

MTA
MADEN TETKİK VE ARAMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
(16. DÖNEM)

TARAFLAR :

İŞVEREN SENDİKASI : KAMU-İŞ ;

KAMU İŞLETMELERİ İŞVERENLERİ
SENDİKASI

İŞÇİ SENDİKASI : GENEL MADEN – İŞ

GENEL MADEN İŞÇİLERİ SENDİKASI

YÜRÜRLÜK TARİHİ : 01.01.2015 – 31.12.2016

İMZA TARİHİ : 16 / 09 / 2015

BAŞLANGIÇ VE TARAFLARIN TANIMI

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü'nün üyesi bulunduğu Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) ile Genel Maden İşçileri Sendikasıdır.

Bu Sözleşmedeki;

İŞÇİ SENDİKASI : Merkezi Zonguldak' ta bulunan Genel Maden İşçileri Sendikasını,

SENDİKA ŞUBESİ : Genel Maden İşçileri Sendikasının Ankara'da bulunan MTA-İŞ Şubesini,

İŞVEREN SENDİKASI : Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikasını (KAMU-İŞ),

MTA İŞVERENİ : Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğünü (MTA),

İŞVEREN VEKİLİ : İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin işletmenin yönetiminde görev alan kişileri,

BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ : Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğüne Bağlı Bölge Müdürlüklerini,

KAMPLAR : Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü Merkez veya Bölge Müdürlüklerine bağlı arazi işyerlerini,

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU : (SGK) İşçinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik Kurumunu, tanımlamaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

MADDE – 1: TARAFLARIN AMACI

Tarafların amacı; iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek ve işçi ve işveren ilişkilerini ilgilendiren diğer hususlar ile tarafların hak ve borçlarını tespit, bunların uygulanmasını ve denetimini sağlamak, taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların uzlaşma yolu ile hal ve şekillerini göstermek ve bütün bu hususlar üzerinde iş bu Toplu İş Sözleşmesinde anlaşmaya varıldığı şekilde, işveren ve vekilleri ile onun çalıştırdığı işçiler ve işçi sendikası arasındaki iş ahengi ve çalışma barışını sağlamak, bu toplu iş sözleşmesi süresince ülkemiz Anayasası ve yasaları ile Ülkemiz teknolojisinin öngördüğü düzeyde gerçek verimlilik hedeflerine ulaşmak, eşit işe eşit ücret prensibinden hareketle işçilerin sosyal ve kültürel seviyelerini geliştirmek, ekonomik güçlerini artırmak, işçileri en iyi sağlık ve güvenli iş, işyeri ve çalışma şartlarına kavuşturaktır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, taraflar kendilerine yüklenen görevleri en iyi niyetle ve en iyi şekilde yaparlar.

MADDE – 2: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI, UYGULANMASI VE YARARLANILMASI

A) Kapsam

MTA'nın merkez ve eklentileri ile bölge müdürlükleri ve merkez veya bölgelere bağlı olarak açılmış bulunan veya bu Toplu İş Sözleşmesi döneminde açılacak olan kamplar ve esas işe bağlı diğer işyerleri, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslek eğitimi yerleri ile avlu gibi sair eklentiler, bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamı içindedir.

Bu Toplu İş Sözleşmesi, MTA'ya ait bütün işyerlerini ve bu işyerlerinde çalışan bütün işçileri kapsar.

Stajyerler ve çıraklar bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamı dışında olup, haklarında tâbi oldukları statü hükümleri uygulanır.

B) Uygulama

Bu Toplu İş Sözleşmesindeki çalışma şartları, iş sağlığı ve güvenliği, işyeri disiplin ve inzibatına ait hükümleri, sözleşme kapsamına giren bütün işyerlerine ve bu işyerlerinde çalışan bütün işçilere, sözleşmenin hak ve menfaat sağlayan hükümleri ise yalnız taraf işçi sendikası üyesi olan işçilere uygulanır.

C) Yararlanma

Bu Toplu İş Sözleşmesinin işçilere hak ve menfaat sağlayan hükümlerinden taraf işçi sendikası üyeleri yararlanırlar. Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, ancak yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında ve imza tarihinden sonra üye

olanlar ise, üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

İşçi sendikası üyesi iken, işverence hizmet akitleri feshedilen ve bilâhare aynı yıl veya bir sonraki yılda (fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmemiş olmak kaydıyla) yeniden işe alınan işçilerin, sendika üyelikleri devam ettiğinden bunlar yeniden işe giriş tarihinden itibaren Toplu İş Sözleşmesinden yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

İşçi sendikası üyesi olmayanların, Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılmaları hakkında yasal hükümler uygulanır.

Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden evvel işçi sendikasına üye olup, sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra üyelikten çekilen veya çıkarılan işçilerden;

a) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun bir şekilde üyelikten çekildiği tarihten itibaren bir ay sonra,

b) Çıkarılma kararının kesinleştiği tarihten itibaren,

Toplu İş Sözleşmesinden elde edilen hak ve menfaatler kesilir.

MADDE – 3: İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş sözleşmeleri Toplu İş Sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin Toplu İş Sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda, Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

MADDE – 4: KAPSAM İÇİNDEKİ İŞÇİLERE EŞİT İŞLEM YAPILMASI

İşbu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamına giren işçilerden aynı işi yapan aynı nitelikte bir işçiye bu Toplu İş Sözleşmesinin getirdiği hak ve menfaatlerin dışında bir hak ve menfaat tanınmaz. Tanındığı takdirde işçi sendikasının ikazı üzerine düzeltilir. Bu nedenle yapılan fazla ödemeler, ödemelerin başlangıcından itibaren bir yılı geçmişse, geri alınmaz. (Sehven yapılan ödemeler hariç)

İlgililerin emir vermek suretiyle yapmış olduğu Toplu İş Sözleşmesine aykırı işlemler işçi sendikasının ikazı üzerine düzeltilir. Düzeltilmediği takdirde, bu toplu iş sözleşmesi hükümleri ve yürürlükteki mevzuata göre işlem yapılır.

Bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinden önce yayınlanmış olup, bu Toplu İş Sözleşmesine aykırı hükümler içeren genelgeler uygulanmaz.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE ALMA-DENEME SÜRESİ-İŞÇİ EĞİTİMİ UNVAN VE POZİSYON DEĞİŞİKLİĞİ

MADDE – 5: İŞE ALMA

MTA bünyesine ilk defa işçi olarak alınacaklar ile iş yerinde çalışırken ölenler ya da iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışamaz duruma gelen işçilerin bakmakla mükellef olduğu eş veya çocuklarının işe alınmaları konusunda "**Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik**" ve ilgili mevzuat hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE – 6: İSTİHDAM ŞEKİLLERİ

MTA Genel Müdürlüğüne bağlı bütün işyerlerinde işçiler aşağıda gösterildiği şekilde çalıştırılırlar.

A) Daimi Kadrolu İşçi

MTA'nın; Merkez, Bölge Merkezi ve Başmühendislikler işyerleri ile bunların eklentilerinde, belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılarak çalıştırılan işçilerdir.

B) Geçici İşçi

MTA'nın tüm işyerlerinde (Merkez, Bölge Merkezi ve bunlara bağlı tüm işyerlerinde) işin niteliği gereği belirli sürede bitirilmesi gereken işlerde, belirli süreli iş sözleşmesi yapılarak çalıştırılan işçilerdir.

MTA süresi belirsiz işlerde, belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştıramaz. Ancak; belirli sürede bitirilmesi gereken işler için, gerçek ihtiyaca istinaden, hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olmamak şartı ile belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırabilir.

MADDE – 7: ASKERLİK DÖNÜŞÜ İŞE ALINMA

MTA'nın tüm işyerlerinden muvazzaf askerlik sebebiyle ayrılan daimi kadrolu işçilerden; askerlik ödevinin bitimini belgelemek koşulu ile üç ay içinde yeniden iş için başvurular; açık ise ayrıldığı işyerinde, ayrıldığı işyeri açık değil ise, o işyerinin bağlı bulunduğu bölgenin başka bir işyerinde, gerekli inceleme ve resmî makamlara yaptırılacak soruşturmanın tamamlanmasını takiben 1 ay içinde daimi kadrolu olarak işe alınırlar. Terhis mahiyetinde süresiz izinli bırakılanlar da, izine başladıkları tarihten itibaren üç ay içinde başvurdukları takdirde haklarında aynı şekilde işlem yapılır.

Muvazzaf askerlik sebebiyle çalıştığı işyerinden ayrılan geçici işçiler, vize olması kaydıyla askerlik ödevinin bitiminde ayrıldıkları işyeri kapanmamış ve bu işyerinde boş yer varsa aynı işyerinde, yoksa ayrıldığı bölge dahilinde işverenin göstereceği bir başka işyerinde yukarıdaki şartlarla işe alınırlar. MTA'nın işyerlerinde çalışmakta iken muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçiler hakkında İş Yasasının 31. maddesi hükümleri uygulanır. Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınarak işyerinden ayrılan işçiler bu mükellefiyetleri süresince ücretli izinli sayılırlar. Kanundan

doğan çalışma devi yüzünden işinden ayrılan işçiler ise mükellefiyetleri süresince azami **30 gün** cretli izinli sayılırlar. Ancak bu ücretli izin sürelerinde kurum dışından ücret ödenmesi durumunda, aldığı ücret, kurumdan aldığı ücretten az ise aradaki fark kurum tarafından işçiye ödenir. Fazla ise herhangi bir ödeme yapılmaz.

