

GENEL MADEN İŞÇİLERİ SENDİKASI

İLE

HATTAT ENERJİ VE MADEN TİC. A.Ő.

ARASINDA AKTEDİLEN

3. DÖNEM

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

(01 OCAK 2017 – 31 ARALIK 2018)

İÇİNDEKİLER

Madde	Konusu	Sayfa
-------	--------	-------

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

1	SÖZLEŞMENİN AMACI VE TANIMLAR	7
2	TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI VE UYGULANMASI	8
3	İŞ SÖZLEŞMELERİ	9
4	KAPSAM İÇİNDEKİ İŞÇİLERE EŞİT İŞLEM YAPILMASI	9
5	TİS'DE DÜZENLENMEYEN KONULAR	9

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE ALMA-DENEME SÜRESİ-İŞÇİ EĞİTİMİ

6	İŞE ALMADA SINAV VE TERCİH	11
7	BELGELER	11
8	DENEME SÜRESİ	11
9	İŞE ALINANLARIN - DEĞİŞİMLERİN VE AYRILANLARIN BİLDİRİMİ	12
10	EĞİTİM	12

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SÜRELERİ VE İŞ TANZİMİ

11	İŞ SÜRELERİ	15
12	TERFİ ESASLARI VE İŞ (SANAT) DEĞİŞİMLERİ	15
13	İŞİN DÜZENLENMESİ	17
14	VARDİYALI İŞLER VE GECE ÇALIŞMALARI	17
15	ÇALIŞMA, DİNLENME SAATLERİ VE ARA DİNLENMELERİ	18

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİ DİSİPLİN VE DÜZENİ

16 İŞÇİLERİN UYMAK ZORUNDA OLDUĞU HUSUSLAR	19
17 PUANTE ZORUNLULUĞU	20
18 İŞE GELİŞTE GECİKME	20
19 İŞYERİNDEN AYRILMA	21
20 ARAMA	21
21 İŞYERİNE GİRME YASAĞI	21

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

22 MEVZUATA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	23
23 İŞÇİLERE VERİLECEK KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLAR	23
24 İLK YARDIM – KORUYUCU HEKİMLİK	25
25 GÜVENLİK ÖNLEMLERİNİN ALINMASI	26
26 ÇALIŞMA SÜRESİ İÇİNDE SAĞLIK MUAYENESİ	27

ALTINCI BÖLÜM

İŞ KAZALARI

27 İŞ KAZALARINI BİLDİRİM	29
28 KAZA YERİNDEKİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ	29

YEDİNCİ BÖLÜM

HASAR TESPİTİ – CEZALAR – İŞÇİ DİSİPLİN KURULU

29 HASAR VE ZARAR TESBİTİ	31
30 İŞÇİ İŞVEREN İLİŞKİLERİNDEKİ YASAKLAR	32
31 İŞÇİLERE VERİLECEK CEZALAR VE CEZA VERMEYE YETKİLİLER	32
32 İTİRAZLARIN KURULA İNTİKALİ	33
33 CEZA İTİRAZLARINI İNCELEME KURULU	33
34 DİSİPLİN KURULUNUN OLUŞUMU VE ÇALIŞMASI	34

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İZİNLER

35 ÜCRETLİ İZİNLER	37
36 ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ	38
37 SENDİKAL İZİNLER	40
38 SENDİKAL TEMİNATLAR	41
39 İŞÇİLERE VERİLECEK ÜCRETSİZ İZİNLER	42
40 GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA	42

DOKUZUNCU BÖLÜM

MALİ HÜKÜMLER

41 ÜCRETLER	45
42 GİRİŞ ÜCRETLERİ	47
43 ÜCRET ÖDEMELERİ	47
44 İŞÇİ ÜCRETLERİNDEN YAPILACAK KESİNTİLER	48
45 ÜCRET HESAP PUSULASI	48
46 FAZLA ÇALIŞMALAR	48
47 BAYRAM HARÇLIĞI	49
48 SOSYAL ÖDEMELER	49
49 TATİL GÜNLERİ	50
50 HAFTA TATİLİ	50
51 ULUSAL BAYRAM - GENEL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİNDE ÖDENECEK ÜCRETLER	51

ONUNCU BÖLÜM

BİLDİRİM ÖNELLERİ – KIDEM TAZMİNATI

52 BİLDİRİM ÖNELLERİ	53
53 KIDEM TAZMİNATI	53

ONBİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA AİDATLARI

54 SENDİKA AİDATLARI	55
----------------------	----

ONİKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SENDİKASI İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ TEMİNATI VE GÖREVLERİ

55 İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ	57
56 TEMSİLCİLERE YER TAHSİSİ VE TEMSİLCİLERİN YETKİLERİ	57
57 SENDİKA TEMSİLCİSİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI	58

ONÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SÖZLEŞMENİN UYGULAMA VE DENETİMİ

58 UYGULAMA DENETLEME VE UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZME KURULU	59
--	----

ONDÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİLERİN DİLEK VE ŞİKAYETLERİ

59 İŞÇİLERİN SÖZLEŞME İLE İLGİLİ BAŞVURULARI VE ŞEKLİ	61
60 HASTA TAŞIMA	61
61 BEDEN EĞİTİMİ-SPOR VE SOSYAL TESİSLER	62
62 İŞÇİ İFADELERİNİN ALINMASINDA UYGULANACAK YÖNTEM	62
63 SÖZLEŞMENİN EKLERİ	63

ONBEŞİNCİ BÖLÜM

YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER

64 SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ	65
--------------------------------	----

EK-1

İŞÇİ SENDİKASI İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ YÖNERGESİ	67
---	----

TABLolar

(YEVMIYELER)	71
--------------	----

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

MADDE – 1

SÖZLEŞMENİN AMACI VE TANIMLAR

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

Sözleşmedeki;

TİS: Toplu İş Sözleşmesini,

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

İŞVEREN: HATTAT ENERJİ VE MADEN TİC. A.Ş.

İŞLETME: HATTAT ENERJİ VE MADEN TİC. A.Ş.
bünyesindeki İşletme Müdürlüklerini,

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu'nu,
Tanımlamaktadır.

MADDE – 2 **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI VE UYGULANMASI**

A – KAPSAM

TİS kapsamına giren HATTAT ENERJİ VE MADEN TİC. A.Ő. bünyesindeki İŞletme Müdürlüklerini, TİS'in uygulanması bakımından bütünü ile tek işyeri sayılır.

TİS; HATTAT ENERJİ VE MADEN TİC. A.Ő. bünyesindeki İŞletme Müdürlüklerine bağlı olan işyerlerini ve bu işyerlerinde çalışan işçileri kapsar. Mühendis, Baş Mühendis, Müdür, Müdür Yardımcısı, Bölüm Personeli (Hizmet İŞçiliği hariç) ve Tercüman bu TİS kapsamı dıŐındadır.

B - UYGULAMA

TİS taraf İŞçi Sendikasına üye olanlara uygulanır.

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

TİS'in imzalandığı tarihte İŞçi Sendikası üyesi olanlar yürürlük tarihinden itibaren; yürürlük ile imza tarihi arasında ve imza tarihinden sonra üye olanlar ise, üyeliklerinin İŞçi Sendikasıncı İŞverene bildirildiği tarihten itibaren; TİS'in hak ve menfaat sağlayan hükümlerinden yararlanırlar.

C- SÖZLEŞMENİN YÜRÜTÜMÜ VE DENETİMİ

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

MADDE – 3

İŞ SÖZLEŞMELERİ

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

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

MADDE – 4

KAPSAM İÇİNDEKİ İŞÇİLERE EŞİT İŞLEM YAPILMASI

TİS'in kapsamına giren işçilerden herhangi birine TİS'in getirdiği hak ve menfaatlerin dışında hiçbir hak ve menfaat tanınmaz. Tanındığı takdirde, uyarı üzerine düzeltilir.

MADDE – 5

TİS'DE DÜZENLENMEYEN KONULAR

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

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE ALMA - DENEME SÜRESİ - İŞÇİ EĞİTİMİ

MADDE – 6

İŞE ALMADA SINAV VE TERCİH

a) İşveren işe alacağı kimseler hakkında adli ve idari, askeri makamlar nezdinde veya sair suretle tahkikat yapma hakkına sahiptir.

b) İşe alınacak işçilerin sağlık durumlarının o işe elverişli olup olmadığı sağlık kuruluşlarından alacağı rapor ile tespit edilir.

c) İşveren, herhangi bir askeri ve kanuni mükellefiyet dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden bu mükellefiyetlerinin sona ermesinden itibaren 1 ay içinde iş talebinde bulunanları evvelce çalıştığı işe alabilir.

d) İşveren, herhangi bir iş kazası sonunda ölen veya malul kalan işçinin aile efradından birisini iş şartlarına uygun olması kaydı ile işe alınmasına öncelik tanır.

