır.

İşçilerin bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocukları ve aynı çatı altında yaşayan anne, baba veya yargı kararı ile vasi tayin edilmesi kaydıyla kardeşinin; Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre yetkili hastaneden alınması şartı ile raporunda "ağır engelli" ibaresi olan yakınlarının bakımı maksadıyla, her engelli birey için ayrı olmak üzere günde 1 saat günlük bakım izni verilir. Bu sürenin gün içerisinde kullandırılma zamanı personelin isteğine göre düzenlenir. Engelli çocuk sahibi anne ve babanın her ikisinin çalışması durumunda bu izin alınan beyana istinaden birine kullandırılır. Anne ve babadan birinin çalışması durumunda, alınan beyana ve gerekçeye istinaden çalışan ebeveyne bu izin kullandırılır.

Her engelli birey için ayrı olmak üzere bir gün içerisinde, günlük bakım izni veya günlük eğitim izinlerinden sadece biri kullanılır. **Aynı hafta içerisinde günlük eğitim izninin kullanılması, haftanın diğer günlerinde günlük bakım izninin kullanılmasını engellemez.**

i) Kanser, her türlü kötü huylu tümör, verem, kronik böbrek yetmezliği ile akıl ve ruh hastalıkları gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığa yakalanan işçilere tedavi ve istirahatleri için sağlık kurulları raporlarında gösterilecek lüzum üzerine toplam olarak 1 yılı geçmemek şartı ile ücretli izin verilir.

j) İşçinin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya kronik hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde onbeş güne kadar ücretli izin verilir.

MADDE 62- ÜCRETSİZ MAZERET İZNI

DEĞİŞİK

a. İşçinin müracaatı üzerine, en yakın amirinin ve işveren vekilinin muvafakatını almak kaydıyla, işveren vekili tarafından her hizmet yılında toplam 45 güne kadar ücretsiz mazeret izni verilir. Ancak, işçinin **eğitimine devam etmesi veya** anne, baba, kardeş, eş ve çocuklarından ibaret yakınlarından birisinin, işçinin bizzat bakımına muhtaç olarak tedavisi yapılabilecek bir hastalığa yakalanması ve bunu kanıtlaması halinde bu izin süresi 60 güne kadar artırılabilir.

b. Günlük ve saatlik mazeret izin taleplerinin süratle neticelendirilmesi için işveren vekili gerekli tedbirleri alır. Verilecek mazeret izinleri günde bir saatten az olamaz.

Bir günden kısa süreli ücretsiz izinler, ayda beş defadan fazla verilemez.

c. İşveren vekilinin teklifi ve Kuvvet Komutanlıklarının / Genel Müdürlüklerin muvafakatı ile a ve b fıkraları dışında ayda 20 saate kadar ve günde bir saat ücretsiz izin verilebilir.

a. b ve c. fıkralarında belirtilen izin süreleri de işçinin hizmet ve terfi kıdeminden sayılır.

ç. 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.

d. Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik esasları uygulanır.

e. İşçilere, 5 hizmet yılını tamamlamış olmaları ve istekleri halinde işçilik süreleri boyunca ve bir defada kullanılmak üzere 1 yıla kadar ücretsiz izin verilir.

MADDE 63- İŞÇİLERDEN SENDİKA KURULLARINDA GÖREV ALANLARIN İZİNLERİ AYNEN

MADDE 64 - SENDİKAL İZİNLER

DEĞİŞİK

a. Amatör Yönetici / Bölge ve İl Temsilcisi İzni:

İşyerinde çalışan amatör sendika yöneticileri ile bölge ve il temsilcilerine haftada bir gün ücretli izin verilir. Bu izinler işçinin talep edeceği günde kullanılır.

b. Baştemsilci İzni:

Sendika baş temsilcisi temsilcilik görevlerini, işyerlerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla ~~işverenin izni ile~~ aşağıda yazılı sürelerde yerine getirir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık Ücretli İzin Süresi</u>
51-200 işçi çalıştıran işyerinde	6 bir günlük normal mesai süresi saat
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	8 iki günlük normal mesai süresi saat
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	10 üç günlük normal mesai süresi saat

Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, Sendika Merkezi veya şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

b c. Temsilci İzinleri:

İşyeri Sendika temsilcilerinin her biri temsilcilik görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla, ~~işverenin izni ile~~ aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık Ücretli İzin Süresi</u>
01-10 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
11-200 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	6 saat
501-1000 işçi çalıştıran işyerinde	8 saat
1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	10 saat

c ç. Diğer İzinler:

Sendika **bölge, il ve işyeri** temsilcisi **ve ile** görevlendirdiği üyelerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir. Bu fıkroda belirtilen izin sürelerinin belirlenmesinde 01 Mart tarihinde işyerinde bulunan işçi sayısı esas alınır.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01-10 işçi çalıştıran işyerinde	5 10 gün
11-20 işçi çalıştıran işyerinde	10 20 gün
21-50 işçi çalıştıran işyerinde	20 30 gün
51-100 işçi çalıştıran işyerinde	28 40 gün
101-200 işçi çalıştıran işyerinde	40 60 gün
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	60 80 gün
501-1000 işçi çalıştıran işyerinde	80 100 gün

1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde ise ilaveten her 100 işçi için %4'ü kadar gün. (20'den az işçi çalıştırılan işyerlerinde bu izinler işi aksatmayacak şekilde kullanılır.)

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden eğitim izni kullanması işverenin onayına tabidir.

Yukarıdaki c bendine göre izin verilecek işçilerin isimleri en az **5 2** gün önceden (**acil durumlar dışında**) Sendika veya Şubesi tarafından işveren vekiline yazılı olarak bildirilir. Ancak bu bende göre izin verileceklerin katılacakları toplantının program ve süresini belgelemeleri esastır.

Bu izinler işçinin terfi ve kıdeminden sayılır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yetki tespiti yapılmış olması koşuluyla, yürürlüğü sona eren Grup Toplu İş Sözleşmesinin yerine yenisi imzalanıncaya kadar geçen süre içerisinde bu izinlerin kullanılmasına devam edilir.

MADDE 66- YEMEK YARDIMI**DEĞİŞİK**

a. İşverence işçi sayısı **50'yi 30'u** aşan işyerlerinde aşağıdaki esaslara ve **Tabldot Yönergesine Sendika ile birlikte hazırlanacak Tabldot Uygulama Yönetmeliğine** göre işyerinde hazırlatılarak işçilerin yalnız kendilerinin yemesi maksadı ile bir öğün yemek verilir.

Ancak, işçi mevcudu **50'den 30'dan** fazla olmasına rağmen vardiyalı çalışma veya işçilerden bir kısmının sürekli olarak işyeri dışında çalışması nedeniyle tabldot yiyecek işçi miktarı **50'nin 30'un** altında olan veya işyeri üniteleri yemek paydosunda işçileri bir araya getiremeyecek derecede uzak olan işyerlerinde tabldot çıkarılmayabilir.

İşveren aynı garnizon içerisinde birbirlerine yakın ve yemeğin işçilere veya işçilerin tabldot çıkarılan işyerine taşınması güç olmayan birden fazla işyerinde (işyerlerinin bağlı oldukları Kuvvet Komutanlıkları/**Genel Müdürlükleri** ayrı olsa bile) toplam işçi sayısı **elliye otuzu** aşıyorsa,

(1) Bu işyerlerinden birinde mevcut bir tabldot varsa tabldot çıkarılmayan işyerlerinin mevcut tabldottan yararlandırılması,

(2) Mevcut bir tabldot yoksa, bu işyerlerinden birinde ortaklaşa tabldot çıkarılması hususunda her türlü önlemi alır.

Tabldot çıkarılan işyerlerinde kazana girecek erzak ve ekmek karşılığı olarak günlük yoklamaya göre, puantajla girecek işçilere normal her bir çalışma günü üzerinden bu sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında **12,19 22** TL, birinci yılının ikinci altı ayında **12,68 25** TL tahakkuk ettirilerek **işçi adına** tabldot heyetlerine verilir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılabacaktır.

Ancak, askeri işyerlerinde bulunan askeri personele verilen günlük besin tutarlarındaki değişimler nedeniyle ve yalnızca tabldot heyetlerine ödenmek kaydıyla, sözleşmenin birinci ve ikinci yılları içinde yukarıdaki belirtilen miktarları aşmamak şartıyla artırım yapma yetkisi işverene aittir. Bu artırım bütün işyerlerinde (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı işyerleri dahil) aynı anda ve aynı miktarda uygulanır. (Bakan yetkisi ile ödenen fark, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz).

Yemeğin hazırlanması, pişirilmesi ve yedirilmesi sırasında gerekli taşıma, yakıt, temizlik vs. malzeme giderleri işverence karşılanır. Ancak, acil hallerde tabldotla ilgili zorunlu harcamalar yemeğin kalitesini düşürmemek kaydıyla tabldot başkanının teklifi, **ve işveren vekilinin ve Sendika Şubesinin** onayı ile tabldot faiz gelirlerinden karşılanabilir. Bu hallerde yapılacak harcama 1.000 TL'yi geçemez.

Tabldot faiz gelirlerinin yüksek olduğu işyerlerinde tarafların mutabakatı ile bu faiz gelirlerinden işçi lehine **Ek-14 Tabldot Faiz Gelirlerinin Kullanım Esasları Çizelgesine göre** sosyal amaçlı harcama yapılabilir.

b. İşyeri işçi sayısı **50'yi 30'u** aşmayan veya a fıkrasında belirtilen nedenlerle tabldot çıkarılmayan işyerlerinde çalışan işçilere, harcıraha hak kazanmayacak şekilde geçici göreve gönderilen işçilere, **nitelikleri dolayısıyla postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde 8,5 saatten fazla çalıştırılan işçilere**, tabldot çıkarılan işyerlerinde yılda bir ayı geçmemek üzere oruç tutan veya doktor raporuyla yemek yemeyen işçilere bu maddenin a bendinde belirlenen (Bakan yetkisi hariç) yemek yardımı **2,5 kat olarak** nakit **ve net** olarak ödenir.

c. Harcırahlı **veya harcırahsız** olarak yurt içinde **ve dışında (KKTC dahil)** geçici göreve, **mesleki yeterlilik belgesi almaya**, kurs ve seminere gönderilenler ile birlik ve kıta ile intikal eden işçilere **(fazla süreli, fazla çalışma, vardiya ve işyerinin genel mesai saatinden farklı saatlerde mesai yaptırılmak zorunda olması gibi nedenlerle işverence yemek verilemeyen işçiler de dahil)** yemek yardımı 2,5 kat **nakit ve net** olarak **nakden** ödenir.