MADDE – 8: ASKERLİK DöNüşü İŞE ALINACAKLARA VERİLECEK ÜCRET

Muvazzaf askerlik hizmeti sonunda, süresi içinde iş için müracaat ederek, **7.** maddeye göre işe tertip edilenlerin işe başlama creti, ayrılışlarındaki pozisyonlarına tekabül eden ve toplu iş sözleşmeleri ile tanınmış olan haklar göz önünde tutularak hesaplanır.

MADDE - 9: İŐIYE VERİLECEK BELGELER VE DENEME SÜRESİ

a) İşveren tarafından işçilere İş Kanununca verilmesi gereken belgeler tanzim edilerek verilir.

b) MTA'da işe alınan kalifiye işçilerin deneme süresi bir aydır. Ancak zorunlu hallerde deneme süresi yasadaki belirtilen azami süreyi geçemez.

Bu süre içinde taraflar iş sözleşmesini bildirimssiz ve tazminatsız feshedebilirler. Ancak işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır.

MADDE – 10: SANAT UNVANLARI DEĞİŞİKLİĞİ

MTA'nın işyerlerinde ihtiyaç bulunduğu takdirde ihtiyaç duyulan unvanda işçilerin katılabileceği bir sınav açılır.

A) Bunun için işveren;

1. İstihdam nitelerini,
2. Sınav açılacak sanat unvanlarını,
3. Sınav katılacaklarda aranılacak nitelik ve zellikleri,
4. Sınav gün, yer ve saati ile son müracaat gününü belirtir bir ilânı, sınav gününden onbeş gün önce işyerindeki iln tahtasına asar ve bu ilanın bir suretini Sendika Şubesine gönderir.

B) İlgili sanat unvanına geçmek isteyen işçi, işveren veya vekiline yazılı müracaat eder. İşveren müracaat edenlerin bir listesini o işyerindeki iln tahtasına asar.

C) Bu sınavlar genellikle Mart ve Eylül ayları içinde olmak üzere yılda iki defa yapılır. Yılda iki defadan fazla sınav yapılması gerektiğinde, sınav ay ve günü işçi sendikası Şubesi ile müştereken tespit edilir.

İşverence, işin gereği olarak unvan değişikliğine ihtiyaç duyulduğu durumlarda; iki İşveren ve iki Sendika temsilcisinden oluşacak Komisyon kararı ile unvan değişikliği sınavsız yapılabilir. Kararlar oybirliği ile alınır. Karar alınamaması halinde sınav hükümleri uygulanır.

D) Unvan değişiklikleri sınavları için oluşturulacak sınav kurulu, işverenin göstereceği , işçi sendikasının göstereceği üç kişiden olmak üzere altı kişiden oluşur. Sınav kurulu başkanının işveren kesiminden olması ve sınavı yapılacak işte uzmanlaşmış olması zorunludur.

E) Sınava katılacaklarda aranılacak nitelik ve özellikler ile sınav kurullarının çalışma şekilleri taraflarca müştereken hazırlanacak bir sınav yönetmeliği çıkartılıncaya kadar her sınavdan önce bu kurulca belirlenir.

F) Unvan değişiklikleri onay tarihini takip eden ilk tahakkuk dönemi başından (aybaşından) geçerlidir.

MADDE – 11: İŞE GİREN VE İŞTEN ÇIKANLARIN BİLDİRİMİ

İşveren; işe yeni giren işçiler ile iş sözleşmesi sona eren işçilerin bildirimini konusunda ilgili mevzuat hükümlerine uyar.

MADDE – 12: MESLEKİ EĞİTİM

a) İşveren, işin gereği tertip edeceği kurslara alınacak işçilerin kayıt ve şartlarını ve niteliklerini ilân eder ve yazılı olarak işçi sendikasına bir ay önce bildirir.

b) Daha üst derecedeki bir işi yapabileceği öngörülerek açılan bir kursa, yukarıdaki esaslara göre katılan işçilerin, eğitimi ikmal edip unvan ve grup değişikliği ile ilgili 10. maddede belirtilen kurulca yapılacak sınav sonucu başarı belgesi aldığı takdirde, kendilerine iştirak ettikleri kurs ile ilgili iş unvanı verilir ve hakkında 43. madde hükümleri uygulanır.

c) İşveren, işyerlerinde işlerin az bulunduğu devrelerde (ölü zamanlarda) işçilerin bilgi ve görgülerinin artırılması için kurs, seminer ve benzeri faaliyetleri yerine getirecektir.

d) İşveren yayınlanmakta olan aylık MTA Haber Bülteninde işçilerin eğitimi ile ilgili bir bölüm ayırır. Bu bölümde işçiler ile işveren arasındaki haberleşmeyi sağlayacak haber ve bilgilere de yer verilir.

e) Yurt içinde MTA dışında Kamu Kurum ve Kuruluşlarıyla özel sektör kuruluşlarında açılacak meslekî kurs ve benzeri seminerlere de, yukarıdaki şartlar dâhilinde işçi gönderebilir.

f) Bu sözleşme dönemi içinde, hizmet içi eğitim ile ilgili bir kursa katılarak, başarı ile bitirip kurs sonunda askerlik görevine gitmesi nedeniyle alması gereken unvanı alamayan mecburî hizmet yükümlüsü kurs mezunlarına; askerlik dönüşü MTA'ya yeniden işe alındıklarında, emsallerine sözleşmelerle sağlanan ücret zamları aynen uygulanır.

g) İşçi sendikasıca düzenlenen eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal ve kültürel toplantılar için işveren, işçi sendikasının talebi halinde salon, araç ve gereçlerini ücreti mukabili sağlar.

h) Kısa süreli stajlarda, yürürlükteki mevzuata aykırı olmamak kaydıyla MTA'da çalışan işçilerin çocuklarına gerekli kolaylık sağlanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ MÜDDETLERİ - İŞ ANALİZİ VE ZAMAN ETÜDÜ İŞİN DÜZENLENMESİ

MADDE – 13: İŞ MÜDDETLERİ, ÇALIŞMA VE DİNLENME SAATLERİ

- a) MTA işyerlerinde normal çalışma süresi, genel olarak ara dinlenme süreleri dahil, haftada en çok 45 saattir.
- b) İşçilerin çalışma, dinlenme, işe başlama ve işin bitme saatleri ile vardiyaların başlama ve bitme saatleri, vardiya adetleri, işyerinin ve işin özellikleri göz önünde tutularak, işyeri amirlerince işçi sendikası baş temsilcisinin de görüşü alınarak tespit ve işyerinde ilân olunur.
- c) Çalışma saatlerinin ortalama bir zamanında işin gereğine, Yasada ve Toplu İş Sözleşmesinde belirtilen sürelerle göre ara dinlenmesi verilir.
- d) Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat veya daha az çalışması gereken işlerde çalıştırılan işçilerin günlük ara dinlenmeleri 1,5 saattir. Mevzuat ve bu T.İ.S.'de gösterilen istisnalar dışında MTA bu saatler üzerinde işçi çalıştıramaz.
- e) İşyerlerinde işe başlama ve paydos saatleri Devlet Radyosunun saat ayarı ile düzenlenir. Bu maddede düzenlenmemiş diğer hususlarda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE – 14: İŞ ANALİZİ VE ZAMAN ETÜDÜ

İşyeri şartları, teknolojik ilerleme, genel ve mesleki eğitim, ekonomik, sosyal, beşerî ve fizyolojik şart ve niteliklerdeki değişiklikler sonucu, günlük normal çalışma süresinde yapılabilecek işlerin miktarını, iş gücünü istismar etmemek ve atıl bırakmamak amacıyla, konunun gerektirdiği tercih sırasına göre, bütün işyerlerinde iş analizi ve zaman etütlerinin yapılabilmesi için taraf temsilcilerinin katılacağı müstakil ve yetenekli bir kurula, bir "**İş Analizi ve Zaman Etüdü Yönetmeliği**" hazırlattırılır ve bu Yönetmelik hükümleri, tarafların bağlı buldukları meri mevzuatın gerektirdiği prosedürün takibinden sonra tatbik edilir.

MADDE – 15: İŞİN DÜZENLENMESİ

İşe alınmış olan işçiler, iş sözleşmelerinde tespit edilmiş yerlerde, sözleşmelerinde belirtilen branşlarda kendilerine verilen işleri yapmak zorundadırlar.

İşveren, nizam ve intizamı muhafaza etmek gayesiyle işyerinde insanî ve ciddi bir sevk ve idarenin; işyeri disiplininin tatbik ve temini prensibinden hareket ederek, mevzuat ve bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine bağlı kalmak şartı ile işi serbestçe sevk ve idare edecektir.

MADDE 16: İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİMLERİ

İşe alınan işçiler, İşveren tarafından belirtilen yerlerde ve saatlerde sicil kayıtlarındaki, taraflarca müştereken hazırlanmış bulunan "**MTA İş Tanımları**" nda belirtilen işleri yapmak zorundadırlar.

a) İşçilerin cezaî mahiyette olmamak şartıyla atandıkları pozisyonlarda, gerektiği takdirde işyeri mahallinde unvanı ve niteliği benzer pozisyonlarda yahut birbirine benzer işlerde çalıştırılmaları esastır. Yukarıda belirtilen şekilde çalıştırılmak kaydıyla işçilerin işyeri içinde veya aynı şehir içinde çalışma yerleri geçici veya sürekli olarak, rızaları aranmaksızın yetkili amirlerince değiştirilebilir.