MADDE – 7

BELGELER

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

MADDE – 8

DENEME SÜRESİ

İşe yeni alınan işçilerin deneme süresi 3 aydır.

MADDE – 9

İŞE ALINANLARIN - DEĞİŞİMLERİN VE AYRILANLARIN BİLDİRİMİ

İşe alma işlemleri bitip işyerlerine tertip edilenlerle, herhangi bir nedenle işyeri veya sanatı değiştirilen veya işten ayrılan işçilerin İşçilik Bilgilerini işveren en az ayda bir kere bilgisayar ortamında veya yazılı liste biçiminde İşçi Sendikasına vermeyi kabul eder.

MADDE – 10

EĞİTİM

1. İşveren, 3308 sayılı “Meslek Eğitimi” kanunu gereklerine uyar.
 2. İşveren, işe aldığı işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ve işe uyumlarını sağlamak bakımından;
 - a) İşveren, ilk defa çalışacak işçilere ocak eğitimine tabi tutar. Bu eğitim, ilgili birimce deneyimli bir maden mühendisi nezaretinde, yetkili elemanlarca yürütülür.
 - b) Eğitim süresi 6 iş günüdür.
 - c) Eğitime tabi tutulan işçilere, bu eğitimleri süresince ücret tablosunda gösterilen gündelikleri ödenir.
- Eğitime tabi tutulanlara, bu eğitime katıldıklarına dair bir sertifika verilir ve bu sertifikaların birer örneği işçinin kişisel dosyasına da konur.
3. İşveren 6331 sayılı kanun gereğince, İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili en az 1 iş günü ilave eğitim verir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe

başlatılmadan önce en az 1 iş günü bilgi yenileme eğitimi verir. Sanatı değiştirecek işçiler 1 gün teorik, 2 gün pratik eğitime tabi tutulurlar. İşçilikten Ustalığa terfilerde, terfi edilecek sanatta en az 12 ay çalışma şartı aranır.

4. İşveren, tüm çalışanlara çalıştıkları işyerinde her yıl en az 16 saat (Dört saat ve katları olmak üzere) iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimi verir. Bu eğitimin konuları ilgili yönetmelik hükümlerine göre seçilerek uygulanır.
5. İşçi Sendikası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini geliştirmek için eğitim yapar.

İşverence kurs ve eğitime tabi tutulan işçilerin gündelikleri aynen ödenir. Eğitim konusunda taraflar birbirlerine gereken kolaylığı gösterirler. Yapılan kurs ve seminerlere tabi tutulan elemanlara birer sertifika verilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SÜRELERİ - İŞİN TANZİMİ

MADDE – 11

İŞ SÜRELERİ

Kurum işyerlerinde yeraltı maden işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi günde 7,5 haftada 37,5 (otuzyedibuçuk) saattir.

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

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

İş Kanununun 66. maddesinde belirtilen süreler iş süresinden sayılır.

MADDE – 12

TERFİ ESASLARI VE İŞ (SANAT)- İŞYERİ DEĞİŞİMLERİ

1. İşçilerin ehliyet dereceleri veya kademelerine terfileri ekli tabloda belirtilen sürelerle göre yapılır.
 - a. İşçilikten ustalığa, ustalıktan uzmanlık kademeleri arasındaki terfiler sınavla yapılır. Ancak, yeraltında iş ve işletme faaliyetleri gereği işçilikten ustalığa terfi ettirilmeleri gerekenlerin kendi sanatlarının işçilik ehliyet derecesinde en az 12 ay fiilen çalışmış olması yeterlidir.
 - b. Terfi teklifleri; Terfi Süreleri Tablosunda belirtilen süre kadar çalışanlara teklif yapılarak sınava tabi tutulur. Ancak terfi süresi dolduğu halde terfi teklifi

yapılmamış olan işçilerin müracatları halinde durumu İşletme Müdürü tarafından incelenerek terfiye hak kazanmış olanlar ayrıca sınava gönderilir.

- c. Terfi ve sanat değişimi sınavları; işveren temsilcisi (3) ve işçi (2) temsilcilerinden oluşturulacak "Sınav Kurulu" marifetiyle yapılır. Bunun için sınava gireceklerin isim listeleri ve sınav tarihi en az 3 gün önce yazılı olarak İşçi Sendikasına bildirilecektir.
 - d. Terfiye hak kazananlara buldukları işte terfi ettikleri ehliyet derecesinin toplu iş sözleşmesinde belirtilen ücreti verilir.
2. İşveren, yeraltı ve yerüstü işyerlerinde (Tablo 3-4'de belirlenen) Nezaretçiye ihtiyaç duyduğunda; ilgili işyerleri ve servislerindeki çalışanlardan son ehliyet derecesindeki çalışanlar arasından sınavla Nezaretçi seçilir.
 3. İşverence, lüzum ve zorunluluk hallerinde (İşletme gereği, personel ihtiyacı vb. hallerde) iyi niyet kaidelerine bağlı kalmak ve cezai nitelikte uygulanmamak koşuluyla veya işçinin kendi yazılı istemi ve işyeri amirinin kabul hallerinde bir işçinin işi veya işyeri daimi olarak sınavla değiştirilebilir.
 4. İş değişimlerinde, işçinin yeni geçtiği sanatta varsa aynı ehliyet derecesine tescili yapılır. İşçinin, değişim yapıldığı sanatta önceki ehliyet derecesinden daha düşük ehliyet derecesine tescili yapılamaz.

5. Sağlık nedenleri dışında yeraltından yerüstüne daimi iş değişimleri çalışanın yazılı müracaatı ve İşletme Müdürünün muvafakati ile yapılır. Ayrıca yerüstünden yeraltına yapılan daimi iş değişimleri işçinin yazılı muvafakatının alınması ve gerekli sağlık muayenelerinin tamamlanmasından sonra yapılır.
6. Sınavlar, sınav kurullarının takdiri dahilinde; yazılı, sözlü veya işbaşında uygulamalı yapılabilir.

MADDE – 13

İŞİN DÜZENLENMESİ

İşe alınan işçiler, İşveren veya İşveren vekilleri tarafından belirlenmiş yerlerde ve saatlerde sanatlarıyla ilgili taraflarca birlikte hazırlanmış bulunan “İŞ TANIMLARI” nda belirlenen işleri yapmak zorundadırlar.

İşveren, doğal afet, grizu, su baskını, yangın, sel, göçük veya bunlara benzer olaylar dışında işçileri sanatları dışında çalışmaya zorlayamazlar.

MADDE – 14

VARDİYALI İŞLER VE GECE ÇALIŞMALARI

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

Gece çalışma süresi 20.00’de başlayarak sabah saat 06.00’ye kadar geçen 10 saatlik zaman bölümüdür.

Engelli işçiler, yazılı isteği dışında gece vardiyalarında çalıştırılmaz.

Posta değişiminde işçiler sürekli olarak en az on bir saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz.

MADDE – 15

ÇALIŞMA, DİNLENME SAATLERİ VE ARA DİNLENMELERİ

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

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

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

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

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİ DISİPLİN VE DÜZENİ

MADDE – 16

İŞÇİLERİN UYMAK ZORUNDA OLDUĞU HUSUSLAR

İşçiler, işyerinin düzeni bakımından;

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

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

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

d) Üstlerine ve amirlerine tecavüz ve hakarete bulunmamak, kavgaya girmemek, edebe aykırı hareketlerde bulunmamak,

e) İşyerlerinde işçileri İşverene karşı kıskırtacak ve gücendirecek hareketlerden kaçınmak,

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

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

h) Görevini yapmada kayıtsızlık ve düzensizlik göstermemek ve tam verimli çalışmak

ı)İşin yapılmasında amirleri ve birlikte çalıştığı kişilerle uyum içinde çalışmak

i)Yanında çalışan işçi ve çırakları kişisel hizmetlerde kullanmaktan kaçınmak

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

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

l)Personel devam kontrol sistemine aykırı hareket etmemek.

m)İş kanununda sayılmış olan ahlak ve iyi niyete uymayan davranışlardan kaçınmak.

zorundadırlar.

Yukarıdaki kurallara uymayan işçiler hakkında disiplin hükümleri uygulanır.

MADDE – 17

PUANTE ZORUNLULUĞU

Her işçi işe başladığı ve işten çıktığında çalışma süresini mevcut uygulamaya göre puante ettirmekle yükümlüdür.

Gündeliği (0) sıfır olarak kesinleşen işçilerin listesi 3 gün içerisinde ilan edilir,

MADDE – 18

İŞE GELİŞTE GECİKME

İşçilerin belirli işbaşı saatinde kendi kısımlarında hizmete hazır bulunmaları şarttır.