ç. İşçinin yemek yardımını hak edebilmesi için öğleden önce işbaşı yapması ve gün içinde en az 4 saat çalışması olmalıdır. İşverence, öğleden önceki çalışma süresi 4 saatin altında belirlenen işyerlerinde çalışan işçilerden, mesai başlangıcında işbaşı yaparak öğleden önceki çalışma süresinin tamamını çalışmış olanlar **da ile nitelikleri dolayısıyla sürekli 24 saatlik süre içerisinde, birbiri ardına durmaksızın postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışan işçiler de** bu yardıma hak kazanır.

Normal günlük çalışma süresinden sonra yapılacak fazla çalışma için ~~yemek yardımı yapılmaz~~ **Tabldot Yönergesi esaslarına göre yemek yedirilir veya yemek yardımı ödenir.**

d. Seyir tecrübesi veya tatbikat nedeniyle seyir çıkan gemilerde görevlendirilen işçilere seyir süresince **üç öğün** yemek yedirilir. Ancak, ~~doktor raporu ile yemek yemeyen işverence yemek yedirilemeyen~~ işçilere ~~seyir süresi içinde kalan öğle ve akşam yemeklerinin her biri için a fıkrasında belirlenen (Bakan yetkisi hariç) rakam, sabah kahvaltısı için ise bu rakamın yarısı nakdi yemek yardımı olarak yapılır.~~ **her öğün için c fıkrasındaki hükümler uygulanır.**

e. İşyerlerinde çalışmakta olan ve Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçilere mesai yaptıkları her gün; kapalı ambalajda, ilgili kurumların standartlarına uygun en az 1 (bir) litre temiz içme suyu verilir.

f. Ulusal Bayram, Genel Tatil, Cumartesi ve Pazar günleri çalışan işçilere de bu madde hükümlerine uygun olarak yemek yardımı yapılır.

MADDE 67- SOSYAL YARDIM VE DİĞER YARDIMLAR

DEĞİŞİK

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere;

a. **Sosyal Yardım:** Her ay sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında ~~349,49~~ **750** TL, birinci yılının ikinci altı ayında ~~363,47~~ **1.000** TL sosyal yardım ödenir.

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

b. **Yıllık İzin Yardımı:**

Yıllık ücretli izne çıkmadan önceki on iş günü içinde 30 günlük (30X7,5= 225 saatlik) ücretleri tutarında,

c. **Bayram Yardımı:**

Ramazan ve Kurban Bayramlarının her birinde ayrı ayrı ödenmek üzere; toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 750,00 TL, ikinci yılında ise 850,00 TL,

ç. **Yakacak Yardımı:**

Her yıl 15 Ekim tarihinde olmak üzere, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 750,00 TL, ikinci yılında 1.000,00 TL,

d. **Kreş Yardımı:**

Mevzuat hükümlerine göre kreş açılmasına gerek olmayan işyerlerinde çalışan işçilerin çocukları ilköğretime başlayana kadar toplu iş sözleşmesinin birinci yılında her bir çocuk için aylık 500,00 TL, ikinci yılında 600,00 TL,

e. **Eğitim Yardımı:**

Öğrenim gören her çocuk başına belgelemeleri kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 600,00 TL, ikinci yılında 750,00 TL,

f. **Muvazzaf Askerlik Yardımı:**

Muvazzaf askerlik hizmeti için iş akdi feshedilen işçilere, hizmet akdinin bittiği tarih itibarıyla 1.000,00 TL,

g. **Aile ve Çocuk Yardımı:**

Mevzuat hükümlerine göre Devlet Memurlarına ödenen miktarda aylık Aile ve Çocuk Yardımı,

ğ. **Tabi Afet Yardımı:**

Yangın, deprem, zelzele, sel gibi tabii afetlere maruz kaldıklarını belgelemeleri kaydıyla işçilerin 20.000 TL'ye kadar olan zararları, net olarak ödenir.

Bu maddede yer alan yardımların ödenmesinde ~~her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer hastalık istirahati hallerinde~~ kıstelyevm yapılmaz. ~~Ancak bir ayı aşmasa dahi iş başı yapmaksızın arka arkaya ve aralıksız alınan istirahatlerin (iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle alınan istirahatler hariç) toplam süresinin bir ayı aşması durumunda istirahatli olunan günlere sosyal yardım ödenmez.~~

MADDE 68- DOĞUM YARDIMI

DEĞİŞİK

İşyerinde çalışan ve Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçilerin, eşlerinin doğum yapması halinde kendilerine, doğum olayı sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşmiş ise ~~177,67~~ **750** TL, birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmiş ise ~~184,78~~ **1.000** TL doğum yardımı net olarak 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 artırılarak ödenecektir.

Doğum yapan kadın, işyerinde çalışmakta ise, bu yardım yalnız kendisine yapılır.

Yukarıdaki yardımın yapılabilmesi için istihkak sahibinin, doğumun yapıldığını doktor veya ebe raporu ya da doğum ilmuhaberi veya nüfus kağıdı ile belgelemesi şarttır.

Ölü doğan çocuklar için doğum yardımı yapılmaz. Bu halde ölüm yardımı yapılır.

MADDE 69- EVLENME YARDIMI**DEĞİŞİK**

İşyerlerinde çalışmakta olan ve Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçilerden, işyerinde çalışmakta iken evlenenlere evliliklerini evlenme cüzdanı ile belgeledikleri takdirde evlenme olayı sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşmiş ise **206,38 1.000** TL, birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmiş ise **214,64 1.500** TL evlenme yardımı 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 artırılarak ödenecektir.

Evlenen karı veya kocanın her ikisinin işyerinde çalışması halinde bu yardım her ikisine de yukarıdaki şartlarla ayrı ayrı yapılır.

MADDE 70- ÖLÜM YARDIMI**DEĞİŞİK**

İşyerlerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesi kapsamına giren;

a. İşçilerin ölümü halinde kanuni varislerine, ölüm olayı sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşmiş ise **516,14 1.000** TL, birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmiş ise **536,75 1.500** TL ölüm yardımı ödenir.

b. İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde kanuni varislerine, ölüm olayı sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşmiş ise **825,78 1.500** TL, birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmiş ise **858,81 2.000** TL ölüm yardımı ödenir.

c. Her bir işçinin anne, baba, kardeş, eş ve çocuklarından (işçi tarafından infak ve iâşe edilmekte olan üvey veya evlat edinilmiş olan çocuklar dahil) ibaret yakınlarından birinin ölümü halinde belgelemesi şartıyla işçiye, ölüm olayı sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşmiş ise **309,73 750** TL, birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmiş ise **322,12 1.000** TL ölüm yardımı ödenir.

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 artırılarak ödenecektir.

MADDE 71- İLAVE TEDİYE**AYNEN****MADDE 72- İKRAMİYE****AYNEN****MADDE 73- GİYECEK YARDIMI****DEĞİŞİK****a. İş Elbisesi:**

İşçilere, **İşverene bağlı dikimevlerinde üretilen**, işin özelliğine göre yazlık ve kışlık olmak üzere **beden ve drop ölçüleri alınarak** aşağıdaki koşullarla yılda iki kat (bekçi, berber, kapıcı, kaptan, çarkçı, şoför, **ağır ve hafif** iş makineleri operatörü, aşçı, garson, itfaiyeci, **temizlik ve özel güvenlik görevlisi ile ve** fırıncı gibi mesleklerde çalışanlara mesleğin gerektirdiği) iş elbisesi **ve tişört** verilir. İş elbiseleri;

(1) İş elbiseleri işyerinde kıyafet birliği sağlama amacıyla sadece işyerlerinde giyilir.

(2) İş elbiselerinin cins, renk, kalite ve biçimleri **işin ve işyerinin meslek gruplarına ve işyerinde yapılan işin yıpratıcılığı ile bölgenin coğrafi ve iklim** özelliğine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı esasları dahilinde, bir İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanının **ve Sendikanın** görüşü alınarak **Kuvvet Komutanlıklarınca işveren vekilince** tespit edilir. Ancak, kışlık iş elbiseleri astarlı, kadın işçilere verilecek iş elbiseleri ise, poplin veya ketenden yapılıdır. Ayrıca, dikimevlerinde çalışan **bayan kadın işçilerine** kış aylarında aynı renk yelek **ve pantolon giymelerine izin** verilir.

(3) İş elbiselerinden yazlıklar her yılın Mayıs, kışlıklar ise her yılın Ekim aylarında verilir.

(4) İşçi tarafından yürütülen iş, iş elbisesini daha erken yıpratıcı özellikte ise ve iş elbisesi işbaşında yıpranmışsa, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun tespiti ile eski iş elbisesi yenisi ile değiştirilir.

(5) İş elbiseleri yukarıda belirlenen ayları takip eden ayın sonuna kadar da verilmediği takdirde, b fıkrasında belirlenen rakamların **3 katı** dönemine göre iş elbisesi bedeli olarak işverence nakden ödenir.

(6) Kalorifer, sıcak hava gibi ısıtıcı bulunan, mazbut ve devamlı olarak ısı derecesi en soğuk havalarda 15 santigrattan daha sıcak bulunan işyerleri veya kısımlarında çalışanlar ile devamlı olarak sıcak işlerde çalışanlara kışlık iş elbiseleri yerine yazlık iş elbisesi verilebilir.

(7) Fırın işçilerine ayrıca işyerinde kullanılmak üzere her yıl iki çift terlik ve mevsim koşullarına uygun iki adet fanila verilir.