Daimî kadrolu işçilerin işyeri değişikliklerinde işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez. Yeni işyerlerinde de yeni bir iş sözleşmesi yapılmaz. Nakledilen işçilere yolda geçen süreleri içerisinde ve ayrıca disiplin kurulu kararı gereğince daimi işyeri değişikliklerinde Harcırah Kanunu Hükümlerine göre uygulama yapılır. Nakledildikleri işyerinde ikâmet ettikleri süre ile alâkalı olarak Harcırah Kanununa göre ödeme yapılmaz.

b) İş hacminin azalması, iş yükünün azaltılması, arama tekniğinin geliştirilerek değiştirilmesi, hizmetin belirli bir bölgede yoğunlaştırılması veya plân, program ve projeler gereği olarak hizmetin belirli bir sürede bitirilmesinin zorunlu olması gibi nedenlerle ihtiyaç fazlası veya hizmete ihtiyaç duyulan işçiler, işverenin iş gücü ihtiyacı bulunan diğer şehirlerdeki işyerlerinde niteliklerine uygun olmak kaydıyla aynı veya başka sanat unvanlarına nakledilebilirler. Ancak işçi, nakli kabul etmediğini 6 işgünü içinde işverene bildirdiği takdirde İş Kanununun ilgili maddesine göre iş sözleşmesi feshedilir. Bu esaslar Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğüne bağlı tüm işyerlerinde görevlendirme ve nakil için de geçerlidir. Bu şekildeki nakillerde işçilerin yevmiyeleri önceki yevmiyelerinden aşağı düşürülemez.

MADDE – 17: VARDİYA VE GECE ÇALIŞMALARI

İşin gerektirdiği hallerde vardiyalar halinde çalışma yaptırılabilir. Vardiyalar halinde çalışılan işlerde; işçilerin vardiyaları, gece ve gündüz çalışmaları, vardiya değişimleri, işin mahiyetine ve İş Yasasının ilgili maddeleri ve bu maddelere göre çıkarılan yönetmelikler gereğince düzenlenir.

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİ DİSİPLİN VE İNZİBATI

MADDE – 18: DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamı dahilindeki bütün işyerlerinde çalışan tüm işçiler (taraf işçi sendikasına üye olan veya olmayan) aşağıdaki suçlardan birini işlemeleri halinde karşılarında gösterilen ve 30. maddede tarifli yapılan cezalarla tecziye edilirler.

1. İş hayatı ile ilgili yasa, kararname, tüzük ve yönetmelikler ile bu Toplu İş Sözleşmesinde yazılı hususlara, yasa, tüzük, yönetmelik, talimatname ve Toplu İş Sözleşmesine uygun işveren veya vekilleri tarafından tamim, tebliğ veya ilân edilecek emir ve talimatlara uygun hareket etmemek (a, b, c, d),
2. İş sözleşmesinin yapıldığı sırada, bu sözleşmenin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde varmış gibi ileri sürmek (c, d),
3. İşveren veya vekili tarafından iş veya istihdam şartları ile ilgili olarak istenilecek bilgileri vermemek ve her ne sebeple olursa olsun, hakikate uymayan beyanda bulunmak (a, b),
4. Amirlerine karşı nezaket ve terbiye kaidelerine uymayan hareketlerde bulunmak, iş arkadaşlarıyla işyeri, disiplinini ve ahengini bozacak şekilde geçimsizlik çıkarmak, kavga etmek (a, b, c),
5. İş esnasında iş arkadaşlarını her ne şekilde olursa olsun fuzuli yere meşgul etmek ve şakalaşmak (a),
6. Vazifesini ifada kayıtsızlık göstermek (a, b),
7. Kendisine verilen işi sebepsiz yere geciktirmek, verilen işten başka işlerle meşgul olmak (a, b),
8. İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara zorluk göstermek (a, b),
9. Emri altında çalışanları şahsî hizmetlerinde kullanmak (a, b),
10. İş Sağlığı ve Güvenliğinin korunması bakımından meri mevzuat hükümlerine riayet etmemek, bir kaza ve tehlike anında gereken yardımı yapmamak (a, b),
11. İşe muntazam devam etmemek, iş saati bitmeden izinsiz işi terk etmek (a, b),
12. İş saatlerinde uyumak (a, b),
13. Amirleri, iş arkadaşları veya emri altında çalışanlar hakkında mesnetsiz ihbar ve şikâyetlerde bulunmak (b,c),
14. Edep ve ahlâka aykırı hareketlerde bulunmak, gizli tutulması gereken göreve ait sırları açıklamak (b, c, d),
15. İşverene ait makine ve malzemeyi yazılı izin almadan işyerinden dışarı çıkarmak, idaresi kendisine verilen araçları hususi maksatla kullanmak (a, b, c, d),
16. İşyerinde işçilik şeref ve haysiyetini kırarak terbiye ve nezaketle bağdaşmayan hareketlerde bulunmak (a,b, c, d)
17. İşveren veya vekilinin veyahut ailesi efradından birisinin şeref ve namusuna hâlel getirecek mahiyette sözler sarf etmek ve hakaretlerde bulunmak, yine bunlardan birine veyahut işverenin diğer bir işçisine karşı tecavüz veya tehditte bulunmak (b, c, d)
18. İşyerine içkili gelmek, işyerinde alkollü, uyuşturucu madde kullanmak veya bulundurmamak (b, c, d),
19. Yapması gerektiği kendisine bildirilen bir işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek (b, c, d),
20. İdarece kendilerine verilen araçları trafik kurallarına aykırı kullanmak (a, b),

21. Ateşli ve kesici silah taşımak veya kullanmak (b, c, d),
22. Hırsızlık yapmak, rüşvet vermek, rüşvet almak, emniyeti su istimal, dolandırıcılık, kaçakçılık, ırza geçme gibi yüz kızartıcı eylemlerde bulunmak (d),
23. Kendi isteği, kastı yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmek, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, teçhizatı veya başka eşya ve maddeleri **70 günlük** ücreti tutarı ile ödeyemeyeceği şekilde hasara veya kayba uğratmak (b, c, d) (31. madde hükümleri saklıdır.)
24. Kusuru yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmek, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, teçhizatı veya başka eşya ve maddeleri **70 günlük** ücreti tutarı ile ödeyemeyeceği şekilde kayba uğratmak (a, b, c, d) (31. madde hükümleri saklıdır)
25. Bilfiil çalıştıkları işyerleri ile bu yerlere bağlı bulunan yemekhane, banyo, avlu, istirahat, muayene ve bakım yerleri ile işverene ait diğer sosyal tesisleri temiz tutmamak, buralarda kumar oynamak (a, b)
26. İşyerlerinde işçilerin, işverene karşı tahrik ve gücendirme doğuracak hareketlerde bulunmak (a,b,c, d),
27. İşverene ait her türlü makine, alet ve malzemeyi ekonomik kullanmamak, israf etmek (a, b),
28. Resmen münasebette bulunduğu şahıs ve müesseselerden yardım ve ödünç istemek, hediye kabul etmek (b, c, d),
29. İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden yangına sebebiyet vermek (b, c, d),
30. Yapılan imtihan ve denemelerde başkasından yardım istemek veya kopya çekmek (a, b),
31. Zaruret hasıl olmadıkça iş münasebetlerinde veya şahsî işlerinde merci tecavüzünde bulunmak (a,b),
32. İzinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek (a),
33. İzinsiz ve mazeretsiz iki gün işe gelmemek (b),
34. İzinsiz ve mazeretsiz üç işgünü üst üste işe gelmemek veya bir ay içinde iki hafta tatilini takip eden iş günü işe gelmemek (d),
35. Kusurlu hareketin, yukarıda sayılan hallerden hiçbirine uymaması, bu hareketin cezasız kalmasını gerektirmez. Bu durumda kusurun suç teşkil edip etmediği veya hangi cezanın verilmesi gerektiği İşçi Disiplin Kurulunca kararlaştırılır.

MADDE- 19: İŞE GELMEDE GECİKME

İşçilerin belirli işbaşı saatlerinde, kendi kısımlarında veya görevli buldukları işyerlerine, işverence gönderilecekleri mahallerde hazır bulunmaları şarttır.

Bir ayda iki, bir senede altı defayı geçmemek kayıt ve şartı ile onbeş dakikaya kadar geç kalanlar, o gün için işyeri amirlerini haberdar etmek suretiyle iş başı yaptırılırlar.

İşçilerin işyerlerine işverenlerce getirilmeleri halinde araçların arızalanmaları veya yolun kapanması gibi zorunlu nedenler vukuundaki gecikmelerde işçiler o gün için iş başı yaptırılırlar. Hiç işe getirilemeyenler ise, zorunlu sebebin belgelenmesi şartıyla o gün için ücretli izinli sayılırlar.

İşçilerin işveren araçları dışında başka bir araçla işyerine gelmeleri halinde aynı zorunlu nedenlerle en çok dört saate kadar gecikme vukuunda zorunlu nedenin belgelenmesi veya işverenin kabulü halinde işçiler o gün için işbaşı yaptırılırlar. Bu süreden fazla gecikenler iş başı yaptırılmaz. Zorunlu sebebin belgelenmesi şartıyla işçiler o gün için ücretsiz izinli sayılırlar.