Bir ayda iki ve TİS'in yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yılda on defayı geçmemek kayıt ve şartıyla 15 dakikaya kadar geç kalanlar o gün için işyeri amirlerine haber vermek suretiyle işbaşı yaptırılır.

MADDE – 19

İŞYERİNDEN AYRILMA

İşçiler amirlerinden izin kağıdı almadan belirli dinlenme ve paydos saatlerinden evvel işyerlerini terk edemezler.

MADDE – 20

ARAMA

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

MADDE – 21

İŞYERİNE GİRME YASAĞI

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

İşçi Sendikası yetkilileri ile sendika Teknik Elemanları ve iş yerine girecek işçi sendikası görevlilerinin yetkili amirlere (İşletme Müdürlerine veya daha üst makamlara) haber vermeleri esastır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

MADDE – 22

MEVZUATA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

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

İşveren; mevzuat hükümleri gereğince her işyerinde işçilerin sağlığı ve güvenliğini korumak için gerekli tedbirleri almak, literatürün ve teknolojik gelişme düzeyine uygun bir biçimde işyeri ve çalışma koşulları da göz önüne alınarak Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelikte belirtilen korunma araç ve gereçlerini bulundurmak ve vermek zorundadır.

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

İşveren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanununun ilgili maddelerinde belirtilen konularda gerekli önlemleri almak zorundadır.

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

MADDE – 23

İŞÇİLERE VERİLECEK KİŞİSEL KORUYUCU

DONANIMLAR

İşveren, çalışanların sağlığının korunması amacıyla Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik hükümlerine uyarak tüm çalışanlara kişisel koruyucu malzemeleri verecektir.

- a. **Baret;** yeraltına giren herkese, yerüstünde ise gerekli olanlara baş koruyucu olarak elektrik geçirgenliği olmayan, her büyüklükteki başa ayarlanabilir başlık, kafesli, darbelere karşı esnek ve dayanıklı madenci şapkası, Kaynak İşçilerine kaynak başlığı olarak verilir.
- b. **Çizme:** Yeraltında ve bölüm karolarında sulu yerlerde çalışan işçilere burnu sertleştirilmiş özellikte verilir.
- c. **Bot;** Yeraltında ve yerüstünde çalışanlara emniyetli bot verilir.
- d. **Madenci Elbisesi;** Yeraltı ve yerüstü işçilerine bir ceket, iki pantolondan ibaret işe uygun madenci elbisesi verilir.
- e. **Eldiven;** yeraltı ve yerüstü işyerlerinde çalışanlara işin gerektirdiği özellikte el koruyucu olarak verilir.
- f. **Toz Maskesi ve Yarım Yüz Maskesi;** İşletmenin tozla çalışma mücadeleleri ile toz konsantrasyonunun fazlalığı dolayısıyla çalışmayı engelleyici işlerde geçici olarak çalışacak işçilere verilir.
- g. **Oksijenli Ferdi Kurtarıcı Maske ;** Yeraltında çalışan tüm çalışanlara Oksijenli Ferdi Kurtarıcı maske verilir.
- h. **Ayakkabı (Emniyetli-izole);** Yerüstü işçilerinden mekanik atölyelerde çalışanlara Emniyetli Ayakkabı, Elektrik Atölyesinde çalışanlara izole Ayakkabı ve diğer çalışanlara Normal Ayakkabı bir yıl miadlı olarak verilir.
- i. Yeraltında çalışanlara diz koruyucu olarak dizlik verilir.

- j. Yerüstünde 206 kodlu Şoför İşçiliği sanatında çalışanlara; Ceket, pantolon ve emniyetli ayakkabı 1 yıl miatlı olarak verilir.
- k. **Emniyet Kemer**; Yüksekte yapılan çalışmalarda çalışanlara emniyet kemeri verilecektir.
- l. **Personel Takip Cihazı**; Yeraltına giriş-çıkışlarını ve yeraltında buldukları yerleri gösteren takip cihazı çalışanlara verilir.
- m. Ateşleyici olarak çalışanlara anti statik elbise verilir.

İşçilere verilen kişisel koruyucu donanımlar her zaman etkili şekilde çalışanın sağlığını koruyacak özellikte olacaktır.

İşçiler kendisine verilen kişisel koruyucu malzemeleri kurallarına uygun şekilde kullanacaktır.

İşveren; koruyucu özelliğini kaybeden Koruyucu Malzemeleri yenisi ile değiştirecektir. İşçi, koruyucu özelliğini kaybeden malzemeyi işverene getirmek zorundadır.

MADDE – 24

İLK YARDIM - KORUYUCU HEKİMLİK

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

b) Koruyucu hekimlik yönünden; her işletmede veya bunların yerini alacak ünitelerde birer işyeri hekimi ve yeterli sayıda sağlık personeli bulundurulur. Gerekli araç ve tesis işverence sağlanır.

c) İşçilerin sağlık ve güvenliğini en yüksek düzeye çıkarmayı ve bunu devam ettirmeyi, çalışma koşulları nedeniyle işçilerin sağlığının bozulmasını önlemeyi, işçiyi işi ile ilgili tehlikelerden korumayı, iş çevresine fizyolojik ve psiko-sosyal bakımdan uyarlamayı, hiç kimseyi yaşına, gücüne ve cinsiyetine

uygun olmayan işlerde çalıştırmamayı, işçilere gücünün üstünde iş yüklememeyi, çalışma süresinin sonunda kuyu diplerine ve diğer nakil araçlarının olduğu yere gelen işçileri buralarda bekletmeden nakletmeyi, yıkanma tesislerine uzak olan baca ağız çıkışlarına işçilerin soğuktan korunabilecekleri ve yıkanabilecekleri tesisler kurmayı işveren kabul eder.

MADDE – 25

GÜVENLİK ÖNLEMLERİNİN ALINMASI

İşveren Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelik hükümlerine ve bu yönetmelik ile ilgili çıkacak yönerge hükümlerine uymak zorundadır. Bunlarla ilgili işçilerin bilgi sahibi olmaları için uygun duyuru panolarında gerekli ilan, duyuru ve bilgilendirmeler işverence yapılır. İşçi sağlığına zarar verebilecek ölçüde toz meydana gelmemesi için çalışmalar Tozla Mücadele Yönetmeliği çerçevesinde yürütülecektir. Tozlu ayaklarda tozla mücadele yoğunlaştırılacak, işçiye zarar vermeyecek sulu çalışma sistemi sağlanacaktır.

Grizulu yerlerde veya eski işlenmiş yerlerde sürülen galerilerde sondajsız çalışma yapılmayacak, çalışmakta olan yerler yakınında su toplanmaları, eski işlenmiş yerler ve sularda zehirli gazların olmasından şüphelenilen yerlerde en az 40 m'lik çevreyi tanıyabilecek şekilde sondajlar yapılacak, yangın veya duman tehlikesi tespit edilen bütün işyerlerinde iş hemen durdurulacak, bu işyerlerinde çalışanlar derhal boşaltılacak, buralara girmeye engel olunacak önlemler alınacaktır.

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

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

İşveren yeraltında çalışan tüm işçilere, zehirleyici, tahriş edici ve boğucu gazlı ortamdan temiz havaya kaçmak için ferdi koruyucu niteliğinde Maske(Oksijenli Ferdi Kurtarıcı) vermek zorundadır.

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

MADDE – 26

ÇALIŞMA SÜRESİ İÇİNDE SAĞLIK MUAYENESİ

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

İşveren tıbbi korunma yanında, çalışanların sağlık durumlarının korunması, gözetilmesi ve olası risklere karşı en az yılda bir kere periyodik muayeneye tabi tutar. Ancak işyeri hekimi gerek görmesi halinde bu süre kısaltılır. İşbaşında iken bu muayenelere gönderilenlerin gündelikleri işyerinde çalışıyormuş gibi ödenir.

Gerek periyodik kontrollerde, gerekse diğer muayenelerde İşyeri Hekimlerince haklarında çalışmakta oldukları işlerini yapamayacaklarına veya eski işlerinde çalışabileceklerine karar verilenlerin bu karara itirazları halinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 15. maddesine göre işlem yapılacaktır.

İşveren; sağlık kurullarınca, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle çalışmakta olduğu işini yapamaz raporu verilen işçileri yapabilecekleri başka işlerde çalıştırmayı kabul eder. Hastalık ve başka nedenlerle çalışmakta olduğu işini yapamaz raporu verilen işçileri uygun boş kadro var ise yapabilecekleri başka işlerde çalıştırmayı kabul eder. Ancak işverence verilecek işi ve işyerini kabul etmeyen veya sağlığı gereği hiçbir işte çalışamayacağı Sağlık Kurullarınca verilen kati raporunda belirtilen işçilerin Yasa'da ve bu Toplu iş

Sözleşmesinde belirtilen hakları ödenmek şartıyla iş sözleşmeleri işveren tarafından fesh edilir.