(8) İşleri gereği soğuk ortamlarda veya dış mekanlarda çalışan işçilere alt ve üst termal içlik verilir.

(9) İş elbiselerinde işçinin bağlı olduğu işverenin logosunun ve isiminin olması zorunludur.

b. Ayakkabı Yardımı:

(1) Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere 14 Ekim tarihinde iki çift ayakkabı karşılığı olarak, sözleşmenin birinci yılında bir defa olmak üzere **257,12 500 TL net olarak** ödenir. Sözleşmenin ikinci yılı için bir kere ödenecek **giyim ayakkabı** yardımı, ödeme tarihine kadar olan ücret zammı veya zamları uygulanarak bulunacak miktar üzerinden ödenecektir.

(2) Ancak, ödeme tarihinden sonra ve Aralık ayı sonuna kadar işyerine giren işçilere kesin kabullerinden sonra bir çift ayakkabı karşılığı (belirlenen paranın yarısı) ödenir.

(3) İşçiler, bu bedel karşılığında koyu renk iskarpin tipi ayakkabılardan kışlık olanını en geç Kasım ayında, yazlık olanını da en geç Mayıs ayında satın alarak işyerinde giymek zorundadırlar.

MADDE 74- SERVİS HİZMETİ

DEĞİŞİK

İşçilerin işyerine getirilip götürülmesi konusundaki mevcut uygulamaya devam edilir. Ancak, işveren mevcut uygulamayı genişleterek işyerlerindeki bütün işçilerin mümkün olduğunca taşınması esastır ve bu hususta gerekli önlemleri alır.

a. Servis hizmeti konusunda aşağıdaki esaslar uygulanır:

(1) İşçiler, askeri servis araçlarından veya işverenin ihale mevzuatına göre kiralayacağı sivil araçlardan, diğer Silahlı Kuvvetler personeli ile birlikte yararlandırılırlar.

(2) ~~Servis araçlarından yararlanma usul ve esasları, personel mevcudu ve trafik mevzuatı da dikkate alınarak işveren vekilince düzenlenir.~~

(3) İşveren vekili, **fazla mesaiye bıraktığı, mesai sonrası geri işe çağırdığı veya** vardiyalı çalışan işçilerle Ulusal Bayram, Genel, Hafta ve Akdi Tatil günlerinde çalıştırdığı işçileri, işyerine getirip götürür. ~~Fazla mesaiye bıraktığı veya çağırdığı işçileri ise, bütün olanaklarını zorlayarak getirip götürmeye çalışır.~~ Bu hallerde öncelikle işyerine ait araçlar kullanılır. **İşverenin bunu karşılamaması halinde taksi ücreti işverence nakit ve net olarak ödenir.**

(4) Servis araçlarının **işçilerin tamamının servis hizmetinden faydalandırılacağı şekilde** hangi mesafe ve güzergahlarda çalışacağı (**engelli çalışanların durumu dikkate alınarak**) makul ölçüler çerçevesinde, **işe başlamaya en fazla 15 dakika kala iş yerine ulaşacak ve iş bitiminden itibaren en geç 15 dakika içerisinde ikametine hareket edecek şekilde, sendika temsilcisi ile birlikte** işveren vekilince belirlenir. **İlgili Yönetmelik gereğince günde 7,5 saat kapsamında çalışan işçilerin işyerine getirilip götürülmesi için çalışma saatlerine göre ayrıca servis hizmeti verilir.**

(5) Yolda geçen süreler iş süresinden sayılmaz.

(6) İşyeri dışında bulunan aynı mahaldeki sağlık tesislerine havale edilen işçilerin olanak varsa sağlık tesislerine topluca götürülüp getirilmelerini işveren vekili temin eder.

b. Servis hizmetinin verilemediği durumlarda, işçilerin ikametgâhlarının işyerine uzaklığına göre ilgili belediyeler ile koordine edilmesi sonucunda tespit edilecek miktarda işe gidiş ve dönüş için belediye toplu taşıma biletleri veya bu maksatla kullanılacak toplu taşıma kartı (ilgili belediyenin uyguladığı **aktarma, km aşımı**, ücretsiz ya da düşük ücretli transferler dikkate alınarak) verilir. Bilet veya bu maksatla kullanılacak toplu taşıma kartı verilememesi durumu **nda ile işçinin yazılı talebi halinde** belediyenin **veya toplu taşıma hizmeti veren kurum veya kuruluşların (odalar, kooperatifler vb.)** rayici üzerinden bedeli net olarak ödenir. Ancak, işveren veya vekili servis hizmetinin verilememesi ile ilgili aksaklığın en kısa zamanda giderilmesi maksadıyla her türlü gayreti gösterir. ~~Bu haktan, işyerince servis planlamasına dâhil edilen işçiler, servis hizmeti verildiği müddetçe yararlanamaz.~~ **Servis işçiyi ikametgahına yürüme mesafesinden (toplu taşıma güzergahında en az bir durak bulunması halinde) daha uzakta bırakıyorsa işçinin ikametine ulaşımı için ayrıca toplu taşıma bileti veya kartı verilir.**

c. Servis hizmetinden faydalandırılmadığı için b fıkrası uyarınca belediyeye ait toplu taşıma araçlarına ait toplu taşıma kartı verilmesi gereken işçilerle ilgili olarak, toplu taşıma kartı temini maksadıyla ulaşım ücretinin haricinde depozit vb. ad altında herhangi bir bedel ödenmesi gerektiği takdirde, bu bedel işçiler tarafından karşılanır ve kartların mülkiyeti işçilere ait olur.

ç. İşveren, özel otolarıyla işyerine gelen işçilere **ile ortopedik engellilerin özel otoları için olanak varsa uygun bir park yeri ayırır.** **“serbest oto giriş kartı” verir ve işyeri personeline sağlanan otoparklardan faydalandırır.**

d. İşveren, garnizon içinde bulunan lojmanlarda oturup özel otosu bulunan işçilere de garnizon giriş çıkışlarında aranan “serbest oto giriş kartı” verilmesini sağlar.

MADDE 75- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

DEĞİŞİK

a. İşveren vekili, işyerlerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu amaçla ilgili yasa, tüzük, yönetmelikler ve işyerince hazırlanan İç Yönetmelikte belirtilen tedbirleri almaya, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun tekliflerini uygulamaya, işçiler de bu tedbir ve uygulamalara uymaya mecburdurlar.

b. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun oluşması, kurulların görev ve yetkileri ile çalışma usulleri hususunda yürürlükteki ilgili mevzuat hükümlerine göre uygulama yapılır.

İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları ayda en az bir kez toplanır. Tüzük, Yönetmelik ve işyerince hazırlanan İç Yönetmelik hükümlerini titizlikle yerine getirir. İşveren vekili bu kurulun toplanmasından **ve kurulda alınan kararların uygulanmasından** sorumludur.

c. İşçilerin çalıştıkları meslek ve branşlarına göre periyodik muayeneleri ilgili mevzuatta öngörülen sürelerde işveren vekili tarafından yaptırılır. Bu hususta Ek-142 periyodik tıbbi muayeneler cetvelinden yararlanır. İşveren, işçi mevcudu 2000'i aşan işyerlerinde Ek-142 periyodik tıbbi muayeneler cetvelinde belirtilen testleri yapabilmek için gerekli laboratuvarları kurabilir. Laboratuvar kurulduğu takdirde bu laboratuvarlardan bölgedeki diğer işyerlerinde çalışan işçiler de yararlandırılır.

İşçilerin portör muayeneleri Askeri Hastanelerde yapılabilir.

ç. İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatında belirtilen, işin ve işyerinin özelliğine göre verilmesi gereken koruyucu giyim eşyası ve teçhizat, işçilere verilmek ve kullanılmak üzere işyerinde bulundurulur. Bu hususta ilgili mevzuat hükümlerine göre hazırlanan Ek-153 koruyucu melbusat teçhizatlar cetveli uygulanır.

İş, koruyucu giyim eşyasını veya teçhizatını daha erken yıpratıcı özellikte ise ve bu giyim eşyası ve teçhizat, işbaşında yıpranmışsa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun tespiti ile yenisiyle değiştirilir.

d. İşveren vekili işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı hükümlerine göre, **havalandırma ve ortam sıcaklıklarını sağlar ve bunun için gerekli önlemleri alır. İşyeri çalışma ortam sıcaklığının oturarak yapılan işlerde 19°C - 23°C arasında, ağır ve tehlikeli çalışma ortamlarında ise 14°C - 17°C arasında olması sağlanacaktır. İşyeri ortam sıcaklığının sağlık ve güvenlik açısından işçilerin sağlığını tehdit eder noktaya düşmesi halinde (10°C'nin altına düşmesi) iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararı ile iş geçici olarak durdurularak yukarıda belirtilen sıcaklık aralığı sağlanıncaya kadar işçilere ara dinlenmesi verilir. Bu süreler çalışma süresinden sayılır.** İşçilerin temizliklerinin sağlanması bakımından öncelikle ve yeteri kadar el yüz yıkama yerleri, banyo ve duş yerleri ile soyunma yerleri ve dolaplarını temin eder.

e. İşveren vekili, işyerlerinde işçilerin soyunma dolaplarında bulundurulmak ve işçiler tarafından kullanılmak üzere her yıl Ekim ayında her işçiye (45x90 cm) ebadında standart kaliteli bir adet yüz havlusu verir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun tespitiyle yalnız kirli ve tozlu işlerde çalıştıkları tespit edilen işçilere yıkanıp temizlendikten sonra işyerinde kullanılmak için standart ebat **(90x160 cm)** ve kalitede banyo havlusu verilir. Banyo ve duş yerleri ile temizlik mahallerinde yeteri miktarda sabun, arap sabunu, deterjan, **dezenfektan, şampuan, kağıt havlu ve tuvalet kağıdı** gibi temizlik malzemesi bulundurulur.

f. İşveren vekili, işçilerin kendi çalıştıkları tezgahın ve kendilerinin temizliklerini yapabilmeleri için (kirlilik derecesine göre) **öğle ve akşam** paydos saatinden 5-15 dakika önce işi bırakmalarını kabul eder. Bu süre **engelli ve kadın işçiler için iki katı olarak uygulanır ve** iş sürelerinden sayılır. İşyerinin genel temizliğinin vasıfsız işçilere yaptırılması **esastır zorunludur.**

g. Kaza ve yangın bakımından tehlikeli görülecek hususların, işçiler tarafından zamanında işveren vekillerine haber verilmesi zorunludur.