MADDE – 20: İŞYERİNE GİRME YASAĞI

İşyeri ile ilgisi bulunmayan ve işçi sendikasında görev almayan kişilerin işyerlerine yetkili amirlerden izin almadan girmeleri kesinlikle yasaktır. Bu gibi kişilerin izin alarak işyerlerine girmeleri halinde dahi, o işyerinin huzur ve sükununu bozan ve suç teşkil eden fiilleri görüldüğü veya işçi sendikası temsilci ve görevlilerince ihbar olunduğu takdirde işveren veya işveren vekilleri, bu gibi kişilerin işyerlerinden çıkarılmaları için gerekli işleme başvurur ve müsebbiplerini de cezalandırır.

MADDE – 21: DİNLENME VE YEMEK YEME YERLERİ

MTA Sondajlar dâhil bütün işyerlerinde mevzuatına göre dinlenme yerleri yaptırmakla yükümlüdür. İşçiler işyerlerinde yemeklerini işyeri amirlerinin, işçi sendikası baş temsilcisi (baş temsilci olmayan işyerlerinde temsilci) ile birlikte tespit edecekleri mevzuatına uygun yerlerde yiyeceklerdir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

MADDE – 22: MEVZUATA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

MTA, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini koruma yönünden Anayasanın ve konu ile ilgili bütün yasa, tüzük ve yönetmeliklerin ilgili hükümlerine şartsız uyacak ve bunları uygulayacak, her işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli bütün önlemleri alacak, bu husustaki şartları yerine getirecek araç ve gereçleri noksansız bulunduracaktır.

MADDE – 23: İLK YARDIM VE KORUYUCU HEKİMLİK

1) İlk Yardım bakımından;

İşverence; iş saatlerinde acil tıbbî vakalarda gerekli müdahaleyi yapmak ve işçi sağlığını korumak üzere;

a) Merkez ve bölge merkezlerinde devamlı çalışacak olan en az bir koruyucu hekim, bir sağlık memuru ve bir hemşirenin bulunduğu bir sağlık istasyonu kurulur.

Bu sağlık istasyonlarında, ilgili yönetmelikte öngörülen her türlü tıbbi malzeme eksiksiz bulundurulur.

b) Elliden fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde, devamlı çalışacak bir sağlık memuru bulundurulur.

c) Ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerinde de işçi sayısına bakılmaksızın devamlı çalışacak bir sağlık memuru bulundurulur.

d) MTA'nın merkez işyerinde bir ambulans ve diğer işyerlerinde de bu maksada uygun birer araç bulundurulur. Araç bulundurulamayan işyerlerinde ise acil tıbbi vakalarda ilgilinin en yakın sağlık merkezine nakli sağlanır.

e) Bütün işyerlerine, içinde yeterli ilk yardım malzemesi bulunan birer ecza dolabı konur.

2) Koruyucu Hekimlik Yönünden;

Merkezde ve her bölgedeki hekime ilâveten, yeterli sayıda sağlık personeli bulundurulur. Lüzumlu araç ve gereç işverence sağlanır. Bu hekimler yetenekli elemanlarıyla birlikte işyerlerini, iş sağlığı ve güvenliği yönünden periyodik olarak kontrol ederler ve bu konuları içeren raporlarını hazırlayarak yetkili mercilere verirler. Bu raporlara göre soruna çözüm bulunabilmek için işverence idari, teknik ve sosyal bakımdan gerekli önlemler alınır.

Bu raporların birer nüshası işçi sendikasına da gönderilir.

3) İşçilerin sağlık ve güvenliğini en yüksek düzeye çıkartmayı ve bunu devam ettirmeyi, çalışma koşulları nedeni ile işçilerin sağlığının bozulmasını önlemeyi, işçiyi işi ile ilgili tehlikelerden korumayı, hiç kimseyi yaşına, gücüne, cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırmamayı, işçilere gücünün üstünde iş yüklememeyi işveren kabul eder.

MADDE 24 - : İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İşveren ve bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işyerlerinde çalışan işçiler, **6331** sayılı “**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**” ile ilgili mevzuatın kendilerine yüklediği tüm sorumlulukları titizlikle yerine getirirler.

MADDE – 25: GİYİM YARDIMI VE KORUNMA TEÇHİZATI

A) GİYİM YARDIMI

Kapsamda bulunan işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilere (**Bekçiler hariç**) çalıştıkları süre ile orantılı olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin **1.yılında Temmuz** ayı içersinde **Brüt 638,56 TL/YIL**, **2. yılında Temmuz** ayı içersinde **Brüt 677,45 TL/YIL** Giyim Yardımı verilir.

B) KORUNMA TECHİZATI

MTA, İş sağlığı ve güvenliği bakımından teknolojik literatürün gelişme düzeyine uygun bir biçimde, işyeri ve çalışma şartlarını da nazara alarak gerekli kişisel korunma araç ve gereçlerini taraflarca hazırlanıp görüşmeler sonucu kabul edilen “**İşçilere Verilecek Korunma Teçhizatı Yönergesi**”nde" belirtilen şekilde tüm işçilere verecektir.

Bu korunma teçhizatının miat ve kullanımı hakkında da Yönerge hükümleri uygulanır.

Yeni işe alınan işçilere bir ay içinde gerekli koruyucu malzemeler verilir.

Koruyucu malzeme, araç ve gereçlerin tipi ve kalitesi, taraflardan üçer temsilcinin katılacağı bir komisyon tarafından belirlenir ve bunların dağıtımında işyeri baş temsilcisi veya işyeri temsilcisi bulundurulur.

Bölgelerde alınacak koruyucu malzeme, araç ve gereçlerin ön muayenesinde ve tesliminde sendika işyeri baş temsilcisi bulundurulur.

MADDE – 26: SAĞLIK HİZMETLERİ VE PERİYODİK MUAYENELER

Bu konuda **6331** sayılı **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE- 27: ÇALIŞMAKTA OLDUĞU İŞİNİ YAPAMAZ RAPORU ALAN İŞÇİLER

A) Sosyal Güvenlik Mevzuatı gereği gidilen sağlık hizmeti sunucularından, geçici veya daimî olarak çalışmakta olduğu işini yapamayacağına, daha hafif işlerde çalışabileceklerine dair sağlık kurulu raporu alan işçiler, münhal kadro olup, olmadığına bakılmaksızın sağlık durumlarına göre yapabilecekleri başka işlerde çalıştırılırlar. Bu durumda olan işçilere, yeni çalıştırıldıkları işin ücreti ödenecektir. Ancak, iş kazası nedeniyle daha hafif işe nakledilenlerin almakta oldukları ücretlerinden indirim yapılmaz.

Ancak, sağlık raporuna uygun MTA'ca verilen yeni işi kabul etmeyen veya sağlığı gereği hiçbir işte çalışamayacağı Sosyal Güvenlik Mevzuatı gereği gidilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurullarınca verilen raporda belirtilen işçilerin, İş Yasasının ilgili maddeleri gereğince iş sözleşmeleri feshedilir. Bu durumdaki işçiler aynı Kanunun ilgili maddesi gereğince iş sözleşmelerini kendileri de feshedebilirler.

B) (A) bendine göre, sağlıkları nedeni ile iş sözleşmeleri feshedilen daimî kadrolu işçilerden (kıdem tazminatlarını almış olsun veya olmasınlar) hastalıklarının ayrıldıkları işte veya başka bir işte çalışmalarına mâni olmadığını Sosyal Güvenlik Mevzuatı gereği gidilen sağlık hizmeti sunucularından alınan sağlık kurulu raporu ile tespit ettirenler, MTA'ya yeniden işe girmek üzere mevzuat hükümlerine göre başvurduklarında, MTA işvereni bu işçileri eski işlerine veya raporlarına uygun başka bir işe bu Toplu İş Sözleşmesinde belirtilen ücretle boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aynı durumda olan geçici işçiler ayrıldığı işyeri açık ise bu işyerine, açık değil ise aynı bölge dâhilinde açık olan diğer bir işyerinde işe alınırlar.

ALTINCI BÖLÜM

İŞ KAZALARI

MADDE – 28: İŞ KAZALARI İLE MESLEK HASTALIKLARINI BİLDİRME

a) MTA işyerlerinde vuku bulan iş kazaları kaza olur olmaz derhal işçi sendikası işyeri baş temsilcisine veya işçi sendikasının isimlerini bildirdiği diğer temsilcilerden birisine bildirilir. Burada tutulan rapor, olay mahalline götürülen işçi sendikası temsilcisi tarafından da imzalanır, bir nüshası da ilgili temsilciye verilir.

b) İş kazalarının, işyerinin bağlı olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde, düzenlenecek iş kazası ve meslek hastalığı bildirdesinin e-sigorta ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile ilgili üniteye gönderilmesi zorunludur. Bu fıkrada belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar.

Ayrıca iş kazaları, en kısa zamanda sendika şubesi başkanlığı veya işçi sendikası genel başkanlığına bildirilir.

c) İş kazasına uğrayan işçilerin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecek iş kazası ve meslek hastalığı bildirdesinin tanziminde işçi sendikası işyeri temsilcisi de bulunacaktır.

d) MTA'nın iş kazalarına mütedair tanzim edeceği istatistikî tablolardan birer sureti muntazaman sendika şubesine de gönderilecektir.

e) Ölümle veya yaralanma ile sonuçlanan iş kazalarında sendika baş temsilcileri veya temsilcilerinden birisi işverence temin edilecek bir araçla kaza yerine gider.

f) İşçinin çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;

- Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi,

- Sosyal Güvenlik Kurumunca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi,

sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

Meslek hastalığının, işçinin meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren veya vekili tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde düzenlenecek iş kazası ve meslek hastalığı bildirdesinin e-sigorta ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile ilgili üniteye gönderilmesi zorunludur.