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

ALTINCI BÖLÜM

İŞ KAZALARI

MADDE – 27

İŞ KAZALARINI BİLDİRİM

a) İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları, İşçi Sendikasına da bildirilir. Ölümle sonuçlanan iş kazaları, en kısa zamanda adli ve idari makamlarla birlikte İşçi Sendikasına bildirilecektir.

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

MADDE – 28

KAZA YERİNDEKİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

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

b) İş kazasına uğrayan işçilerin kaza tutanak ve ifadelerinin alınması sırasında işçi sendika görevlisi de bulunur. Bulunmaması durumunda kaza tutanakları sonradan imza ettirilir. Kaza bildirim tutanaklarının bir kopyası işçi sendikasına verilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

HASAR TESBİTİ - CEZALAR -İŞÇİ DİSİPLİN KURULU

MADDE – 29

HASAR VE ZARAR TESBİTİ

a) İş Kanununun ilgili maddesinde belirtilen azami gündeliğe kadar olan hasar ve zarar bedellerinin ödetilmesi kararı alınmadan önce, İşçi Sendikası ile görüşülür.

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

Bu komisyonun başkanı işveren temsilcileri arasından İşverence atanır.

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

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

İş Kanununun ilgili maddesinde belirtilen azami gündelik tutarını aşan hasar ve zarar bedellerinin ödetilmesi kararı, Hasar Tespit Komisyonunun raporuna dayanılarak işveren tarafından verilir.

İşçiler kullandıkları araç, gereç ve makineleri devamlı kontrol etmek ve bunların arızalanmaları halinde arızalarının giderilmesi için en yakın amirlerini haberdar etmek zorundadırlar. Bu arızaların giderilmesi esastır. Ancak bu arızaların giderilmeden çalıştırılmasına emir verilmesi halinde,

beyan edilen arıza nedeni ile doğacak hasarlardan ilgili işçiler sorumlu tutulamazlar.

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

MADDE – 30

İŞÇİ İŞVEREN İLİŞKİLERİNDEKİ YASAKLAR

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

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

MADDE – 31

İŞÇİLERE VERİLECEK CEZALAR VE CEZA VERMEYE YETKİLİLER

TİS'in hükümlerine aykırı harekette bulunan işçilerin; işveren veya işveren vekilleri tarafından ilkinde yazılı ihtar yapılmak suretiyle dikkatleri çekilebilir. Tekrarı halinde fiil ve hareketlerinin ağırlık derecesine göre bir ila iki gündelikleri kesilmek ve iş sözleşmesinin feshi suretiyle cezalandırılmaları yoluna gidilebilir.

İşveren, TİS'in uymak zorunda oldukları açıklanan hükümlere aykırı harekette bulunan işçilere;

- a. Yazılı İhtar
- b. Gündelik Kesimi

c. İş Sözleşmelerinin Feshi

Cezaları verilebilir.

İhtar ve gündelik kesimi cezasının üzerindeki cezalar Disiplin Kurulu tarafından verilir.

İşçiler hakkında verilen ceza ihbarlarının bir kopyası aynı tarihte İşçi Sendikasına da gönderilir.

MADDE – 32

İTİRAZLARIN KURULA İNTİKALI

Hangi makamca verilirse verilsin işçi; hakkında verilen ceza ve ödetme kararlarına itiraz etmek istediği takdirde, işçi sendikası yetkilisine başvurur.

İşçi sendikası yetkilisi bu cezanın ve ödetme kararlarının kaldırılması hususunda iş amirleri nezdinde girişimlerde bulunur. Olumlu bir sonuca varılamadığı ve işçi itirazında direndiği takdirde İşçi Sendikası yetkilisi işçinin bu itirazını yazılı olarak Ceza İtirazlarını İnceleme Kuruluna aksettirir ve bu konu burada karara bağlanır.

Ancak, bu işlemler yapılacak başvurunun 6 iş günlük süresini değiştirmez.

MADDE-33

CEZA İTİRAZLARINI İNCELEME KURULU

İşçiler hakkında verilmiş olan iş sözleşmesinin feshi talebi dışındaki; yazılı ihtar, gündelik kesimi ve bilumum hasar tazmin kararlarının yerinde verilmiş olup olmadığını; işçiye imza mukabilinde tebliğinden itibaren 6 iş günü içerisinde vaki olacak yazılı müracaatlarına istinaden tetkik edip karara bağlamak üzere her İşletme bünyesinde, birer **Ceza İtirazlarını İnceleme Kurulu** oluşturulur. Ceza itirazlarını inceleme kurulunun 3 asıl, 3 yedek üyesi işveren tarafından, 3 asıl, 3 yedek işçi üyesi de olayın vuku bulduğu yerde faaliyette bulunan işçi sendikası şubesinden olmak üzere işçi sendikasıncı atanır. Kurul başkanı işverence, işveren üyelerinden atanır. Oyların eşitliği halinde

başkanın oyu çift sayılır. Kurul üyeleri taraflarca değiştirilebilirler eski temsilciler yeniden atanabilirler.

a) Ceza İtirazlarını İnceleme Kurulu, konunun kendisine intikal ettiği tarihten itibaren bir hafta içinde ilk toplantısını yapar, en geç 20 gün içinde kararını verir. Bu fıkradaki intikal tarihi konunun kurul raportörlüğüne verildiği tarihtir.

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

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

İşçilerin hastanede veya raporlu buldukları sürelerde geçen müddet itiraz müddetinden sayılmaz. İtiraza uğrayan cezalar, yukarıdaki işlemler yapılmadan uygulanamaz.

c) Ceza itirazlarını inceleme kurulunun raportörü işverence belirlenir.

Kurul kararları işçi sendikası şubesine ve ilgili işçiye tebliğ edilir.

MADDE – 34

DISİPLİN KURULUNUN OLUŞUMU VE ÇALIŞMASI

İşçiler hakkında verilmiş olan iş sözleşmesinin feshi talebi kararlarının yerinde verilmiş olup olmadığını inceleyip karara bağlamak üzere her İşletme Müdürlüğü bünyesinde, birer Disiplin Kurulu oluşturulur. Disiplin Kurulu 3 asıl, 3 yedek üyesi işveren tarafından, 3 asıl, 3 yedek işçi üyesi de işçi sendikası tarafından olmak üzere işçi sendikasıncı atanır. Kurul başkanı işverence, işveren üyelerinden atanır. Zorunluluk

halinde kurul üyeleri taraflarca değiştirilebilir. Bu değişiklikler taraflarca Kurul Başkanlığına yazılı olarak bildirilir.

- a) Disiplin Kurulu, konunun kendisine intikal ettiği tarihten itibaren bir hafta içinde ilk toplantısını yapar, en geç 15 gün içinde kararını verir. Bu fıkradaki intikal tarihi konunun kurul raportörlüğüne verildiği tarihtir.
- b) Disiplin Kurulu alışması; Başkanlığa ulaşan itirazları görüşmek üzere Kurul, başkan tarafından en geç 6 iş günü içinde toplantıya çağırılır. Kurul, taraflardan birinin gerekçeli taleplerine dayanılarak yapılacak soruşturmanın tamamlanmasından sonra kararını verir.

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

Disiplin Kurullarının iş sözleşmesinin feshine dair kararları, İşletme Müdürünün bilgisine sunulmasından itibaren 6 iş günlük süre içinde onaylanarak uygulanır.

Kurula ulaşan konu ile ilgili yazı ve tutanakların birer kopyası konunun görüşüleceği günden en az 2 gün önce, raportrce kurul üyelerine verilir.

- c) Disiplin Kurulunun raportörü işverence belirlenir.

İşçi Disiplin Kurullarınca, iş sözleşmesinin feshine gerek olmadığına karar verilebileceği gibi, işçiye ihtarla veya gündelik kesimi cezaları da verilebilir.

İş sözleşmesinin feshi kararı disiplin kurulu kararı olmadan uygulanamaz.

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

Disiplin kurullarında kararlar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşit olması halinde başkanın oyu kararı tayin eder.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İZİNLER

MADDE – 35

ÜCRETLİ İZİNLER

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

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

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

Hizmet süresi (yerüstü çalışanlarına) :

- a) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 14 gün,
- b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 gün,
- c) 15 yıl (15 yıl dahil) ve daha fazla olanlara 26 gün, ücretli izin verilir.

Hizmet süresi (yeraltı çalışanlarına) :

- a) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 18 gün,
- b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 24 gün,
- c) 15 yıl (15 yıl dahil) ve daha fazla olanlara 30 gün, ücretli izin verilir.

18 yaş ve altı ile 50 yaş ve üzeri yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 20 günden az olamaz.