İşyerlerinde kullanılan parlayıcı ve kimyasal maddelerin depolanması hususunda işveren gerekli olan emniyet önlemlerini alır. Bu tedbirleri belirli periyodlarla gözden geçirir. Miadı geçmiş kimyasal maddeler ayıklanarak imha edilir. Bu maddelerin konulduğu depoların çalışma alanlarından uzak olmasına özen gösterilir. Bu maddeleri kullanan işçiler, belirli sürelerde konu ile ilgili eğitimlerden geçirilirler.

ğ. İşyerlerinde vardiya ve fazla çalışma zamanlarında da iş emniyeti, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri aynen devam eder.

h. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuat gereğince işyerlerinde yemek ve dinlenme yerleri sağlanır. İlgili mevzuat ve olanaklar ölçüsünde spor alanları tahsis edilir.

MADDE 76- İŞYERİNDE HASTALANANLAR

AYNEN

MADDE 77- İŞYERİ HARİCİNDE HASTALANANLAR

AYNEN

MADDE 78- VİZİTE İŞLEMLERİ

AYNEN

MADDE 79- İŞ KAZALARI VE BİLDİRİLMESİ

AYNEN

MADDE 80- EMZİRME-EMZİRME ODALARI VE KREŞLER**DEĞİŞİK**

a. Gebe ve emzikli kadınların çalışma saatleri ile emzirme odaları, kreşler bu husustaki mevzuat hükümlerine göre düzenlenir. **Eşi çalışan erkek işçilerin çocukları da işyerindeki kreş olanağından yararlandırılır. Kreş imkanından faydalanamayan işçilere her bir çocuk için 67'inci maddede belirtilen kreş yardımı net olarak ödenir.**

b. Oda ve kreşlerde, çocuklara yaşlarına göre mamaları, kahvaltıları ve yemekleri verilir. Yemek listelerinin ve mamalarının düzenlenmesinde görevli hekimin ve kreşte çocuğu bulunan bir annenin düşüncesi alınır. Çocuklara ayrıca, günde 250'şer gr. dayanıklı veya pastörize, bulunmadığı takdirde kaynamış süt veya yoğurt verilir.

c. Oda ve kreşlerin malzeme, eşya ve mefruşat ihtiyaçları ile çocukların beslenme giderleri işverence karşılanır **ve her ne ad altında olursa olsun işçilerden kreş kullanımı için para alınmaz.**

Oda ve kreşlerde çalışan eğitimci personelin çocuk gelişimi konusunda eğitim görmüş olmasına özen gösterilir.

ç. Emzirme odası ve kreş açılan işyerlerinin hemen yakınında işverene bağlı işyerlerinde çalışan kadın işçiler de emzirme odaları ve kreşlerden yararlandırılırlar.

d. Emzirme odaları ve kreş açılmayan işyerlerinde çalışan kadın işçilere, ilgili yönetmelik hükmü uyarınca **belirtilen emzirme izinleri, doğumdan sonraki ilk altı ay için günde sabah ve öğleden sonra 2 defa verilmesi gerekli emzirme izinleri, üç saat, takip eden 1,5 yılda ise günde bir buçuk saat olarak kullanılır. Bu izinler işçinin isteği halinde birleştirilerek ve istediği saatte verilir.**

Şu kadar ki işçi izin kullanma zamanlarını işveren vekilinin muvafakatını almadan değiştiremez.

MADDE 81- İŞYERİNE GİRİŞ VE ÇIKIŞ**AYNEN****MADDE 82- ARAMA****AYNEN****MADDE 83- FERDİ UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMLENMESİ****AYNEN****MADDE 84- TOPLU UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMLENMESİ****AYNEN****MADDE 85- DİSİPLİN CEZASINI GEREKTİREN FİİLLER VE CEZALARI****AYNEN****MADDE 86- CEZA VERME YETKİSİ****DEĞİŞİK**

Bu sözleşme ile düzenlenen cezalar aşağıdaki şekilde ve ekli ceza cetveline göre **sırasıyla** verilir.

İşçiye aynı fiilden dolayı iki ceza verilmez.

~~İşveren vekili bizzat gördüğü suçlardan dolayı işçilere, İnceleme ve İstişare Kuruluna gitmeden işçinin savunması alınmak kaydıyla ceza vermeye yetkilidir. Şu kadar ki, işçiye savunma için en az 24 saat süre tanınır.~~

Bunun dışında diğer yetkililer Suç teşkil eden ettiği düşünülen olayı işveren vekili tarafından İnceleme ve İstişare Kuruluna intikal ettirirler ettirilir. Ayda **en az** iki defa toplanan kurul, işçinin fiilinin suç teşkil edip etmediğine **ilişkin gerekli inceleme ve araştırmasını yapar, ihtiyaç görülürse savunma ve ifadeleri alır**, suç teşkil etmiş ise, cezasının ve ceza miktarının ne olması gerektiğine dair raporunu en geç üç işgünü içinde işveren vekiline verir. **İnceleme ve istişare kurulu raporunun bir sureti hakkında işlem yapılan işçiye verilir. Diğer mevzuat hükümlerine göre oluşturulacak kurul veya komisyonların görevi (idari tahkikat heyeti gibi) İnceleme ve İstişare Kurulu tarafından yürütülür.**

~~İşveren vekilinin ceza verip vermeme yetkisi kurulun raporu ile bağlı değildir.~~

Bütün cezalar işveren vekilinin onayı ile uygulanır.

~~Amirlerin yasalardaki yetkileri saklıdır.~~ İşçilere verilen cezalarda **öncelikle** bu TİS **ve İş Yasası** hükümleri uygulanır.

MADDE 87- İNCELEME VE İSTİŞARE KURULU**AYNEN****MADDE 88- VERİLECEK CEZALAR****AYNEN****MADDE 89- ÜCRET KESME CEZASININ HESABI****AYNEN****MADDE 90- TEKERRÜR****AYNEN****MADDE 91- ZARARLARIN ÖDETİLMESİ****AYNEN**

MADDE 92- GENEL İLKE	AYNEN
MADDE 93- İŞYERİ İÇİNDE VE DIŞINDA AÇILACAK KURS PROGRAMLARI	AYNEN
MADDE 94- MECBURİ HİZMET YÜKÜMLÜLÜĞÜ	AYNEN
MADDE 95- KENDİ İSTEĞİ İLE KURSA KATILANLAR	AYNEN
MADDE 96- KURS SÜRESİNİN DÜZENLENMESİ	AYNEN
MADDE 97- KURS NOTLARI	AYNEN
MADDE 98- SÜRESİ BELİRLİ İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞANLAR	AYNEN
MADDE 99- SÜRESİ BELİRSİZ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ	AYNEN
MADDE 100- İHBAR TAZMİNATI	AYNEN
MADDE 101- YENİ İŞ ARAMA İZİNİ	AYNEN
MADDE 102- DERHAL FESİH	AYNEN
MADDE 103- ANLAŞMALI FESİH	AYNEN

MADDE 104- GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK, MAHKUMİYET HALLERİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA **DEĞİŞİK**

a. Herhangi bir nedenle gözaltına alınan işçiler, bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretsiz izinli kabul edilir.

b. Gözaltında iken veya doğrudan herhangi bir suç nedeniyle tutuklanan işçinin tutukluluğu bu toplu iş sözleşmesinin "Süresi Belirsiz İş Sözleşmelerinin Feshi" başlıklı 99. maddesindeki bildirim sürelerini **iki katını** aştığı takdirde iş sözleşmesi, gözaltına alındığı veya tutuklandığı tarihten geçerli olarak münfesih sayılır. Bu toplu iş sözleşmesinin "Süresi Belirsiz İş Sözleşmelerinin Feshi" başlıklı 99. maddesindeki bildirim süreleri kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir. Yalnız, trafik suçlarında bu süre **60 120** gündür.

a ve b fıkralarına göre ücretsiz izinli kabul edilen işçiler, yargılanmaları devam ediyor olsa bile gözaltı veya tutuklulukları sona erdiği tarihten itibaren **3 10** işgünü içinde başvurmaları halinde, işveren vekilince derhal işe başlatılır.

c. Tutukluluğun:

- (1) Kovuşturmaya yer olmadığı veya takipsizlik,
- (2) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- (3) Beraat kararı verilmesi,
- (4) Kamu davasının düşmesi, ortadan kalkması veya reddi,

(5) Hükümün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmesi,

nedenlerinden biri ile **90 150** gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren **bir hafta 10 işgünü** içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işveren vekili tarafından emsallerinin hakları ile **derhal** işe alınır. **90 150** gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınırlar. Bu halde tekrar işe alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

ç. (1) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken **90 150** gün içinde tahliye edilenler, **bir hafta 10 işgünü** içinde başvurması halinde işveren ~~vekilinin teklifi ve Kuvvet Komutanlığının / ilgili Genel Müdürlüğün onaylaması koşulları ile tekrar~~ **vekilince bir ay içerisinde** işe alınırlar.