MADDE – 29: CENAZE NAKLİ

a) MTA işyerlerinde çalışmakta iken herhangi bir nedenle ölen işçilerin cenazeleri ile işyerinin bulunduğu mahalde oturmakta olup, herhangi bir nedenle ölen işçinin geçindirmekle yükümlü olduğu baba, anne, kardeş, eş veya çocuklarının cenazeleri; işçinin aile bireylerinden birisinin veya işçi sendikasının talebi üzerine, yurt içinde talep edilecek yere kadar işveren vasıtaları ile nakledilir.

b) İşyeri hudutları dışında bir hastanede tedavi edilmekte iken vefat eden işçi veya geçindirmekle yükümlü olduğu baba, anne, kardeş, eş veya çocuklarının cenazeleri de; işçinin aile bireylerinden birisinin veya işçi sendikasının talebi üzerine, bulunduğu yerden alınarak talep edilen yere kadar işverence nakledilir.

Cenazelerin MTA vasıtaları ile nakledilmesinin mümkün olmaması halinde, cenaze nakil masrafları, usulüne uygun olarak ibraz edilecek faturalar mukabilinde hak sahiplerine ödenir.

YEDİNCİ BÖLÜM

DİSİPLİN CEZALARI –CEZA VERMEYE YETKİLİLER HASAR TAZMİNATLARI - BÖLGE VE MERKEZ İŞÇİ DİSİPLİN KURULLARI

MADDE – 30: İŞÇİLERE VERİLEBİLECEK CEZALAR – CEZA VERMEYE YETKİLİLER

a) İhtar Cezası: İşçinin, yazılı olarak dikkatinin çekilmesidir. Bu ceza merkezde Genel Müdür ve Yardımcıları, Daire Başkanları ve Genel Müdürlüğe doğrudan bağlı müstakil birim amirleri, bölgelerde Bölge Müdürleri, kamplarda kamp şefleri ile bunların adına yetkili olanlarca verilebilir.

b) Ücret Kesimi Cezaları: İşçinin ücretinden bir ilâ üç gündelik tutarının kesilmesidir. Bu ceza **33/A ve B** maddede belirtilen Disiplin Kurulunca verilir.

c) İşyeri Değişimi Cezası: İşçinin geçici veya daimi işyeri değişikliği cezasıdır. Bu ceza **33/B** maddede belirtilen Merkez Disiplin Kurulu kararı ile verilir.

d) İşten Çıkarma Cezası: İşçinin iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Yasası ve Toplu İş Sözleşmesinin ilgili maddelerine göre feshi cezasıdır. Bu ceza (4857 sayılı İş Yasasının 25/II. maddesi hariç) **33/B** maddede belirtilen Merkez Disiplin Kurulu Kararı ile verilir.

Dört grupta toplanmış olan bu cezalar, işlenen suçun ağırlık derecesine göre tayin olunur. Genel Müdürün bizzat verdiği ihtar cezaları dışında (a) fıkrasında sayılanlar tarafından verilecek ihtar cezalarına işçinin itirazı halinde konu, ilgili disiplin kurullarınca incelenerek karara bağlanır.

e) İşçinin disiplini bozan bir fiiline ait cezanın kendisine tebliğinden itibaren 1 yıl içinde aynı fiili işleme halinde 18. maddede gösterilen cezaların bir derece ağırlığı verilir. Bir yıldan fazla süre geçtikten sonra işlenen suçların tekrarı sayılmaz.

MADDE – 31: HASAR VE ZARARIN TESBİTİ - TAZMİNİ - HASAR TESBİT KOMİSYONU

İşçi kendisine tevdi edilen alet, edevat ve makinelere ve kullanılan malzemeye gereken dikkat ve ihtimamı göstermeye zorunlu olduğu gibi ihmali, kusuru veya kastıyla hasıl olan zarar ve ziyandan ilgili yasa ve bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre sorumludur.

A) Hasar ve Zarar Tespiti:

İşçiler tarafından ika olunan bu tür hasar ve zararın tespiti için, merkezde ve bölgelerde birer Hasar ve Zarar Tespit Komisyonu kurulur.

Bu komisyon, tarafların seçeceği birer temsilci üye ile, olayın mahiyetine göre bu temsilcilerin anlaşarak seçecekleri üçüncü üyenin katılımı ile üç kişiden oluşur. Taraflar üçüncü üye seçiminde anlaşamazlar ise, üçüncü üye işveren tarafından seçilir.

Komisyon en kısa zamanda ve onarımdan önce, münhasıran olay yerinde, olay nedeniyle meydana gelen hasarı ya da zararı nicelik ve nitelik yönlerinden tespit eder.

Hasar ve zararın tespit tutanağı veya raporunda;

- a) Olayın hizmet içi veya hizmet dışı olup, olmadığı,
- b) Olayın mahiyeti ve oluş şeklinin,
- c) Meydana gelen hasar veya zararın işçinin, ihmâl, dikkatsizlik, kusur veya kastından mı, yoksa alet veya muharrik bir kuvvetin arızalanmasından mı veyahut her iki şeklin birliğinden mi ileri geldiğinin,
- d) Hasar ve zararın meydana gelmesine neden olan işçinin veya birden fazla işçinin katkısı varsa, bunların ayrı ayrı kusur oranlarının,
- e) Hasar veya zararın, işçilik, malzeme bedeli ve değer kaybı olarak ayrı ayrı miktarlarının, belirtilmesi şarttır.

İşbu tutanağa veya rapora varsa olayla ilgili ifade zabıtları ile sair belgeler de eklenir.

MTA, Teftiş Talimatnamesine göre yapılacak her türlü takibat hükümleri saklıdır. Ancak, Hasar ve Zarar Tespit Komisyonu Kararı olmaksızın işçilerden tahsilât yapılamaz.

B) Hasar ve Zararın Ödeme Şekli:

a) Hizmet içinde meydana gelen olaylarda husule gelen hasarlarda, hasar ve zarar tespit komisyonunca işçinin ihmâl, dikkatsizlik, kusur ve kastının bulunmadığının saptanması halinde hasar bedeli işverenin sigortasından karşılanır.

İşçinin ihmâl, dikkatsizlik, kusur veya kasıt unsurlarından birisinin bulunması halinde aşağıdaki (b) fıkrasına göre işlem yapılır.

Ancak, trafik suçlarına mahsus olmak üzere işçinin kusur oranının **3/8** ve daha aşağı oranda saptanması halinde hasar bedeli işverenin sigorta fonundan karşılanır. Kusur oranının bu nispetin üzerinde tespiti halinde de aşağıdaki (b) fıkrasına göre işlem yapılır.

b) Hizmet dışında meydana gelen olaylarda husule gelen hasarlarda ise, hasar ve zarar tespit komisyonunca saptanan kusur oranına göre, hasar bedeli ilgili işçilerin aylık ücretlerinden uygun görülecek taksitlerle (aylık net istihkakının 1 / 6 sı oranında) tahsil olunur. Hasar bedeline ait kesinti ancak, ilgili disiplin kurulu kararından sonra yapılır.

c) Hizmet içinde husule gelen trafik kazalarında, aracı sevk ve idare eden işçinin suçlu bulunması halinde araçta meydana gelen hasarın, işverenin tamirhane ya da atölyelerinde giderilmesi yönüne gidilecek ve hasara ait malzeme bedeli yukarıdaki esaslar dahilinde yargı mercilerinden herhangi bir hüküm alınmasına veya icra takibine mahal bırakılmadan (b) fıkrası esasları dahilinde ilgiliden tahsil edilecektir.

d) Yargı organlarınca veya trafik örgütlerince resen takibat altına alınan olaylarda belirlenen kusur dereceleri hiçbir şekilde değiştirilemez. Ancak bu kusur derecelerine tekabül eden hasar bedelinin tespitine ait hususlar Hasar ve Zarar Tespit Komisyonları marifetiyle değerlendirilir: Yargı organlarınca kusur oranı ile birlikte hasar bedeli de tespit edilmiş ise, olay Hasar ve Zarar Tespit Komisyonuna intikal ettirilemez.

e) Hasara uğrayan madde ve malzemelerin işverence kabul edilecek şekilde işçi tarafından tamir edilmesi veya aynı nitelikte bir yenisinin yerine konulması halinde işçiden ayrıca başka bir

tazminat istenemez. Hasarın hizmet içi olayda meydana gelmesi halinde ayrıca disiplin kovuşturması yapılmaz.

f) Hasar karşılığı işçiden tahsil edilmekle birlikte bilâhare aynı maksatla işverene bir sigorta şirketinden de ödeme yapıldığı takdirde, bu sigorta şirketinden alınan meblağ saptanan hasar ve zararın tamamını karşılıyorsa işçiden yapılan tahsilatın tamamı, karşılamıyorsa sigorta şirketinden yapılan tahsilat kadar kısmı, masraflar düşülmek kaydıyla, ilgili işçiye iade edilir.

g) İşveren veya işveren vekiline gerekli ikaz yapıldığı halde giderilmeyen arızalardan dolayı meydana gelen hasar hususunda ilgili işçiler sorumlu tutulamaz.