İşveren bu izinleri kullandırmak, işçilerde kullanmak zorundadır.

İş bu izinler tarafların anlaşmaları ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

Yıllık ücretli izinde iken işveren tarafından yapılan işe çağrılmada, işçinin iznini geçireceğini belirttiği yerden işyerine kadar geliş ve dönüşlerinde, yol giderlerinin tamamı işverence karşılanır. İzin, işçinin iznini kullandığı yerden işyerine hareket tarihi esas alınarak kesilir. Kullanılmayan izin süresi, işçinin yeni bir izne hak kazanma tarihinden önce kullanılacaktır.

MADDE – 36

ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ

İşçilerin;

- a. İşçinin kendisinin evlenmesinde 3 gün,
- b. Eşinin doğum yapması halinde 5 gün,
- c. Anne veya babasının, eşinin, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde 3 gün,
- d. Sosyal Güvenlik Kurumuna hizmet veren sağlık kuruluşlarına (Personelin kendi çalıştığı mesai saatlerinde, iş amirine veya işyeri hekimine haber vermesi koşulu ile) muayeneye gitmeleri halinde, bir gün, tıbbi tetkikler gerektiği takdirde belgelendirmek suretiyle iki gün ücretli izin verilir. 1. ve 2. günde yapılan sağlık işlemleri belgelendirilmediği takdirde belgelendirilmeyen günler için ücretsiz izin verilir.
- e. Kendi ikametgahında doğal afet ve yangın gibi felaketlerde 5 gün ücretli izin verilir.
- f. Doğum yapan kadın işçilere doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta ücretli izin verilir. Çoğul gebelik halinde izin süresine 2 haftalık süre ilave edilir. Sağlık durumu uygun

olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası izin süresine eklenir. Çalışanların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır. Doğum yapan işçilere istekleri halinde yukarıdaki belirtilen sürelerin bitiminden itibaren 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

- g. Anlaşmalı olan veya olmayan, işçinin işyeri il hudutları dışında bulunan yerlerdeki, Resmi veya Özel Hastane, Sağlık Odası, Dispanser ve Aile Hekimliği birimleri hekimlerince; hastanelerde muayene ve tedavisi yapılacak olan; eşi, çocukları, annesi, babası için refakat eden işçilere refakat süresince senelik izin kullandırılır. Ancak senelik iznin bitmesi halinde belgelendirmek suretiyle eşi ve çocuklarına refakat eden işçilere 10 güne kadar, anne ve babasına refakat etmeleri durumunda ise 7 güne kadar ücretli izin verilir.
- h. En az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler on güne kadar ücretli izin verilir.

MADDE – 37

SENDİKAL İZİNLER

A - Baştemsilci İzni:

Sendika Baştemsilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenen Şekilde cretli izin verilir.

İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU

HAFTALIK İZİN SÜRESİ

01 - 50	İŞÇİ çalıştıran işyerinde	2 saat
51 - 200	İŞÇİ çalıştıran işyerinde	4 saat
201 - 500	İŞÇİ çalıştıran işyerinde	6 saat
500' den fazla	İŞÇİ çalıştıran işyerinde	8 saat

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıŐtırılır.

Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır.

Ancak, Sendika Merkezinin İŞverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağırısı üzerine bu süreyi ağrı yapılan yerde de geçirilebilir.

B- Temsilci izinleri:

Sendika İŞyeri Temsilcileri, bu görevlerini yerine getirirken asıl işlerini aksatmamak zorundadırlar. Ancak, Sendika Temsilcilerine aralarında toplantı yapabilmeleri için aşağıda düzenlenen Şekilde cretli izin verilir.

İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU

HAFTALIK İZİN SÜRESİ

01 - 50	İŞÇİ çalıştıran işyerinde	1 saat
51 - 200	İŞÇİ çalıştıran işyerinde	2 saat
201 - 500	İŞÇİ çalıştıran işyerinde	3 saat
500' den fazla	İŞÇİ çalıştıran işyerinde	4 saat

C) Eğitim izinleri:

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

YILLIK TOPLAM ÜCRETLİ

İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU

İZİN SÜRESİ

01 - 50	İşçi çalıştıran işyerinde	10 gün
51 - 100	İşçi çalıştıran işyerinde	20 gün
101 - 200	İşçi çalıştıran işyerinde	30 gün
201 - 500	İşçi çalıştıran işyerinde	40 gün
501 - 1000	İşçi çalıştıran işyerinde	60 gün

1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının % 8'i kadar gün,

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 İşverenin onayına tabidir. Genel Kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

D) Yönetici İzni : Şube yönetimine seçilmiş, iş yerinde çalışmaya devam eden yöneticilere görevlerini yapabilmeleri için İşverene bir gün önceden bildirmek suretiyle haftada 1 gün ücretli izin verilir.

MADDE – 38

SENDİKAL TEMİNATLAR

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

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

Bunların görevlerinin seçime girmeme, yeniden seçilmeme veya kendi arzularıyla sona ermesinden itibaren en geç 3 ay içinde müracaatları halinde, müracaat tarihinden itibaren bir ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veyahut eski işlerine uygun diğer bir işe alınırlar. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları saklıdır. Bu sözleşme döneminde bu maddede belirtilen görevlere seçilenler de yukarıdaki haklardan yararlanırlar.

MADDE – 39

İŞÇİLERE VERİLECEK ÜCRETSİZ İZİNLER

İşçilere istekleri halinde mazeretine dayalı olarak ve işin aksatılmaması koşuluyla senede 10 günü geçmemek üzere iş amirince ücretsiz izin verilebilir.

İşçiler bu izinlerini ayda 2 günden fazla olmamak kaydıyla kullanırlar.

MADDE – 40

GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA

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

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

3- Tutukluluğun;

a) Kovuşturmaya yer olmaması,

b) Kamu davasının açılmasına gerek duyulmaması,
c) Beraat kararı verilmesi,
d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,
nedenlerinden biri ile 120 gün içinde son bulması veya adi suçlardan yargılanmaları devam ederken 120 gün içinde tahliye edilmesi hallerinde işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işe dönmeyi talep etmesi halinde İşveren tarafından emsallerinin hakları ile tekrar işe alınır. Bu halde işe alınan işçilerin eski kıdem hakları saklıdır.

Tutukluluğu 120 günü aşan ve sonunda salıverilenler ise bu tarihten bir hafta içinde başvurmaları halinde de İşverenin takdiri ile işe alınırlar.

4- Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden 4 ay veya daha az ceza alan, 4 aydan fazla ceza alıp cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 4 aydan fazla ceza aldığı halde 4 aydan önce tahliye edilen işçilerin tekrar işe başlatılmaları işverenin takdiri ile mümkündür. Bu takdirde bunların eski kıdem hakları saklıdır.

5- Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden, 6 aydan fazla hüküm giyen işçilerin işe alınmasında işveren işçiler lehinde takdir hakkını kullanabilir.

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

7- İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde, 120 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

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

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınırlar. 120gnden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

DOKUZUNCU BÖLÜM

MALİ HÜKÜMLER

MADDE – 41

ÜCRETLER

- A.** Yeraltı işçilik sanatlarının ücret gruplarına giren, sanat unvanları ve terfileri bu sözleşmeye ekli EK-2 **Tablo-1'** de, yerüstü işçilik sanatlarının ücret gruplarına giren, sanat unvanları ve terfileri bu sözleşmeye ekli EK-3 **Tablo-2'** de gösterilmiştir.
- B.** Yeraltı Nezaretçilik sanatlarının düzenlenmiş bulunan Ücret Grupları, Sanat Kodları, Sanatları ve Ücretleri bu sözleşmeye ekli EK-4 **Tablo-3'**de belirtilmiştir. Yerüstü Nezaretçilik sanatlarının düzenlenmiş bulunan Ücret Grupları, Sanat Kodları, Sanatları ve Ücretleri bu sözleşmeye ekli EK-5 **Tablo-4'**de belirtilmiştir.
- C. BİRİNCİ YIL ZAMMI:**

01.01.2017 tarihinde işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi Yerüstü çalışanlarına, **01.01.2017** tarihindeki mevcut ücretlere **01.01.2017** tarihinden geçerli olmak üzere **%12** oranında zam yapılacaktır. **01.01.2017 - 31.12.2017** tarihleri arası grup ve unvanlarına göre **yerüstü** zamlı günlük brüt çıplak ücretleri aşağıda gösterilmiştir.