(2) Adi bir suç nedeniyle tutuksuz olarak yargılanmakta olan işçinin hürriyeti bağlayıcı bir cezaya hüküm giymesi halinde, bu ceza ertelenmediği, paraya çevrilmediği, **hükümün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmediği** ve infaz süresi **30 90** günü aştığı takdirde iş sözleşmesi bu cezanın infazına başlandığı tarihten geçerli olarak münfesih sayılır. İnfaz süresi **30 90** günü aşmayan işçi, tahliye tarihinden itibaren **3 10** işgünü içinde başvurması koşuluyla işveren vekilince derhal işe başlatılır ve bu süre için ücretsiz izinli kabul edilir. **İşe alım şartlarına engel suçlardan hüküm verilmemişse, denetimli serbestlik hükümlerinden faydalanan işçilerin işyerinde çalıştırılmasına devam edilir.**

d. Adi suçla yargılanmaları tutuklu veya tutuksuz olarak devam edenlerden **haklarında hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilenler hariç;**

(1) 6 ay ve daha az ceza alan,

(2) 6 aydan fazla ceza alıp cezası ertelenen, paraya çevrilen, af **veya başka bir gerekçe** ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle ~~6 aydan fazla ceza aldığı halde 6~~ 12 aydan önce tahliye edilen işçilerin işe alım şartlarına engel suçlardan hüküm verilmemişse 10 işgünü içerisinde işyerine müracaat etmeleri koşuluyla bir ay içerisinde emsallerinin hakları ile tekrar işe **başlatılmaları, işveren vekilinin teklifi ve Kuvvet Komutanlığının / ilgili Genel Müdürlüğün kabulü ile mümkündür başlatılır.**

e. Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, devletin ülke ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, Millî güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetleri'ne karşı ve 5816 Sayılı Yasa'da belirlenen Atatürk aleyhine işlenen suçlar nedeniyle tutuklu veya tutuksuz olarak yargılanmakta iken herhangi bir cezaya hüküm giyen işçinin iş sözleşmesi, gözaltına alınma, tutukluluk veya infaz tarihinden geçerli olarak münfesihi sayılır ve bu işçi cezasının ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle yeniden işe alınmaz.

MADDE 105- KIDEM TAZMİNATI

AYNEN

MADDE 106- GENEL İLKE

AYNEN

MADDE 107- PARÇABAŞI İŞÇİLİĞE GEÇİRME VE İŞÇİ ALIM İŞLEMLERİ

DEĞİŞİK

Parçabaşı usulü ile çalışan işçilerin iş sıralarının değişmesi usulü, saat ücretli işçilikten parçabaşı işçiliğe geçiş ve parçabaşı işçiliğe işçi alınması aşağıdaki esaslara göre yapılır:

a. Parçabaşı işlerde, üst sıralardan boşalan kadroların bir alt sıradaki işçilerden başlamak üzere sırasıyla alt sıralardan ~~liyakat ve~~ işe giriş tarihleri gözönünde bulundurularak doldurulması esastır. Bu amaçla alt sıralardaki istekliler ~~arasından liyakatı tespit edilenler, birlikte~~ uygulamalı sınava tabi tutulurlar. **Aynı işte toplam 5 yılını dolduran işçilerden sınava girme şartı aranmaz.** Boşalan kadroların doldurulması, sınavı kazananlar **ve 5 yılını doldurduğu için sınavsız geçiş hakkı kazananlar** arasından boşalan iş sırasına en yakın iş sırasından başlamak üzere sırasıyla yapılır.

Üst işçilik sınavlarında engelli personele %4 kontenjan uygulanır.

b. Parçabaşı işlerde boşalan işçilik sıralarına a. fıkrası şartları ile işçi temin edilemez veya ihtiyacın tamamı karşılanamazsa, işyerinde çalışan saat ücretli işçilerden aynı vasıfta olan istekliler uygulamalı sınava tabi tutulurlar. Bunlar kadro, ihtiyaç ve liyakatlarına göre ihtiyaç duyulan parçabaşı işçilik sırasına **kıdem ve terfileri verilerek dahil edilirler geçirilirler.** Ancak, yapılan değerlendirmede aynı iş sırasında sınav notları aynı olanlar arasından kıdemli olanlar tercih edilir.

c. Yukarıdaki a. ve b. fıkralarına göre ~~liyakatı~~ uygun görülenlerden; uygulamalı sınavda muaddel verimin altında kalmamak üzere, yaptıkları işin verim ve kalitesi dikkate alınarak yapılan değerlendirme esas alınır. Ancak, yapılan değerlendirmede aynı iş sırasında sınav notları aynı olanlar arasından kıdemli olanlar tercih edilir. Girmiş oldukları sınavı kazanıp da kadro ve ihtiyaç fazlası kalan işçiler, sınavı takip eden 6 ay içinde boşalan işçilik sırasına, bu madde esaslarına göre sınavsız olarak geçirilirler. Kadro ve ihtiyaç fazlası olanlar sınav tarihinden itibaren 6 ay geçtikten sonra herhangi bir hak iddiasında bulunamazlar.

ç. Parçabaşı işçiliğe yukarıda açıklanan usulle işçi temin edilemediği yahut kadro ve ihtiyaç tamamlanamadığı hallerde, dışarıdan işçi alınabilir. Ancak, dışarıdan alınacak işçilerin uygulamalı sınav notlarının, içerden geçiş yapacakların aldıkları notlardan daha düşük olmaması gerekir.

MADDE 108- İŞÇİLERİN KENDİ DERECE VE İŞLERİNDE ÇALIŞTIRILMASI

AYNEN

MADDE 109- PARÇABAŞI İŞÇİLERİNİN DAİMİ VEYA GEÇİCİ OLARAK SAAT ÜCRETİ İŞÇİLİĞE GEÇİRİLMESİ

AYNEN

MADDE 110- PARÇABAŞI İŞLERDE, PARÇABAŞI ÜCRET SİSTEMİ İLE ÇALIŞMAYACAKLAR

AYNEN

MADDE 111- MUADDEL TESPİT KOMİSYONU VE ÇALIŞMASI

DEĞİŞİK

a. Parçabaşı ücret sistemi ~~ile~~ **ve saat ücretli** çalışılan **Dikimevi** işyerlerinde muaddel tespit komisyonu, işverenin veya vekilinin subaylardan tayin edeceği bir başkan ve iki teknik ehil üye (zaruret halinde teknik üye idari subay veya astsubay olabilir) ile yetkili sendika şubesinin o işyerinden seçeceği bu işe ehil iki üye ve tarafların seçeceği birer yedek üyeden teşekkül eder.

Yetkili sendika şubesi ve işveren vekilleri gördükleri lüzum üzerine her zaman temsilcilerini değiştirebilirler.

b. Komisyon taraf temsilcilerinin katılması ve üye tam sayısıyla toplanır.

İlk toplantıda çoğunluk sağlanmadığı takdirde, komisyon bir sonraki haftanın aynı gününde (tatil gününe rastlarsa izleyen ilk işgününde) toplanır.

Çağrıldığı halde toplantıya gelmeyen olursa komisyon çoğunlukla toplanır ve karar verir.

Başkan dahil her üyenin bir oy hakkı vardır.

c. Komisyon, seri imalâta başlanılan tarihten itibaren imalâtı yapılan işin muaddelini 21 işgünü içinde, (zorunlu hallerde bu müddet komisyonun alacağı kararla azami 10 işgünü daha uzatılabilir) tespit edip işveren vekiline bildirir.

ç. Muaddel tespitinde verim tespiti yapılacak ürün, birden fazla ünite (grupta) üretiliyorsa verim tespitinin hangi ünite (grupta) ya da ünitelerde (gruplarda) yapılacağı işyeri muaddel komisyonunca tespit edilir. Bu konuda, komisyonca karara varılmadığı takdirde verim tespiti yapılacak ünite (grup) veya üniteler (gruplar) kura yolu ile saptanır.

d. Muaddel tespit komisyonu muaddelleri, işletme ve iş etüdü esaslarına göre hazırlar. **Muaddeller tespit edilirken, fiili çalışma süresinden hayatın olağan akışına uygun ihtiyaçlar için gerekli olan süreler (tolerans) düşüldükten sonra kalan süre esas alınır.**

MADDE 112- MUADDELLERİN HAZIRLANMASI

AYNEN

MADDE 113- VERİMİN TESPİTİNDE DİKKATE ALINACAK HUSUSLAR

DEĞİŞİK

a. Kullanılan malzeme, makina ve takımların teknik hususiyetleri dikkate alınır.

b. Bu konuda o işyerinde mevcut bütün istatistikî bilgilerden ve işyerinde elde edilen tecrübelerden **ile muaddel tespit komisyonundan** faydalanılır.

c. İş etüdüleri **ve grup dizaynı** yapılır.

ç. İşçilik müddetleri tespit edilir.

d. Yapılan iş etüdü sonuçlarına göre gruplar teşekkül ettirilir.

e. Teşekkül eden grup, tam kapasite ile çalışmaya başladığı zaman elde edilen sonuçlara göre parçabaşı ücretinin tespitine gidilir.

f. Muaddel ücretinin tespitinde kullanılan ve yukarıda belirtilen bütün bilgiler bir dosya halinde işyerinde muhafaza edilir, birer sureti muaddel komisyonu üyesine verilir. **Muaddelleri bitirilen mamullerin parçalarının ferdi verimi mamule göre makine sayısı tespit edilen zaman saniyesine göre muaddel tespit komisyonunca belirlenir. Gruplar buna göre oluşur.**

g. Verim; tespit edilen grubun çalışması sonucuna muaddel komisyonu tarafından işin özelliğine göre bir işe düşen zaman saniyesine, belirlenen tolerans paylarına **bu toplu sözleşmede belirtilen günlük çalışma saati üzerinden %20** ilave edilerek hesaplanır.

ğ. Verimin tespiti veya çalışma müddetinin tayininde sözleşme ile tespit edilen ara dinlenmeleri, temizlik süreleri ve makina bakım süreleri ile işçi grubunda normal olarak kabul edilebilecek emzikli kadın nispetinin ilgili yönetmelik gereğince emzirme sürelerinin genel işçi mevcudunun toptan çalışma süresine nispet edilerek bulunacak süreler, muaddel hesabında çalışılmış gibi sayılarak dikkate alınır.