h) Şoförler, göreve çıkmak üzere teslim aldıkları vasıtanın gerekli kontrolünü göreve çıkmadan yapacaklardır. Bu vasıtalarda trafik kurallarına aykırı gördükleri noksanlıkları ve arızaları baş şoförlüğe, bulunmadığı takdirde ilk amirlerine yazılı olarak bildireceklerdir. Yazılı olarak bildirilen arızaların giderilmesi esastır. Ancak şoförün bu başvurularına rağmen noksanı giderilmeyen vasıtayla göreve gönderilmesi ve bildirdiği noksanlık yüzünden trafikçe para cezasına çarptırılması halinde bu ceza işverence ödenir. Aracın aynı arızalar nedeniyle bir kaza yapması veya kazaya maruz kalması hallerinde, aracı kullanan şoförlere herhangi bir hasar tazmin kararı mevzu bahis olamaz.

i) Bu maddede belirtilen ve kesinleşmiş bulunan hasar ve zarar bedellerinin bu madde esasları dairesinde işçilerden tahsil edilememesi halinde işverenin takip ve rücu hakkı saklıdır.

j) Vuku bulan trafik kazalarında, ilgili şoförün alkol muayenesine sevk edilmesi dolayısıyla yaptığı masraflar, ilgilinin alkolsüz olduğunun belirlenmesi halinde, makbuz veya fatura karşılığında işverence kendisine ödenecektir.

k) MTA'ya ait otobüslerde istiap haddinden fazla yolcu taşınması veya diğer araçların kapasitesinin üstünde yüklenmesi nedeni ile otobüs veyâ diğer araç şoförlerinin trafikçe para cezasına çarptırılması halinde bu ceza işverence ödenecektir.

l) Araç sürücüleri trafik kurallarına muhalefet sonucu ehliyetlerinin geçici süre ile geri alınmalarında işverence pozisyonlarına uygun makul bir işte çalıştırılırlar.

MADDE – 32: SENDİKAL GÜVENCE

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde işveren ve İş Yasanın ilgili maddesinde belirtilen işveren vekillerinin İşçi sendikası aleyhine faaliyette bulunmaları, iş amirliği otoritesinden yararlanmak suretiyle yetkilerini kötüye kullanıp her ne sebeple olursa olsun tehdit ve zorlamalarla üyeleri istifaya teşvik etmeleri 6356 sayılı Yasanın 25. maddesine aykırı harekette bulunmaları, işçi sendikası delege ve yönetim seçimleri esnasında işçi sendikasının iç bünyesine ilişkin hususlara karışmaları yasaktır.

Bu gibi hallerde, işçi sendikasının talebi üzerine MTA'ca gerekli tahkikat yapılarak lüzum görülenler disiplin işlemine tabi tutulur. Suçu sabit görülenler cezalandırılır ve sonuç işçi sendikasına bildirilir

MADDE – 33: MERKEZ VE BÖLGE İŞÇİ DİSİPLİN KURULLARI

MTA'da aşağıda belirtilen işçi disiplin kurulları oluşturulur.

A) Bölge İşçi Disiplin Kurulu:

Bölgelerde çalışan işçiler hakkında yetkili amirlerce bu Toplu İş Sözleşmesinin **30/a** maddesine göre verilmiş olan yazılı ihtar cezalarına işçilerin itirazları ile soruşturma sonucu önerilecek olan gündelik kesim cezaları ve verilen hasar ve zararın tazmin raporlarını inceleyerek karara bağlamak üzere bölge merkezlerinde birer işçi disiplin kurulu oluşturulur.

B) Merkez İşçi Disiplin Kurulu:

Merkez ve taşra teşkilatında çalışmakta olup ta haklarında yapılan soruşturma sonucunda hizmet akitlerinin feshi veya işyerinin değiştirilmesi cezası önerilenler ile merkez teşkilatında çalışmakta olup hakkında ücret kesimi cezası önerilen veya kendisine verilen ihtar cezalarına itiraz eden işçilerin durumlarını ve makamca havale edilen diğer konularla verilen hasar ve zararın tazmin raporlarını inceleyerek karara bağlamak üzere Genel Müdürlük merkezinde Merkez İşçi Disiplin Kurulu oluşturulur.

C) Disiplin Kurullarının Oluşumu:

Yukarıda belirtilen merkez ve bölge işçi disiplin kurulları üçü MTA, üçü işçi Sendikasıncı atanacak altı asil üyeden oluşur. Taraflar ayrıca üçer yedek üyede atarlar

Asil üyenin yokluğu halinde (hastalık, izin, görevden ayrılma veya başka bir iş yerinde görevlendirilme) yedek üye kurul toplantısına katılır.

Bu üyeler Toplu İş Sözleşmesi süresi için atanırlar. Sözleşmenin imzasını takip eden **15 gün** içinde taraflar kurullarda görevlendirecekleri elemanlarını birer yazı ile birbirlerine bildirirler. Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresinin sona erdiği tarihten itibaren yenisi imzalanıncaya kadar İşçi Sendikasıncı atanan üyelerin yetkileri devam eder. Zaruret halinde kurul üyeleri taraflarca değiştirilebilirler. Eski üyeler yeniden atanabilirler. Kurul üyelerinden olayla ilgili bulunanlar konunun görüşüldüğü oturumlara katılamazlar. Yerine yedek üyelerden birisi katılır. Kurul başkanı işveren üyeleri arasından işverence atanır. Başkan kurul toplantılarında tarafsız hareket etmek zorundadır.

D) Konuların Kurula İntikali:

İşçinin bir fiili amirlerince yazılı ihtar dışında herhangi bir şekilde cezalandırılmasını gerektirecek nitelikte görüldüğü takdirde konu var ise bu fiille ilgili belgeler ve ifade tutanakları ile birlikte olayın oluş gününden itibaren 30 gün içinde Genel Müdürlüğe bildirilir.

Bu hususta işveren tarafından teftiş kurulu kanalıyla yapılacak soruşturma sonucu düzenlenecek rapor ilgili disiplin kuruluna gönderilerek orada karara bağlanması temin edilir.

Yazılı ihtar cezalarına, ilgili işçi itirazda bulunduğu takdirde de aynı işlem yapılır.

Bu fıkrada belirtilen 30 günlük süre içinde Genel Müdürlüğe bildirilmeyen konu hakkında, soruşturmadan vazgeçilmiş sayılır.

E) Merkez ve bölge işçi disiplin kurullarının çalışması ve görevleri :

a) Soruşturma dosyasının yetkili makamca disiplin kuruluna sevk edilmesi üzerine dosya kurul başkanlığınca en çok 5 gün içinde incelenerek gündeme alınır ve kurul 20 gün içinde toplantıya çağrılır. Kurul toplantıya çağrıldıktan sonraki 20 gün içinde kararını verir. Gerekirse bu süre en fazla 20 gün uzatılabilir.

Toplantı gün ve saati kurul üyelerine en geç 7 gün önce yazılı bildirilir.

Disiplin Kurulu dosyaları kurul üyeleri tarafından kurul raportörlüğünde tetkik ve incelenebilir. İstenildiğinde olayla ilgili evrakın suret ve fotokopileri kendilerine verilir. Gündemde yazılı konuları görüşmek üzere toplanan disiplin kurullarının bu toplantıları, dosyaların daha önce incelenmemesi nedeniyle bir defadan fazla ertelenemez. Gündemde yazılı olmayan konular veya yeni gelmiş dosyalar oybirliği ile verilecek karar üzerine gündeme alınabilir.

b) Disiplin kurulları, dosyayı inceleyerek ve gerekirse taraflardan birisinin talebi üzerine aleyhinde kovuşturma yapılan işçiyi ve varsa tanıkları da dinleyerek delilleri değerlendirmek suretiyle kararını verir.

Kurullar salt çoğunlukla toplanır. Kararlar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu çift sayılır.

c) Disiplin kurulları, işçinin suçunu sabit gördüğü takdirde 18. maddede belirtilen suçlardan fiillerine uyan cezayı verir. Disiplin kurulları anılan maddede belirtilen suçlardan daha ağır ceza veremez.

Gerek resen gerekse işçinin itirazı üzerine Disiplin Kurullarına intikal etmesi gereken olaylar hakkında Disiplin Kurullarınca karar verilmeden, bu olaylar hakkında bir ceza tatbikine gidilemez.

d) Disiplin Kurulu kararları, merkezde Genel Müdür, bölgelerde Bölge Müdürünün onayı ile kesinleşerek tatbik olunur. Bunların yokluğunda vekilleri yetkilidirler.

İşyeri değiştirilmesi veya hizmet akdinin feshine karar verilmesi halinde bu hususa ait merkez disiplin kurulu kararının Genel Müdürlüğe sunulması tarihinden itibaren 6 iş günü içinde Genel Müdür, işçi sendikası şube başkanı veya vekiliyle istişare ederek aynı süre içinde kararını verir. Hizmet akdinin feshi kararı yukarıda sözü edilen 6 işgünü içinde; işyeri değiştirilmesi kararı ise 15 işgünü içinde tatbik olunur.

Genel Müdür veya Bölge Müdürleri, bu kararları işçiler lehine daha hafif bir cezaya tahvil edebilirler.

e) Disiplin Kuruluna intikal ettikten sonra işçi sendikası temsilcilerinin iştirak etmemeleri nedeniyle ilk toplantı gününden itibaren 20 gün zarfında karara bağlanamayan konularda, disiplin kurulunun işveren üyelerinin kendi aralarında yapacakları toplantıda karar verilir.