Yerüstü Yevmiye 01.01.2017 - 31.12.2017 (TL/GÜN)						
ÜCRET GRUBU	İŞÇİ		USTA		UZMAN	
	1	2	1	2	1	2
1	66,36	66,36	66,36	72,05	83,57	115,28
2	66,36	66,36	66,36	66,73	68,12	103,73
3	66,36	66,36	66,36	66,36	68,04	68,12
4	66,36	66,36	66,36	66,36	66,36	66,36
5	66,36	66,36	66,36	66,36	66,36	66,36

01.01.2017 tarihinde işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi Yeraltı çalışanlarına, **01.01.2017** tarihindeki mevcut ücretlere **01.01.2017** tarihinden geçerli olmak üzere **%6,5** oranında zam yapılacaktır. **01.01.2017 - 31.12.2017** tarihleri arası grup ve unvanlarına göre **yeraltı** zamlı günlük brüt çıplak ücretleri aşağıda gösterilmiştir.

Yeraltı Yevmiye 01.01.2017 - 31.12.2017 (TL/GÜN)						
ÜCRET GRUBU	İŞÇİ		USTA		UZMAN	
	1	2	1	2	1	2
1	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20
2	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20
3	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20
4	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20
5	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20

D. İKİNCİ YIL ZAMMI:

İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı

01.01.2018 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin, 31.12.2017 tarihindeki günlük çıplak ücretlerine; 01.01.2018 tarihinden geçerli olmak üzere **%3,5** oranında zam yapılacaktır. Ancak TC Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsünün 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli 31 Aralık 2017 ayı indeks sayısının 30 Haziran 2018 ayı indeks sayısına göre değişim oranı **%3,5** u aşması halinde aşan kısmın tamamı 31 Haziran 2018 tarihindeki ücretlere 01.07.2018 tarihinde ilave yapılacaktır.

İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı

01.07.2018 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin, 30.06.2018 tarihindeki günlük çıplak ücretlerine; 01.07.2018 tarihinden geçerli olmak üzere **%3,5** oranında zam yapılacaktır. Ancak TC Başbakanlık Devlet İstatistik

Enstitüsünün 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2018 ayı indeks sayısının Aralık 2018 ayı indeks sayısına göre değişim oranı %3,5 u aşması halinde aşan kısmın tamamı 31 Aralık 2018 tarihindeki ücretlere 01.01.2019 tarihinde ilave yapılacaktır.

- E. Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Kuruş ve üzeri küsuratlar bir Kuruş'a tamamlanacak, yarım Kuruş'un altındaki değerler dikkate alınmayacaktır.

MADDE – 42 **GİRİŞ ÜCRETLERİ**

a) Bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinden sonra ilk defa yeraltına işe alınacak işçiler, uygulamada olan kanuni gündelik iki asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, taraf sendikaya üye olduklarının işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihinden geçerli olmak üzere; gündelikleri, işe alındıkları grup ücretine yükseltilecektir.

b) Bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinden sonra ilk defa yerüstüne işe alınacak işçiler, uygulamada olan kanuni gündelik asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, taraf sendikaya üye olduklarının işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihinden geçerli olmak üzere; gündelikleri, işe alındıkları grup ücretine yükseltilecektir.

MADDE – 43 **ÜCRET ÖDEMELERİ**

İşçilerin çalışmalarına karşılık olan ücret, fazla çalışma, her türlü prim ve buna benzer istihkakları tedavüldeki Türk parası ile takip eden ayın on beşinci gününe kadar, işverenin belirlemiş olduğu banka hesabına yatırılır.

MADDE – 44

İŞÇİ ÜCRETLERİNDEN YAPILACAK KESİNTİLER

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

b. Yanılığa düşülerek veya işletme kesintisi usulünün uygulanması nedeniyle yapılan fazla ödemeler, işverence ücreti karşılığı yapılan hizmet ve mal karşılığı alacaklarla, kesinleşmiş hasar ve zararın bedelinin kesilmesi, işyerinde hizmet akdi devam etmesi koşuluyla 6 taksit halinde uygulanır.

MADDE – 45

ÜCRET HESAP PUSULASI

İşveren, o ay ki çalışma durumlarını içeren istihkak, her türlü tahakkuk ve bütün kesintileri gösterir bir ücret hesap pusulasını işçilere verir.

MADDE – 46

FAZLA ÇALIŞMALAR

a) Fazla çalışmalar, gerekli hallerde yaptırılabilir. İşbu sözleşme ile rıza alınmış sayılır, ayrıca işçinin muvafakatına gerek yoktur.

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

Fazla çalışma yaptırılan işlerde çalıştırılan işçilere, beher fazla çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yeraltı işlerinde % 100, yerüstü işlerinde % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Genel bakımdan çalışma süresi yeraltı işlerinde haftada en çok 37,5 saat, yerüstündeki çalışmalarda ise 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

İşyerlerinde haftalık çalışılan sürenin aşılması durumunda, aşılan sürenin yeraltı işlerinde % 100 fazlası, yerüstü işlerinde % 50 fazlası kadar süre takip eden ay içinde ücretli izin olarak kullanılır. Kullanılmadığı takdirde ücreti yeraltında çalışan işçilere % 100, yerüstü çalışan işçilere % 50 zamlı ödenir.

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

MADDE – 47

BAYRAM HARÇLIĞI

Dini bayramlardan bir hafta önce işyerlerinde çalışan; yeraltı işçilerine 12'er günlük ücretleri tutarında ve yerüstü işçilerine 15'er günlük ücretleri tutarında bayram harçlığı ödenir.

MADDE – 48

SOSYAL ÖDEMELER

a) Yemek Yardımı:

İşyerinde çalışmakta olan işçilere toplu iş sözleşmesinin 1.yılında her ay için **100,00 TL/Ay** yemek bedeli ödenecektir.

b) Taşıt Yardımı:

İşyerinde çalışmakta olan işçilere toplu iş sözleşmesinin 1. Yılında her ay için; yeraltı işçilerine **150,00**

TL/Ay, yerüstü işçilerine **180,00 TL/Ay** taşıt yardımı ödenecektir.

c) Sosyal Yardım:

İşyerinde çalışmakta olan işçilere toplu iş sözleşmesinin 1. Yılında her ay için **110,00 TL/Ay** sosyal yardım ödenecektir.

d) Arazi Risk Tazminatı:

Arazide çalışan işçilere fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak üzere başka her hangi bir ödemeyi etkilememek kaydıyla sözleşmenin 1. Yılında **2,50TL/Gün** arazi tazminatı ödenecektir.

e) Bu maddede yer alan maktu ödemeler brüt olup toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında, sözleşmede belirlenen ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı dönemler tarihi itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

MADDE – 49

TATİL GÜNLERİ

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE – 50

HAFTA TATİLİ

1- Bu TİS'in "İş Süreleri" başlıklı maddesi ile düzenlenen iş sürelerine göre hafta içinde altı gün çalıştırılan işçilere hafta sonunda bir gün ücretli hafta tatili yaptırılır. Bu günkü yevmiyesi ile o güne ait sosyal yardımları ödenir.

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

a) İş kazaları nedeniyle verilen istirahatların tamamı,

- b) Hekim raporuyla verilen ve yedi günü aşmayan iş kazası dışındaki hastalıklar nedeniyle verilen istirahatlar,
- c) Yıllık ücretli izin günlerinin tamamı,
- d) İş amirince verilen ve yedi günü aşmayan ücretsiz izinler,
- e) Yıllık ücretli izinlerin sonunda dört güne kadar verilen ücretsiz yol izinleri (4 gün),
- 2 - İşveren, işçileri iş gereği hafta tatili günlerinde çalıştırılabilir. Hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde, 48 saatten az olmamak üzere ücretli izin verilir. İzin verilmediği takdirde 51. maddeye göre ücreti ödenir.
- 3 - Bu TİS'in "İş Süreleri" başlıklı maddesi ile düzenlenen iş sürelerine göre hafta içinde yeraltında 37,5 saat çalışan işçilere 48 saat, hafta içinde yerüstünde 45 saat çalıştırılan işçilere 24 saat ücretli hafta tatili yaptırılır.

MADDE – 51

ULUSAL BAYRAM – GENEL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİNDE ÖDENECEK ÜCRETLER

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

a.2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel tatiller hakkında kanun uyarınca bu günlerde çalıştırılmayan işçilere, hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye, çalıştıkları takdirde toplam iki yevmiye ödenir.

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

c.28 Ekim günü ile Dini Bayramların arife günlerine isabet eden yarım günlük genel tatiller için; işçilere yarım günlük genel tatil ücreti ödenir, ayrıca çalışanlara saat 13:00'den sonra çalıştıkları sürenin ücreti saat başına düşen ücreti %100 oranında zamlı ödenir.

d.Hafta tatili günlerine ilişkin çalışmalarda yasal hükümler uygulanır.

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

ONUNCU BÖLÜM

BİLDİRİM ÖNELLERİ-KIDEM TAZMİNATI

MADDE – 52

BİLDİRİM ÖNELLERİ

İşveren iş sözleşmelerinin feshinde 4857 sayılı İş Kanunundaki süreleri uygular.