MADDE 114- MUADDELLERİN ONAYI VE YÜRÜRLÜĞÜ

AYNEN

MADDE 115- VERİMİN DEĞİŞMESİ

AYNEN

MADDE 116- YÜKSEK MUADDEL KOMİSYONU, KURULUŞ VE GÖREVLERİ

AYNEN

MADDE 117- PARÇABAŞI ÜCRETİNİN TESPİT PRENSİBİ

AYNEN

MADDE 118- PARÇABAŞI ÜCRETİNİN HESAPLANMASINDA DİKKATE ALINACAK UNSURLAR

AYNEN

MADDE 119- PARÇABAŞI ÜCRETİNİN ÖDENME ESASLARI

AYNEN

MADDE 120- PARÇABAŞI İŞÇİLERİN TERFİLERİ

REDAKSİYON

Parçabaşı sistemi ile çalışan işçilerin terfi ve intibakları her yılın Ekim ayının aybaşı itibarıyla Ek-43 kıdem terfi cetvelinde belirtilen kıdem yıllarını tamamladıkça aşağıdaki esaslara göre yapılır.

a. Parçabaşı işçiler iki yıllarını doldurdıkları Ekim aybaşından itibaren Ek-43 kıdem terfi cetvelinde belirtilen bekleme sürelerine göre bir üst dereceye terfi ettirilerek, bu derecenin ücretini alırlar.

b. Bir üst okulu bitirenler hakkında bu toplu iş sözleşmesinin "Üst Okul Bitirenler" başlıklı 48. maddesinin ilgili hükümleri uygulanır.

c. Saat ücretinden parçabaşına geçen işçilerin saat ücretinde geçen hizmetleri, bu maddeye göre yapılacak intibaklarında dikkate alınır.

ç. İntibak işleminde 6 aydan az süreler dikkate alınmaz. 6 ay ve daha fazla süreler yıla tamamlanır.

d. Bu madde ile verilen kıdem terfileri ücretten sayılır.

MADDE 121- İŞ MÜDDETLERİ

AYNEN

MADDE 122- MUVAKKATEN YAPILAN MAMULLER

AYNEN

MADDE 123- ÖZELLİK ARZEDEN İŞLER

AYNEN

MADDE 124- KALİTE KONTROLÜ VE SORUMLULUK

AYNEN

MADDE 125- PARÇABAŞI ÜCRET SİSTEMİNİN UYGULANMASI

AYNEN

MADDE 126- GENEL İLKE

DEĞİŞİK

Orduievleri, kantin, kreş, anaokulu, sosyal tesis gibi işverene bağlı işyerlerinde (apartman kapıcıları hariç), ücreti genel bütçe dışından (işletme gelirlerinden) ödenerek istihdam edilen işçilerin ücretleri asgari ücretin %20 fazlasından az olmamak üzere istihdam edildiği işyeri Yönetim Kurulunca belirlenir. Bu toplu iş sözleşmesinin 21., 133. ve 135. madde hükümleri hariç diğer hükümleri uygulanır. İşin ve işyerinin özelliğinden ötürü bu bölümde düzenlenen hükümler uygulanır.

~~Orduievleri işyerlerinde bu bölümde düzenlenmemiş hususlarda bu sözleşmenin diğer hükümleri uygulanır.~~

MADDE 127- İŞE ALMA

DEĞİŞİK

~~Orduievlerine işçi alınmasında bu toplu iş sözleşmesinin "İş Sözleşmelerinin Yapılması" başlıklı 21. maddesi hükümleri uygulanır.~~

~~Şu kadar ki deneme, kesin kabul ve ücret takdiri aşağıdaki şekilde yapılır:~~

~~Seçme sınavında başarı gösterip gerekli belgeleri tamamlayanlar, aşağıdaki madde esaslarına göre tespit edilen ücret dereceleriyle denenmek üzere işe başlatılırlar.~~

~~Deneme süresi en çok 3 aydır. Bu süre hiçbir şekilde aşılamaz. Deneme süresi içinde ve sonunda işveren vekili ve işçi, iş sözleşmesini her zaman tazminatsız olarak feshedebilirler.~~

MADDE 128- ÜCRET DERECELERİ, KESİN KABUL VE ÜCRET TESPİTİ

DEĞİŞİK

~~Orduievi işçilerinin saat ücretleri cetveli Ek-2'dedir.~~

~~Orduievlerine alınacak işçilerden;~~

~~Deneme süresi sonunda hakkında olumlu kanaat belgesi düzenlenenlerin kesin kabulü yapılır. Çalışma hayatını gösterir çalışma belgelerinin geçerliliğini Sosyal Güvenlik Kurumu prim ödeme belgesi ile kanıtlamak zorundadırlar.~~

~~a. Mesleğinde çalışma hayatı olmayanlardan;~~

~~(1) İlkokul mezunları 1'inci ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 2'nci ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~(2) Ortaokul ve dengi okul mezunları 3'üncü ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 4'üncü ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~(3) Lise ve dengi okul mezunları 5'inci ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 6'ncı ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~(4) Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi mezunları 10'uncu ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 11'inci ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~(5) Otelcilik ve Turizm Meslek Yüksek Okulu ve Aşçılık Meslek Yüksek Okulu mezunları 13'üncü ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 14'üncü ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~b. Mesleğinde en az dört yıllık çalışma hayatı olanlardan;~~

~~(1) İlkokul mezunları 3'üncü ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 4'üncü ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~(2) Ortaokul ve dengi okul mezunları 5'inci ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 6'ncı ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~(3) Lise ve dengi okul mezunları 7'nci ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 8'inci ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~c. Mesleğinde en az beş yıllık çalışma hayatı olanlardan;~~

~~(1) Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi mezunları 13'üncü ücret derecesinden işe alınır, deneme süresi sonunda 14'üncü ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~(2) Otelcilik ve Turizm Meslek Yüksek Okulu ve Aşçılık Meslek Yüksek Okulu mezunları 16'ncı ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 17'nci ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~ç. Mesleğinde en az sekiz yıllık çalışma hayatı olanlardan;~~

~~(1) İlkokul mezunları 5'inci ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 6'ncı ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~(2) Ortaokul ve dengi okul mezunları 7'nci ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 8'inci ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~(3) Lise ve dengi okul mezunları 9'uncu ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 10'uncu ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~d. Mesleğinde en az 12 yıllık çalışma hayatı olanlardan;~~

~~(1) İlkokul mezunları 7'nci ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 8'inci ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~(2) Ortaokul ve dengi okul mezunları 9'uncu ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 10'uncu ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~(3) Lise ve dengi okul mezunları 11'inci ücret derecesinden işe başlatılır, deneme süresi sonunda 12'nci ücret derecesinden kesin kabulü yapılır.~~

~~e. Ekip şefi, aşçıbaşı, aşçı, soğuk mezeci, pastacı, şef garson, barmen meslek kollarından işe alınacak işçiler, ilgili bakanlıkça turizm belgesi verilen tesislerde alınacağı meslek kolunda en az 4 yıl veya birinci sınıf tesislerde en az 6 yıl çalışmış olmaları koşuluyla işveren vekilinin teklifi Genelkurmay Başkanlığına doğrudan bağlı orduvevleri için Genelkurmay Başkanlığı, diğer orduvevleri için MSB'nin onayı ile ek ücret cetvelinden takdir edilen herhangi bir ücret derecesinden işe başlatılırlar.~~

~~f. Orduvevleri dışındaki bir işyerine nakledilen işçilerin saat ücretleri, bu işçiler nakledildikleri işyerinde işe girmiş olsalardı ulaşacakları ücret dereceleri esas alınarak saptanır.~~

~~Saptanan bu ücret önceki işyerindeki ücretinin altında olamaz ve tavan ücretini aşamaz. Diğer işyerlerinden orduvevine nakledilen işçilerin ücretleri de orduvevinde işe girmiş olsalardı ulaşacakları ücret derecesi esas alınarak saptanır. Saptanan bu ücret önceki işyerindeki ücretinin altında olamaz ve tavan ücretini aşamaz.~~

MADDE 129- ÇALIŞMA KOŞULLARI

DEĞİŞİK

~~İşyerlerinin özelliği nedeni ile Orduvevlerinde haftalık çalışma süresi 5 gün ve 45 saattir. Bu işçilerin hafta tatili işin özelliği dikkate alınarak hafta içinde kullanılabilir. Hafta tatilinden önceki gün akdi tatil günüdür.~~

MADDE 130- İDARECİ PRİMLERİ

DEĞİŞİK

~~Bu toplu iş sözleşmesinin "Primler" başlıklı 52. maddesinde düzenlenen işçi idareci primlerinden orduvevlerinde aşçıbaşı, ekip şefi ve lokanta şefleri B grubu, kısım şefleri ve şef garsonlar C grubu idarecilik primi alırlar.~~

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN ÇIKARILAN MADDELER NEDENİYLE MADDE NUMARALARI TESELSÜL ETTİRİLECEKTİR.

MADDE 131- AYBAŞI DEYİMİNİN ANLAMINI

AYNEN

MADDE 132- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

REDAKSİYON

Bu grup toplu iş sözleşmesi 01.03.2019 **01.03.2021** tarihinden geçerli olmak ve 28.02.2021 **28.02.2023** tarihinde sona ermek üzere 2 yıl süre ile yürürlüğe konmuştur.

MADDE 133- ÜCRET ARTIŞLARI

DEĞİŞİK

1- İYİLEŞTİRME:

01.03.20**19**21 tarihinde saatlik brüt çıplak **ücretleri;**

15,56 TL'nin altında olan işçilerin saatlik brüt çıplak ücretlerine **15,56 TL'yi geçmemek üzere 0,67 2,62 TL/Saat** iyileştirme yapılmıştır.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin (1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, 01.03.2019 tarihindeki saatlik brüt çıplak ücretlerine, 01.03.2021 tarihinden geçerli olmak üzere birinci altı ay için %25 (yüzde yirmibeş) oranında zam yapılmıştır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin 31.08.2021 tarihindeki saatlik brüt çıplak ücretlerine, 01.09.2021 tarihinden geçerli olmak üzere %7 (yüzde yedi) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2022 indeks sayısının, Ağustos 2021 indeks sayısına göre değişim oranının %7'yi (yüzde yedi) aşması halinde aşan kısmın tamamına %1 eklenerek, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin 29.02.2022 tarihindeki saatlik brüt çıplak ücretlerine, 01.03.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %7 (yüzde yedi) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ağustos 2022 indeks sayısının, Şubat 2022 indeks sayısına göre değişim oranının %7'yi (yüzde yedi) aşması halinde aşan kısmın tamamına %1 eklenerek, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

ç) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin 31.08. 2022 tarihindeki saatlik brüt çıplak ücretlerine, 01.09. 2022 tarihinden geçerli olmak üzere %7 (yüzde yedi) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2023 indeks sayısının, Ağustos 2022 indeks sayısına göre değişim oranının %7'yi (yüzde yedi) aşması halinde aşan kısmın tamamına %1 eklenerek, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

d) Yapılan iyileştirme ve ücret zamları sonucu, sözleşmenin birinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında uygulanacak ücretler, dönemlerine göre ek ücret cetvellerinde gösterilmiştir.