Disiplin kuruluna intikal ettikten sonra işveren temsilcilerinin iştirak edememeleri nedeniyle, ilk toplantı gününden itibaren 20 gün içinde karara bağlanamayan teklifler üzerinde herhangi bir işlem yapılmaz.

f) Kurul kararları asgari 4 nüsha olarak yazılır, bir nüshası kurul dosyasına konulur, bir nüshası ilgili servisine, bir nüshası işçi sendikası temsilcisine verilir, bir nüshası da ilgili işçiye tebliğ olunur.

g) Geçici görevle başka yerlere gönderilen işçilerin disiplin cezaları, esas işyerindeki disiplin kurullarınca karara bağlanır.

h) Merkez ve Bölgeler İşçi Disiplin Kurullarına işverence birer raportör atanır. Raportörler kurul toplantılarına katılırlar. Ancak, bunların oy hakları yoktur.

i) Herhangi bir makam tarafından işçi ifadelerinin alınması sırasında işçiye baskı yapılamaz ve herhangi bir telkinde bulunulamaz, bulunanlar hakkında gerekli disiplin işlemleri uygulanır. Ayrıca, işçinin ifade vermekte zorluğunun bulunması, engelli olması, kendini ifade etmede zorlanması, yazma yeteneğinin gelişmemiş olması hallerinde işçi talep eder ise ifadesinin alınması sırasında İşçi Sendikası'ndan bir yetkili bulundurulur.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İZİNLER

MADDE – 34: YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

4857sayılı iş Yasasının 53. maddesi esasları dâhilinde hesaplanmak şartı ile hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara **24 iş günü,**
- b) Beş yıldan fazla, onbeş yıldan az olanlara **28 iş günü,**
- c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara **30 işgünü,** yıllık ücretli izin verilecektir.

On sekiz ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin **28 iş gününden** az olamaz. Yıllık ücretli izin süresinin hesabında, izin süresinin içine rastlayan Ulusal Bayramlar ve Genel Tatil Günleri ile Hafta Tatili günü yukarıdaki günlere eklenecektir. Yine 28 Ekim günü ve Dini Bayramların arife günlerindeki yarım günlük genel tatiller yıllık ücretli izin süresinin içine rastlarsa yıllık ücretli izin bir gün uzatılacaktır.

Ücretli izinde iken, usulüne uygun olarak istirahat alan veya hastaneye yatan işçilerin bu günleri de yıllık ücretli izin süresinden sayılmayacak ve bu süreler izin günlerine eklenecektir.

Yıllık izine çıkan işçilere; kullanacakları izin süresine ilişkin ücretin tamamı avans olarak ödenir.

Yukarıdaki izin sürelerinin tespitinde 4857 sayılı İş Yasasının 54. maddesinin son fıkrası hükümleri uygulanacaktır. Ayrıca varsa MTA'da memur olarak geçen hizmet süreleri de dikkate alınacaktır. İşçilerin ne kadar müddet ücretli izin kullanacakları, izine hak kazandıkları tarihteki kıdemlerine göre belirlenecektir.

Yıllık ücretli iznini işyerinin bulunduğu yer dışında kullanacak işçilere, istekleri halinde 4 güne kadar ücretsiz yol izni de verilecektir.

Yıllık ücretli izinlerin en az yasal izin süreleri kadar olan kısmı, işçi ve işverenin anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en çok 3'e bölünebilir.

Yıllık ücretli izinde iken işveren tarafından yapılan işe çağrılmada, işçinin iznini geçireceğini belirttiği yerden işyerine kadar geliş ve dönüşlerinde Harcırah Yasası hükümlerine göre işçiye yol masrafları ve harcırahları ödenecektir. İzin, işçinin iznini kullandığı yerden işyerine hareket tarihi esas alınarak kesilmiş olur. Kullanılmayan izin süresi işçinin yeni bir izne hak kazanma tarihinden önce kullanılacaktır.

İşçiler, yıllık izinde yemek bedeli hariç bütün sosyal yardımlardan yararlandırılırlar.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Ancak işveren işin özellikleri gereği izinleri, belirleyeceği bir program dâhilinde ve izine hak kazanılan tarihi takip eden iki yıl içinde kullanırabilir. Bu süre içinde kullanılmayan izni işçi serbestçe kullanır.

İş sözleşmesinin işveren veya işçi tarafından feshi halinde, hak kazanılmış olup da kullanılmayan izine ait ücreti, fesih tarihindeki ücreti üzerinden hesaplanarak işçiye ödenecektir.

MADDE – 35: ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ

a) İşçinin kendisinin evlenmesi halinde **12** takvim günü, çocuklarının evlenmesi halinde **5** takvim günü, öz veya üvey kardeşlerinin evlenmesi halinde **3** takvim günü, (evlenme izni, nikâh ve düğün tarihini içine alacak şekilde bir kısmı nikâhta, bir kısmı düğünde olmak üzere kullanılabilir.)

b) İşçinin anne veya babasının, eşinin, öz veya üvey ayrılmaksızın kardeş veya çocuklarının ölümü halinde **8** takvim günü,

c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde **6** takvim günü,

d) İşçinin ikamet ettiği veya kendisinin, eşinin anne veya babasının, çocuklarının mülkiyetinde olan taşınmaz malları yangın, sel, deprem gibi tabii afetlere uğraması hallerinde **12** takvim günü,

e) İşçinin eşinin anne veya babasının veya kardeşlerinin ölümü halinde **5** takvim günü ücretli izin verilir.

f) İşçilere evlat edinmeleri halinde 3 takvim günü,

g) İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.

h) Sosyal Güvenlik mevzuatı gereğince alınan sağlık kurulu raporu ile işyeri mahallî dışındaki hastanelerde muayene ve tedavisi öngörülen aile bireylerine refakat etmesine karar verilen işçilere refakat süresince, raporda belirtilmemesine rağmen aile bireylerinden refakat edebilecek bir başkası bulunmaması halinde hastasına refakat etmek zorunda olduğunu gerekçeleri ile belirten ve bu gerekçeleri işyeri amirince kabul edilen işçilere, hastalârını hastaneye götürüp dönmelerini teminen **5** gün ücretli izin verilir. Bu şekilde refakat daha fazla sürdüğü takdirde ayrıca **7** güne kadar da ücretsiz izin verilir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum ve kuruluşların sağlık kurullarının bulunmadığı işyerlerinde sigortalıya resmen bakmakla görevli hekim tarafından verilen raporda işyeri dışındaki hastanelerde muayene ve tedavisi öngörülen hastaların refakatsiz götürülmesinin gerektiğinin belirtilmesi halinde, sonradan hastaneye götürme olayının belgelenmesi şartıyla refakat süresince (götürülen hastanede sağlık kurulunca verilen refakat süresi dahil) ücretli izin verilir.

Refakat gerektiğinin belirtilmemesi halinde aile bireylerinden refakat edebilecek bir başkası bulunmaması ve refakat etmek zorunda olduğunu gerekçeleri ile belirten ve bu gerekçeleri işyeri amirlerince kabul edilen işçilerin hastalarını muayene ve tedavi ettirip dönmelerini teminen **5** güne kadar ücretli izin verilir. Bu şekilde refakat daha fazla sürdüğü takdirde ayrıca **7** güne kadar da ücretsiz izin verilir.

i) Doğum yapan kadın işçilere doğumdan önce **8 hafta**, doğumdan sonra **61 gün** ücretli izin verilir. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı

süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.

Ancak bu sürelerle ilişkin olarak doğum yapan kadın işçiye Sosyal Güvenlik Kurumu'nca yapılan ödeme, belgesi ile birlikte işverene ödenecektir.

j) İşçilerin mahkemeye, askerlik şubesine veya mesai saatleri içinde resmi dairelere Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum ve kuruluşlara muayeneye, laboratuvar testine veya Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ilgili servislerine geçici iş göremezlik ödeneğini almaya gitmeleri veya bakmakla mükellef oldukları eş veya çocuklarını Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum ve kuruluşlara muayeneye, laboratuvar testine, rehabilitasyon merkezine götürmeleri halinde aynı gün gidip dönen ve bu suretle bir kaç saatini işyerinden uzak geçiren işçinin ücreti mazeretini belgelemesi şartıyla kesilmez.

k) İşveren ya da işveren vekilince işçilere ayrıca şifahen belirtecekleri özel mazeretlerine müsteniden **haftada 4** veya **ayda 12** saati geçmemek üzere ücretli izin verilir. İşçi dilerse bir gün önceden haber vermek şartıyla bu izni toptan kullanabilir. Ancak, iki haftadan az olmamak üzere geçici görevle sondaj işyerlerine gönderilen işçiler, kamp dönüşü bu izni bir defada üç günü aşmamak kaydıyla kullanabilirler.

Bu maddenin **a, b, c, d, e**, fıkralarında belirtilen izinlerin işçilerin doktor raporu ile istirahatta buldukları zamana rastlaması halinde ücretli izin verilmez. Ücretsiz izinli buldukları zamana rastlaması hallerinde ücretleri ödenir. Yıllık ücretli izin zamanına rastlaması halinde ise, izinleri yukarıda belirtilen süreler kadar uzatılır. Aynı fıkralarda belirtilen izinler, bu hallerin vukuunu takip eden on gün geçtikten sonra kullanılmaz.