MADDE – 53

KIDEM TAZMİNATI

Kıdem Tazminatı Kanun Hükümlerine göre ödenir.

ONBİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA AİDATLARI

MADDE – 54

SENDİKA AİDATLARI

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

ONİKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SENDİKASI İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ TEMİNATI VE GÖREVLERİ

MADDE – 55

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

İşyeri Sendika Temsilci sayısı, 6356 sayılı Kanununun 27.maddesinde belirtilen adette olacaktır.

MADDE – 56

TEMSİLCİLERE YER TAHSİSİ VE TEMSİLCİLERİN YETKİLERİ

a) İşveren, İşçi Sendikası işyeri temsilciliklerine çalışmak üzere yer gösterir ve temsilcilerin görevlerini yapabilmeleri bakımından her türlü kolaylık ve yardımda bulunur. Aynı zamanda bu yerlere işletme santralına bağlı bir dahili telefon konulur. Temsilcilere tahsis edilen bu yerler sendikal faaliyetler dışında kullanılamaz.

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

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

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

MADDE – 57
SENDİKA TEMSİLCİSİ VE
YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

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

Yönetici ve temsilcilerin teminatı ile iş sözleşmelerinin feshi konusunda 6356 sayılı Yasa ve ilgili yasa hükümleri uygulanır.

ONÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SÖZLEŞMENİN UYGULAMA VE DENETİMİ

MADDE – 58

UYGULAMA DENETLEME VE UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZME KURULU

Çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklar ile ilgili olarak çıkacak uyuşmazlıkları gidermek ve konuyu karara bağlamak üzere “Uygulama Denetleme Ve Uyuşmazlıkları Çözme Kurulu” oluşturulur.

Kurul; üçü İşveren, üçü İşçi Sendikasında görevlendirilecek altı üyeden oluşur. Taraflar ayrıca üçer yedek üye de belirlerler. Taraflar kurulda görevlendirecekleri asıl ve yedek üyelerini, TİS’in imzalandığı tarihten itibaren 1 ay içerisinde birbirlerine bildirirler. Kurul Başkanı İşveren Temsilcisinden seçilir.

Kurul kararları tarafların oy çokluğu ile alınır. Kurul Başkanı dahil üyelerin birer oy hakkı vardır. Kararda çekimser kalinamaz. Karşı oy veren gerekçesini yazmak zorundadır.

Konu gerekçesi ve varsa belgeleri ile birlikte yazılı olarak Kurul Başkanına ulaştırılır. Başkan, Kurula ulaşan konuları görüşmek üzere konunun Başkanlığa ulaştığı tarihten itibaren 6 iş günü içinde Kurulu toplantıya çağırır. Kurul, anlaşmazlıkları ilk toplantı gününden itibaren en geç 10 iş günü içinde karara bağlar. Kurul kararları kesin olup, taraflar bu kararlara uymak zorundadırlar.

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

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

Kurul Kararları 3 kopya olarak yazılır. Bir kopyası kurul dosyasına konulur, birer kopyası da beş iş günü içinde taraflara yazılı olarak bildirilir. Kurul Raportörlüğü İşverence yürütülür.

Tarafların yasal yollara başvurma hakkı saklıdır.

ONDÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİLERİN DİLEK VE ŞİKAYETLERİ

MADDE – 59

İŞÇİLERİN SÖZLEŞME İLE İLGİLİ BAŞVURULARI VE ŞEKLİ

- a. İşçi Sendikası üyesi olan işçilerin TİS'in uygulanması ile ilgili başvuruları, İşçi Sendikası aracılığı ile yapılır.
- b. İşçiler, TİS dışında kalan her türlü şikayet ve dilekleri bildirmek için yazılı veya sözlü olarak, önce çalıştığı işyerinin varsa başvuru bürosuna, yoksa bağlı buldukları en yakın iş amirine veya sırası ile üst makamlara başvururlar. Yazılı başvurulara ilgililerce 15 işgünü içinde yine yazılı olarak cevap verilmesi şarttır

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

İşçi Sendikasının TİS'in uygulanması ile ilgili konular ile üyelerinin Sendikaya başvuruları üzerine işveren veya ilgili işletmelere aktarılan konuların da incelenmesi tamamlanarak, olumlu veya olumsuz 15 gün içinde cevaplandırılması zorunludur.

MADDE – 60

HASTA TAŞIMA

İşyerinde çalışmakta iken hastalanan işçilerden SGK'nun hizmet satın aldığı sağlık kurumlarına götürülmesi gerekenleri, SGK'nun hizmet satın aldığı sağlık kurumlarına

götürmeyi ve bu amaçla işletmelerde üç vardiya vasıta bulundurmaya işveren kabul eder.

MADDE – 61

BEĞEN EĞİTİMİ-SPOR VE SOSYAL TESİSLER

- a) İşveren, işçilerin çalışma güçlerinin artırılmasını sağlamak, beden eğitimi çalışmaları yapmaları ve boş zamanları sporla değerlendirmeleri için 3289 sayılı Yasa Hükümlerine uyar.
- b) İşveren, Maden İşçileri Eğitim ve Spor Vakfı amaçları için kullanmak üzere muvafakat eden işçiden, her ay için sözleşmenin 1.yılında 12,00 TL, sözleşmenin 2.yılında 13,00 TL kesmeyi ve en geç 15 işgünü içinde “Maden İşçileri Eğitim ve Spor Vakfı” hesabına yatırmayı kabul eder.
- c) İşveren, işletme bünyesindeki mevcut ve daha sonra açılacak lokal, dinlenme yerleri, misafirhaneler ve dinlenme kampları gibi tesislerden sendika üyesi işçilerin yararlanmaları için sendikanın da görüşü alınarak, imkanlar nispetinde gerekli kolaylıkları sağlar.

MADDE – 62

İŞÇİ İFADELERİNİN ALINMASINDA UYGULANACAK YÖNTEM

İşçilerin işletmenin veya bağılı bulunduğu üst kuruluşun herhangi bir makamı tarafından ifadeler alınırken işyeri temsilcilerinden birisi gözlemci olarak bulunur ve tutanakları imza eder.

İşçi Sendikasının işyeri temsilcisinin tutanağı imza etmemesi halinde, gerekçelerini belirtmesi zorunludur.

MADDE – 63
SÖZLEŞMENİN EKLERİ

Aşağıda belirtilen;

EK.1 İşçi Sendikası İşyeri Temsilciliği Yönergesi

EK.2 Yeraltı İşçilikleri ve Terfi Süreleri Tablo.1

EK.3 Yerüstü İşçilikleri ve Terfi Süreleri Tablo.2

EK.4 Yeraltı Nezaretçilik Ünvanları-Ücretleri Tablo.3

EK.5 Yerüstü Nezaretçilik Ünvanları-Ücretleri Tablo.4
iş bu Toplu İş Sözleşmesinin ekidir.

ONBEŞİNCİ BÖLÜM

YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER

MADDE – 64

SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ

Bu Toplu İş Sözleşmesi **01.01.2017** tarihinden başlamak ve **31.12.2018** tarihinde sona ermek üzere 24 ay süre ile yürürlükte kalacaktır.

GEÇİCİ MADDE – 1

FARKLARI ÖDEME ZAMANI

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşan ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar Kurumun bütçe imkanları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir

İşbu toplu iş sözleşmesi 64 asıl, 1 geçici madde ve 5 EK 'ten ibaret olup **23.08.2017** tarihinde imzalanmıştır.

Genel Maden İşçileri Sendikası

**Hattat Enerji ve Maden
Tic. A.Ş.**

Ahmet DEMİRCİ

Halil BEYENAL

İsa MUTLU

Selim ŞENKAL

Satılmış ULUDAĞ

Mustafa ÖZÇELİK

Adnan TISKA

Av. Necdet GÜRSEL

Kahraman KABASAKAL

C. Özlem SÜZGÜN BEŞLER

Ertan KAYA

Onur GÜLSOY

Av. Murat ERGEN

Sever BİRCAN

Nizamettin TİRYAKİ

Başar ÖZARDIÇ

Mustafa Sait CİNBİR

Av. Gökhan KÖSE

İŞÇİ SENDİKASI İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ YÖNERGESİ**AMAÇ VE KAPSAM****MADDE – 1**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 27., Toplu İş Sözleşmesinin “İşyeri Sendika Temsilciliği” başlıklı maddesi gereğince işçi sendikası işyeri temsilcileri, Toplu İş Sözleşmesinin 56. maddesi gereğince tanzim edilen iş bu yönergedeki esaslara göre vazife görürler.

İŞÇİ SENDİKASI İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN NİTELİKLERİ**MADDE – 2**

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

İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN ATANMALARI**MADDE – 3**

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

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

Sendika, baştemsilci ve temsilcilerin kimliklerini işverene bildirir.