MADDE 134- SÖZLEŞMENİN UYGULANMASI VE YARARLANMA

AYNEN

MADDE 135- ÜCRET CETVELLERİ, ÜCRET DERECELERİ VE BEKLEME SÜRELERİ DEĞİŞİK

Saat ücretli işçilerin ücret dereceleri ve bekleme sürelerini gösterir cetvel Ek-1'de, ~~orduevi işçilerinin ücret dereceleri ve bekleme sürelerini gösterir cetvel Ek-2'de~~, mühendis ve mimarların ücret dereceleri ve bekleme sürelerini gösterir cetvel Ek-32'de, parçabaşı sistemi ile çalışan işçilerin kıdem terfi dereceleri ve bekleme sürelerini gösterir cetvel Ek-43'dedir.

a. Mühendis/mimar/yüksek mühendis/yüksek mimar işçiler dışında saat ücretli işçilerden bu toplu iş sözleşmesinin "İş Sözleşmelerinin Yapılması" başlıklı 21. maddesinin b. fıkrasının (1) numaralı bendinin;

(1) a. küçük bendi kapsamındakilerin başlangıç ücret dereceleri ~~1 5~~, **tavan ücret dereceleri ise 39,**

(2) b. küçük bendi kapsamındakilerin başlangıç ücret dereceleri ~~5 7~~, **tavan ücret dereceleri ise 39,**

(3) c. küçük bendi kapsamındakilerin başlangıç ücret dereceleri ~~9 11~~, **tavan ücret dereceleri ise 39,**

(4) ç. küçük bendinin,

(a) I numaralı kısmı kapsamındakilerin başlangıç ücret dereceleri ~~13 15~~, **tavan ücret dereceleri ise 39,**

(b) II numaralı kısmı kapsamındakilerin başlangıç ücret dereceleri ~~22,~~ **tavan ücret dereceleri ise 45** dir.

b. Mühendis ve mimarlar ile Sivil Havacılık Yüksek Okullarının Uçak Elektrik/Elektronik, Uçak Gövde/Motor bölümü mezunu olarak işe alınan işçilerin başlangıç ücret dereceleri ~~1'dir,~~ **tavan ücret dereceleri 26'dir.**

c. ~~Orduevi işçileri bu toplu iş sözleşmesinin "Ücret Dereceleri, Kesin Kabul ve Ücret Tespiti" başlıklı 128. maddesi esaslarındaki başlangıç derecelerine göre işe alınırlar. Ekip şefi (otelcilik okulu mezunu lisan bilir) aşçıbaşı, aşçı, soğuk mezeci, pastacı, şef garson, barmen meslek kollarında çalışanlar için tavan derecesi 38, diğerleri için tavan derecesi 32'dir.~~

~~ç. Parçabaşı işçilerinin yükselebilecekleri kıdem terfi tavan derecesi 14'tür.~~

d. Saat ücretli ve parçabaşı işçilerin bu toplu iş sözleşmesi ile belirlenen istisnalar dışında her ücret derecesindeki bekleme süreleri ~~iki yıldır~~ **ek ücret cetvellerinde hizalarında belirtilen süreler kadardır.**

Tavan olarak belirlenen ücret derecelerindeki bekleme süreleri sonsuz olup, işçilere bu sözleşme ile verilen üst ücret dereceleri dâhil hiçbir suretle tavan ücret dereceleri aşılamaz.

MADDE 136- İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER

AYNEN

MADDE 137- DOĞAL AFET YARDIMI

AYNEN

MADDE 138- EK ÖDEME

DEĞİŞİK

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında **brüt 810,00 (sekiz yüz on) bir aylık asgari ücret tutarında** TL ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadarki ücret zamları **(toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ay zammı olan %8 hariç)** oranında artırılarak ödenecektir.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 139- KIDEM TEŞVİK PRİMİ

YENİ TEKLİF

Bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihi itibarıyla işverenin işyerlerinde sendika üyesi işçilerden;

5 yıla kadar kıdemi olanlara 1/2,

5 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlara 1,

10 yıldan 20 yıla kadar kıdemi olanlara 1,5,

20 yıldan fazla kıdemi olanlara 2,

aylık ücretleri tutarında kıdem teşvik primi toplu iş sözleşmesi farkları ile birlikte ödenir.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENME ZAMANI

AYNEN

GEÇİCİ MADDE 2- MEVSİMLİK / GEÇİCİ İŞÇİLERİN İZİNLERİ:

AYNEN

GEÇİCİ MADDE 3:

DEĞİŞİK

Sendikanın şubesi bulunmayan il veya bölgelerde sendikaca il veya bölge temsilciliği kurulabilir. Aynı il veya bölge sınırları içindeki bu sözleşme kapsamındaki işyerlerinin birinde çalışmaya devam eden işçiler arasında Sendika Genel merkezince belirlenecek, bu sözleşme kapsamına giren tüm işyerleri için, toplam olarak en fazla 9 (dokuz) il veya bölgeye birer kişi il veya bölge temsilcisi olarak atanabilir. Sendika Genel merkezince atanan bu temsilcilerin her biri; atandığı il veya bölge sınırları içindeki işyerleri ile sınırlı olmak, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve bu toplu iş sözleşmesinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli olup bu konularla ilgili olarak işveren vekillerinden randevu almak kaydıyla iş saatleri dahilinde işveren vekilleri ile görüşebilirler. **Bu temsilciler bu toplu iş sözleşmesinin Amatör Şube Yöneticilerine ilişkin tanınan bütün haklardan faydalanırlar.**

GEÇİCİ MADDE 4-

YENİ TEKLİF

01 Mart 2013 tarihinden önce işe girmiş olup 24. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 21. Maddesinin b. bendinin ç/l. Fıkrası esaslarına göre çalışmakta olan işçilere işbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihi itibarı ile dört üst ücret derecesi verilir.

GEÇİCİ MADDE 5-

YENİ TEKLİF

24. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük tarihi ile iş bu toplu iş sözleşmenin imza tarihi arasında 24. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 21. maddesinin b bendinin 3. fıkrası esaslarına göre işyerinde çalışmakta iken Ek-1 saat ücret cetvelinden Ek-3 saat ücret cetveline intibakı yapılanların saat ücretleri Ek-1 saat ücret cetvelindeki saat ücretlerinin %30 arttırılmış halinden az olanlar, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi itibarıyla, intibakının yapıldığı tarihteki emsali işçilerin Ek-2 saat ücret cetvelinde halen buldukları ücret derecelerine geçirilirler.

GEÇİCİ MADDE 6-**YENİ TEKLİF**

Bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce işe giren işçiler; ilk işe girdikleri başlangıç ücret derecesi ile kesin kabul ücret derecelerinde 28. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesinin 21'inci maddesinin "Ücret Dereceleri" başlıklı (b) fıkrası ile "Kesin Kabul İşlemi" başlıklı (ç) fıkrasında yapılan değişikliklere bağlı olarak, işe başlangıç ve kesin kabul ücret derecelerinde oluşan ücret derecesi farkları kadar terfi ettirilerek intibakları yapılır.

GEÇİCİ MADDE 7-**YENİ TEKLİF**

01 Mart 2013 tarihi ve sonrasında işyerine yeni giren ve bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde çalışmakta olan ve Ek-2 sayılı saat ücretleri cetvelinden yararlanan işçiler, müktesep hak sayılmamak ve geriye dönük alacak oluşturmamak kaydıyla 01 Mart 2021 tarihindeki ücret dereceleri esas alınarak, 01 Mart 2021 tarihinde bir kereye mahsus olmak üzere, bir üst ücret derecesine terfi ettirilir.

Bu işçilerin bir önceki ücret derecesinde bekledikleri süreler yeni ücret derecesinde geçmiş sayılır. Askerlik veya sendika görevi nedeniyle bu sözleşmenin imza tarihinde işyerinde çalışmadığı için yukardaki haktan yararlandırılmayan işçiler, tekrar işe başladıkları tarihte bu tarihi takip eden ilk genel terfi döneminde bu haktan yararlandırılırlar.

GEÇİCİ MADDE 8-**YENİ TEKLİF**

Parçabaşı işçilerden bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi itibari ile 14'üncü kıdem terfi derecesinde 2 yıl veya daha fazla bekleyenler Ek-3 Parçabaşı Kıdem Terfi Cetvelinde bekleme sürelerine isabet eden kıdem terfi derecesi kadar terfi ettirilirlar.

GEÇİCİ MADDE 9-**YENİ TEKLİF**

İşbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihi itibari ile 27. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesinin 126 ila 130. maddeleri uyarınca Orduievlerinde çalışan işçiler 27. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesinin Ek-2 Saat Ücret Cetvelindeki saat ücretlerinin karşılığı (bulunmaması halinde en yakın üst ücret derecesi) Ek-1 saat ücret cetvelindeki saat ücretine intibak ettirileceklerdir.