Temsilcilerin her ne sebeple olursa olsun değiştirilmesi halinde bildiride bulunulur.

İŞYERİ SENDİKASI TEMSİLCİLERİNİN GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE – 4

İşçi Sendikası temsilcileri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre iş yerinde İşçi Sendikasının yasal temsilcilik ve sözcülük hakkına sahip olup, görev ve yetkileri şunlardır:

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

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

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

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

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

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

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

TEMSİLCİLERİN İZİNLERİ

MADDE – 5

İşçi Sendikası baştemsalcisi ve temsilcilerine yukarıda belirtilen görevlerini mesai saatleri dahilinde yapabilmeleri için, Toplu İş Sözleşmesinin 36. maddesinde belirtilen süreler kadar ücretli izin verilir.

TEMSİLCİLERE YER TAHSİSİ

MADDE – 6

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

İŞÇİ SENDİKASI TEMSİLCİLERİNİN UYMAK ZORUNDA OLDUĞU HUSUSLAR

MADDE – 7

İşçi Sendikası Temsilcilerinin:

- a) Gerek işyeri amirlerine, gerekse işyerinde bulunan bilimum personele karşı hürmet ve nezaket kaideleri dışında hareket ve muamelelerde bulunmaları,
- b) İşyerinin ve işin emniyetini, intizam ve inzibatını bozacak şekilde hareket etmeleri,
- c) Temsilcilik vazifelerini bahane ederek işyerindeki asıl işlerini savsaklamaları,
- d) İşçileri, işveren ve işyeri amirleri aleyhine teşvik etmeleri veya aynı maksatla işçi sendikasına veya alakalı makamlara gerçek dışı şikâyet ve ihbarda bulunmaları,
- e) İşyeri amiri ile mutabakata varmadan işyerlerini terk etmeleri,

Yasaktır.

İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI

MADDE – 8

Temsilcilerin teminatı ile iş sözleşmelerinin feshi konusunda yasal hükümler uygulanır.

TEMSİLCİLERİN İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

MADDE – 9

İşçi Sendikası işyeri temsilcilerinin işyerleri, yazılı rızaları dışında değiştirilemez.

TEMSİLCİLİK SIFATININ KALDIRILMASI

MADDE – 10

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

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

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

EK-2 Tablo-1

YERALTI İŞÇİLİKLERİ VE TERFİ SÜRELERİ TABLOSU								
ÜCRET GRUBU	SANAT KODU	SANAT	İŞÇİ		USTA		UZMAN	
			1	2	1	2	1	2
1	1001	Üretim İşçiliği	1	1	2	2	2	E
1	1002	Hazırlık İşçiliği	1	1	2	2	2	E
1	1003	Üretim Mekanik İşçiliği	1	1	1	1	2	E
1	1004	Kazı ve Tahkimat İşçiliği	1	1	2	2	2	E
1	1005	Sondaj İşçiliği	1	1	2	2	2	E
2	2001	Barutçu Ateşleyici (Yer Altı)	1	1	1	1	2	E
2	2002	Tamir Tarama İşçiliği	1	1	2	2	2	E
3	3001	Ekip volan İşçiliği	1	1	1	1	2	E
3	3002	Mekanik Tamir Bakım ve Montaj İşçiliği	1	1	2	2	2	E
3	3003	Elektrik Tamir Bakım ve Montaj İşçiliği	1	1	2	2	2	E
3	3004	Elektrik İşçiliği	1	1	2	2	2	E
3	3005	Konveyör Bakım İşçiliği	1	1	2	2	2	E
3	3006	Kuyu Bakım İşçiliği	1	1	1	1	2	E
3	3007	Kuyu Vinç Operatörü	1	1	1	1	2	E
3	3008	Makina Bakım İşçiliği	1	1	2	2	2	E
3	3009	Lokomotif, Monoray ve Kuliker Sürücü İşçiliği	1	1	2	2	2	E
4	4001	Lokomotif, Monoray ve Kuliker Bakım İşçiliği	1	1	2	2	2	E
4	4002	Nakliyat İşçiliği	1	1	2	2	2	E

4	4003	Yol Marangozu ve İnşaat İşçiliği	1	1	1	1	2	E
5	5001	Malzemeci	1	1	2	2	2	E
5	5002	Aspiratör İşçiliği	1	1	1	1	2	E
5	5003	Tulumbacı İşçiliği	1	1	2	2	2	E
5	5004	Yol verici İşçiliği	1	1	2	2	2	E
5	5005	Sağlık Görevlisi	1	1	1	1	2	E
5	5006	Gaz İzleme Operatörü	1	1	1	1	2	E
5	5007	Sinyalci	1	1	2	2	2	E
5	5008	Bant Bakım İşçiliği	1	1	2	2	2	E

E (Ehliyet) : Kamu kurumlarından verilen ve çalıştığı işverenin verdiği ehliyetler geçerlidir.

EK-3 Tablo-2

YERÜSTÜ İŞÇİLİKLERİ VE TERFİ SÜRELERİ TABLOSU								
ÜCRET GRUBU	SANAT KODU	SANAT	İŞÇİ		USTA		UZMAN	
			1	2	1	2	1	2
1	111	Sondaj İşçiliği	1	1	2	2	2	E
1	112	Mekanik Tamir Bakım Ve Montaj İşçiliği	1	1	2	2	2	E
1	113	Talaşlı İmalat İşçiliği	1	1	2	2	2	E
2	201	İş Makinaları Operatörlüğü	1	1	2	2	2	E
2	202	Elektrik Tamir Bakım Ve Montaj İşçiliği	1	1	1	1	2	E
2	203	Kuyu Vinç Operatörlüğü	1	1	2	2	2	E
2	204	Lavvar İşçiliği	1	1	2	2	2	E
2	205	Makine Bakım İşçiliği	1	1	2	2	2	E
2	206	Şoför İşçiliği	1	1	2	2	2	E
3	301	Labaratuar-Numune İşçiliği	1	1	1	1	2	E
3	302	Paketleme İşçiliği	1	1	2	2	2	E
3	303	Hızır İşçiliği	1	1	1	1	2	E
3	304	Nakliyat ve Sinyal İşçiliği	1	1	1	2	2	E
4	401	Beton Santrali Operatörlüğü ve İnşaat İşçiliği	1	1	2	2	2	E
4	402	Lojistik ve Malzeme Stok İşçiliği	1	1	2	2	2	E
5	501	Kantarçı	1	1	1	1	2	E
5	502	Çevre Temizlik ve Hizmet İşçiliği	1	1	2	2	2	E

E (Ehliyet) : Kamu kurumlarından verilen ve çalıştığı işverenin verdiği ehliyetler geçerlidir.

EK-4 Tablo-3

YERALTI NEZARETÇİLİK ÜNVANLARI-ÜCRETLERİ			
Ücret Grubu	Sanat Kodu	Sanat	Yev TL/Gün
1	1100	Elektrik Tamir Bakım ve Montaj Nezaretçiliği	136,93
1	1200	Mekanik Tamir Bakım ve Montaj Nezaretçiliği	136,93
2	2100	Nezaretci-1	126,20
3	3100	Nezaretci-2	126,20
4	4100	Elektrik Tamir Bakım ve Montaj Nezaretçisi -2	126,20
5	5100	Üretim Postabaşı	126,20
5	5200	Ajöstör Postabaşı	126,20
6	6100	Hazırlık Postabaşı	126,20
6	6200	Nakliyat Postabaşı	126,20
7	7100	Nezaretci-3	126,20
8	8100	Ayak Mekanik Postabaşı	126,20
8	8200	Tamir Tarama Postabaşı	126,20
8	8300	Makina Bakım Postabaşı	126,20
8	8400	Bant Bakım Postabaşı	126,20
8	8500	Kuyu Bakım Postabaşı	126,20
8	8600	Lokomotif Bakım Postabaşı	126,20
9	9100	Nezaretçi-4 (Teknikerler)	126,20

EK-5 Tablo-4**YERÜSTÜ NEZARETÇİLİK ÜNVANLARI-ÜCRETLERİ**

Ücret Grubu	Sanat Kodu	Sanat	YEV. TL/Gün
1	10	Elektrik Tamir Bakım ve Montaj Nezaretçisi-1-	183,27
2	20	Mekanik Tamir Bakım ve Montaj Nezaretçisi	172,79
3	30	Elektrik Tamir Bakım ve Montaj Nezaretçisi -2-	144,00
4	40	Sondaj Nezaretçisi	126,72
4	41	Lavvar İşletme Nezaretçisi	126,72
5	50	Lavvar Postabaşı	80,82
6	60	Lambahane Postabaşı	78,55
7	70	Hızar Postabaşı	75,53