EK-1 SAAT ÜCRETLERİ CETVELİ

ÜCRET DRC.	BEKLEME YILLARI	01.03.2021-31.08.2021 SAAT ÜCRETİ (TL)
1	1	35,99
2	1	36,23
3	1	36,23
4	1	36,40
5	1	36,96
6	1	37,33
7	1	37,68
8	1	38,34
9	1	38,78
10	1	39,26
11	1	39,85
12	1	40,48
13	1	40,91
14	1	41,60
15	1	42,24
16	1,5	42,78
17	1,5	43,46
18	1,5	44,09
19	1,5	44,69
20	1,5	45,54
21	1,5	46,14
22	1,5	47,04
23	1,5	47,74
24	1,5	48,65
25	1,5	49,29
26	2	50,33
27	2	51,20
28	2	51,99
29	2	52,85
30	2	53,86
31	2	54,80
32	2	55,83
33	2	56,70
34	2	57,78
35	2	58,74
36	2	59,94
37	2	60,89
38	2	62,09
39	2	63,35
40	2	64,54
41	2	65,78
42	2	67,03
43	2	68,31
44	2	69,68
45	∞	70,93

EK-2 ORDUEVİ İŞÇİLERİN SAAT ÜCRETLERİ CETVELİ

ÜCRET DRG.	BEKLEME YILLARI	01.03.2019-31.08.2019	
		SAAT ÜCRETİ (TL)	
1	1		
2	2		
3	2		
4	2		
5	2		
6	2		
7	2		
8	2		
9	2		
10	2		
11	2		
12	2		
13	2		
14	2		
15	2		
16	2		
17	2		
18	2		
19	2		
20	2		
21	2		
22	2		
23	2		
24	2		
25	2		
26	2		
27	2		
28	2		
29	2		
30	2		
31	2		
32	2		
33	2		
34	2		
35	2		
36	2		
37	2		
38	∅		

EK-32 MÜHENDİS VE MİMAR SAAT ÜCRETLERİ CETVELİ		
ÜCRET DRC.	BEKLEME YILLARI	01.03.2021-31.08.2021 SAAT ÜCRETİ (TL)
1	1	57,91
2	1	58,83
3	1	60,09
4	1	61,09
5	1	62,26
6	1	63,15
7	1	64,39
8	1	65,53
9	1	66,51
10	1,5	67,81
11	1,5	69,08
12	1,5	70,28
13	1,5	71,55
14	1,5	72,70
15	1,5	74,14
16	2	75,41
17	2	76,90
18	2	78,39
19	2	79,83
20	2	81,38
21	2	83,04
22	2	84,63
23	2	86,33
24	2	87,86
25	2	89,66
26	∞	91,26

EK-43 PARÇABAŞI KIDEM TERFİ CETVELİ		
KD. TERFİ DRC.	BEKLEME YILLARI	01.03.2021-31.08.2021 TL/SAAT
1	1	0,00
2	1	0,68
3	1	1,01
4	1	1,53
5	1	2,08
6	2	2,65
7	2	3,29
8	2	3,85
9	2	4,59
10	2	5,14
11	2	5,78
12	2	6,46
13	2	7,20
14	2	7,85
15	2	8,50
16	∞	9,15

EK-54 PARÇABAŞI MELBUSAT KÖK SAAT ÜCRETLERİ CETVELİ	
İŞ SIRASI	01.03.2021-31.08.2021 KÖK SAAT ÜCRETİ (TL)
1	43,11
2	41,93
3	
43	38,65

EK-65 PARÇABAŞI ÇADIR, SARAÇ, TEÇHİZAT KÖK SAAT ÜCRETLERİ CETVELİ	
İŞ SIRASI	01.03.2021-31.08.2021 KÖK SAAT ÜCRETİ (TL)
1	41,25
2	40,34
3	
43	37,61

EK-76 PARÇABAŞI KUNDURA KÖK SAAT ÜCR. CETVELİ	
İŞ SIRASI	01.03.2021-31.08.2021 KÖK SAAT ÜCRETİ (TL)
1	43,00
2	42,24
3	40,90
4	39,44
5	38,46
6	37,33
7	36,86
8	36,38

EK-87 PARÇABAŞI MELBUSAT İŞ SIRALAMA CETVELİ

EK-98 PARÇABAŞI ÇADIR, SARAÇ, TEÇHİZAT İŞ SIRALAMA CETVELİ

EK-109 PARÇABAŞI KUNDURA İŞ SIRALAMA CETVELİ

EK-1110 MESLEK VE SANAT CETVELİ

Güncel duruma göre yeniden değerlendirilecek ve düzenleme yapılacaktır.

EK-12 ORDUEVLERİ İÇİN MESLEK VE SANAT CETVELİ

KOD	İŞ VE MESLEK KOLLARI
Q001	Ekip Şefi (Otelcilik Okulu Mezunu lisan bilir)
Q002	Aşçı-Baş
Q003	Şef Garson
Q004	Aşçı (Aşçıbaşı Yardımcısı)
Q005	Muhasebeci
Q006	İzgara-Dönerci
Q007	Soğuk Mezeci
Q008	Pastacı (Börekçi-Tatlıcı-Ekmekçi)
Q009	Barmen
Q010	Elektrikli Aletler Tamircisi (Çam.Mak.Buzdolabı, Klima Dahil)
Q011	Kasap
Q012	Garson
Q013	Asansörcü (Bakım-Onarım)
Q014	Kuaför
Q015	Berber
Q016	Terzi
Q017	Elektrikçi
Q018	Sinema Makinisti
Q019	Döşemeci
Q020	Brülörcü
Q021	Kasiyer
Q022	Veznedar
Q023	Manikürcü-Pedikürcü
Q024	Kuru Temizleyici
Q025	Çocuk Bakıcısı
Q026	Kaloriferci
Q027	Yağlıboyacı-Badana
Q028	Bahçevan
Q029	Ütücü-Kolacı
Q030	Aşçı Yardımcısı
Q031	Kemi
Q032	Bulaşıkçı
Q033	Çamaşırçı
Q034	Temizlikçi-Hademe
Q035	Kat Bakıcısı
Q036	Müzişyen
Q037	Sihhi Tesisatçı
Q038	Marangoz
Q039	Kaynakçı

EK-13 11 CEZA CETVELİ**EK-14 12 PERİYODİK TIBBİ MUAYENELER****EK-15 13 KORUYUCU MELBUSAT TEÇHİZATLAR**

EK-14 TABL DOT FAİZ GELİRLERİNİN KULLANIM ESASLARI ÇİZELGESİ YENİ TEKLİF

Yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesinin “Yemek Yardımı” başlıklı 66’ncı maddesinin “...Tabldot faiz gelirlerinin yüksek olduğu işyerlerinde tarafların mutabakatı ile bu faiz gelirlerinden işçi lehine sosyal amaçlı harcama yapılabilir...” hükmü doğrultusunda bu hususta prensipler oluşturarak işyerleri arasında uygulama birliği sağlamak amacıyla;

a. İşyeri tabldot heyeti kasasında ya da banka hesaplarında bulunan tabldot faiz geliri niteliğindeki paralardan işyeri toplam işçi sayısının, asgari 10 günlük yemek ihtiyacını karşılayabilecek miktarda para işletme sermayesi olarak elde tutulacaktır.

b. Kalan para aşağıda belirtilen işyeri ve işçilerin ihtiyaçlarının karşılanması maksadıyla sarf edilebilecektir.

	KONU	TARAFLAR	HARCAMA MİKTARI SINIRI
1	Toplu İş Sözleşmesinin “Geçici Görev, Kurs ve Seminer Ödenekleri” başlıklı 56’ncı maddesinde belirtilen şekilde geçici göreve gönderilen işçilere hesaplanan harcırahın avans olarak verilmesi.	İşveren Vekili ile İşyeri Sendika Temsilcisi.	İşyerinde çalışan toplam işçi adına kesilen yemek yardımının 5 günlük tutarını geçmemek üzere.
2	Geçici görevlendirmeler nedeniyle işçi hareketlerinin yoğun olarak yaşandığı işyerlerinde geçici göreve giden işçilerin faydalanacağı misafirhane ve/veya sosyal tesislerin yapılması.	Sendika Şubesinin teklifi üzerine Türk Harb-İş Sendikası Genel Merkezi ve ilgili İşveren Yetkilileri.	Tabldot faiz gelirlerinin imkanları doğrultusunda sınırsız.
3	İşyerinde, işçi yemekhanesi, gazino, sosyal tesis ve mutfaklarda yapılacak olan iyileştirme veya ihtiyaç duyulan demirbaş malzemelerinin alınması.	İşveren Vekili ile Sendika Şubesi.	İşyerinde çalışan toplam işçi adına kesilen yemek yardımının 10 günlük tutarını geçmemek üzere.
4	İşyerlerinde işçilerin içilebilir su ihtiyacını karşılamak maksadıyla su arıtma sistemlerinin kurulması.	İşveren Vekili ile Sendika Şubesi.	İşyerinde çalışan toplam işçi adına kesilen yemek yardımının 15 günlük tutarını geçmemek üzere.
5	100 ve üzerinde işçi çalışan işyerlerinde işçilerin periyodik muayeneleri ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden araştırmalar yapacak yeterlilikte ekipmana (röntgen, gaz/gürültü ölçüm, kan sayım cihazları vb. gibi) sahip sabit veya gezici ünite kurulması.	İşveren Vekili ile Sendika Şubesi.	İşyerinde çalışan toplam işçi adına kesilen yemek yardımının iki aylık tutarını geçmemek üzere.
6	İşçiye yönelik sosyal harcama kapsamında, iş barışını korumak ve işçilerin kaynaşmasını sağlamak amacıyla etkinlikler düzenlenmesi.	İşveren Vekili ile Sendika Şubesi.	İşçi başına 7 günlük yemek yardımı tutarını aşmamak üzere.
7	Özel günlerde (bayram, yılbaşı, vb.) hazırlanacak gıda içerikli paketlerin veya hediyelerin işçilere dağıtılması.	İşveren Vekili ile Sendika Şubesi.	İşçi başına 10 günlük yemek yardımı tutarını geçmemek üzere.

c. Yukarıda b fıkrasında yer almayan diğer harcamalar için Sendika Genel Merkezi ile ilgisine göre Milli Savunma veya İçişleri Bakanlığı Yetkililerinin mutabakatı ile harcama yapılacaktır.