Bu maddede belirtilen izinleri kullananların yemek bedeli hariç diğer bütün sosyal yardım ve ikramiyelerinden herhangi bir kesinti yapılmaz.

l) Toplu iş sözleşmesinin **16.** Maddesi gereği il sınırları dışında bir işyerine daimi olarak gönderilen işçilere **2 gün** ücretli izin verilir.

MADDE – 36: YARIM GÜNDELİKLE İZİN

Mevsim dolayısıyla faaliyetin azaltıldığı veya durdurulduğu dönemlerde, işçiye rıza ve muvafakatı alınmak, yarım gündelik ödenmek kaydıyla, bir aydan az olmamak ve yılda dört ayı geçmemek üzere izin verilebilir. Verilen sürenin sonunda işçi görevi başına dönerse işveren veya işveren vekili de iş vermek zorundadır.

İşçinin izin süresi bitmeden önce görev başına dönmesine lüzum görülürse, işveren veya işveren vekili tarafından onbeş günlük mehil verilmek suretiyle adresine tebligat yapılır.

İşçi gerek izin süresi, gerekse onbeş günlük mehil sonunda görevi başına dönmediği veya varsa mazeretine ilişkin belgeyi göndermediği takdirde iş sözleşmesini feshetmiş sayılır.

Yarım gündelikle izinli bulunan işçinin aşağıda belirtilen haklarına hanel gelmez.

a) Sözleşmenin 51. maddesi uyarınca yapılacak ilâve tediyeyle ek ikramiyelerde işçinin tam gündeliği esas alınır.

b) Yemek yardımı hariç yasal ve diğer bütün sosyal hakların verilmesine devam olunur.

c) Bu süre içinde işçinin ölümü halinde sözleşmenin ilgili maddeleri uygulanır.

d) Bu günler için ödenen yarım ücretin, Sosyal Güvenlik Kurumu sigorta prim tabanından düşük olması halinde, sigorta primleri işverence Sosyal Güvenlik Kurumu sigorta prim tabanından ödenir.

MADDE – 37: YURT DIŞI EĞİTİM İZİNİ

A) Devletler arası teşekküllerin "Teknik Yardım" çerçevesi dahilinde teklif edeceği yurtdışı eğitim ile ilgili talepler işçi statüsündeki elemanları da kapsadığı takdirde, keyfiyet işveren tarafından işçi sendikasına yazılı olarak duyurulacaktır.

İşçi sendikası, bu tekliflerde yer alan şartlara uygun nitelikteki sendikalı işçilerin bir listesini işverene zamanında bildirecektir.

İşveren, işçi sendika yöneticileri ile de istişare ederek, adaylar arasında teklife uygun olanların seçimini yapacaktır.

Bu şekilde görevlendirilen işçilerin günlük harcırah ve her türlü sosyal yardımları davet eden kuruluşlarca karşılanmıyorsa işverence ödenecektir.

B) Yurt dışında işverenin, sendika veya üst kuruluşlarının bir programa bağlı olarak yapacağı mesleki gezilere gidecek en çok 5 işçi, program süresi kadar ücretli izinli sayılır.

Bu maddeye göre izinli sayılanların sosyal yardımlarında kesinti yapılmaz. (Yemek Yardımı hariç)

MADDE – 38: SENDİKAL İZİNLER

A) Baş Temsilci İzni:

İşçi Sendikası baş temsilcisine temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için haftada **20 saat** ücretli izin verilir. Baş temsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baş temsilcilerin bu izinlerini bağlı buldukları bölge müdürlüğü merkezinde ve bu bölgeye bağlı diğer işyerlerinde, Genel Müdürlük merkez işyeri baş temsilcilerinin ise, merkez işyeri ve eklentilerinde geçirmesi asıldır. Baş temsilciler işyerlerinde yapacakları temsilcilik faaliyetleri için yukarıda belirtilen izin sürelerini işveren veya vekillerine şifahi olarak haber vermek suretiyle kullanırlar.

Ancak; sendika merkezi veya şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözle çağrısı üzerine, baş temsilciler bu izin süresini çağrı yapılan yerde de geçirebilirler.

Baş temsilcinin izinli, raporlu veya herhangi bir görevde olması nedeni ile esas işyerinde bulunmaması halinde, yerine vekâleten bakan temsilci yukarıdaki izni kullanır.

B) Temsilci İzinleri:

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

İşçi Mevcudu		Haftalık Ücretli İzin Süresi
1 - 50	işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
51 - 200	işçi çalıştıran işyerinde	3 saat
201 - 500	işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
500' den fazla işçi çalıştıran işyerinde		5 saat

İşçi sendikası işyeri temsilcileri gündüz vardiyasında çalıştırılırlar, Temsilcilerin bu izinlerini işyerlerinde geçirmeleri asıldır. Ancak, bağlı olduğu baş temsilcinin yapacağı davet üzerine işyeri amirine haber vermek suretiyle baş temsilcilerin bulunduğu mahalle toplantı için gidebilirler.

C) Eğitim, Toplantı ve Genel Kurul İzinleri:

a) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun ilgili hükümlerinde zikredilen işçi sendikası ve bağlı bulunduğu üst kuruluşun düzenleyeceği faaliyetlere katılacak sendika üyelerine, bu faaliyetlere katıldıklarını belgelemek kaydı ile katıldıkları süreler için ücretli izin verilir.

b) İşçi sendikası, sendika şubesi veya sendikanın bağlı bulunduğu üst kuruluşun genel kurul, denetim ve disiplin kurullarına ve temsilciler meclisine katılacak taraf işçi sendikası üyesi işçilere sendikanın yazılı talebi üzerine ve belgelemek kaydı ile bu süreler kadar ücretli izin verilir.

Yukarıdaki paragraflarda belirtilen toplantılara katılacakların en az 7 gün evvel işçi sendikası tarafından MTA'ya bildirilmiş olması şarttır. Acil hallerde sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile telefonla yapılacak taleplerde 7 günlük süre aranmaz.

MADDE – 39: SENDİKAL TEMİNATLAR

İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır.

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında,

işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

İş sözleşmeleri askıda kalan işçi kuruluştaki yöneticilerine, bu süre içerisinde MTA'ca hiç bir ücret ve sosyal yardım ödenmez. Bunlar MTA'nın sosyal tesislerinden ve görevli vasıtalarından işte çalışıyormuş gibi, çalışanlara uygulanan esaslar dairesinde yararlanırlar.

Konu ile ilgili sair hususlarda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE – 40: ÜCRETSİZ MAZERET İZİNLERİ

Bu Toplu İş Sözleşmesi ve mevzuatta belirtilmiş bulunan ücretli ve ücretsiz izinler dışında işçilere istemleri halinde, mazeretleri uygun görülme koşulu ile ve işlerin aksamaması kaydıyla ücretsiz izin verilebilir. Ancak bu izin yılda altı ayı geçemez.

Gerek senelik izinden sonraki yıl iznini alıp da kullanmayan işçiler, gerekse ücretsiz mazeret izni alıp da tamamını kullanmak istemeyen işçiler, izinlerinin bitim tarihinden evvel de işe başlayabilirler.

MADDE – 41: HASTALIK İZİNİ

İşçinin hastalığı, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum ve kuruluşların sağlık kurulları raporu ile belgelendiği takdirde, ilgili mevzuatta belirtilen süre sonuna kadar hastalık sebebiyle hizmet akdi feshedilemez.

MADDE – 42: GÖZALTINA ALINMA - TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH TEKRAR İŞE BAŞLATMA

1)Gözaltına alınan işçiler, bunu belgeledikleri takdirde, kanuni gözaltı süresi içerisinde ücretsiz izinli addedilir.

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

3) Tutukluluğun;

- a) Mahkemece ilgilinin davasının tutuksuz devam etmesine karar verilmesi,
- b) Kamu davasının açılmasına gerek olmaması,
- c) Beraat kararı verilmesi,
- d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,
- e) Kovuşturmayla yer olmaması,

nedenlerinden biri ile 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. Bu halde tekrar işe alınan işçilerin eski kıdem hakları saklıdır. 90 günden sonra başvurulması halinde boş yer varsa işverenin takdiri ile işe alınır.

4) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenler, bir hafta içinde başvurulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınır.

5) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

- a) Altı ay ve daha az ceza alan,
- b) Altı aydan fazla ceza alıp da cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan, ya da iyi hali nedeni ile altı aydan fazla ceza aldığı halde altı aydan önce tahliye edilen, işçilerin tekrar işe başlatılmaları, işverenin takdiri ile mümkündür.
- 6) Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile Bütünlüğüne, Milli Güvenliğe, Kamu Düzenine, Genel Asayişe, Türk Silâhlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiç bir suretle tekrar işe alınmazlar.
- 7) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde, **90** gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla,
- a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda yedi gün içinde,
- b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması halinde ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren yedi gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınırlar. **90** günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde, tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

DOKUZUNCU BÖLÜM MALİ HÜKÜMLER

MADDE –43: ÜCRETLER

A- İYİLEŞTİRME:

01.01.2015 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerden **01.01.2015** tarihi itibariyle günlük brüt çıplak ücretleri;

1) **71,67** (Yetmiş Bir Lira Altmış Yedi Kuruş) **TL/Gün**'ün altında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine **71,67** (Yetmiş Bir Lira Altmış Yedi Kuruş) **TL/Gün**'ü geçmemek üzere **3,33** (Üç Lira Otuz Üç Kuruş)**TL/Gün**,

2) **71,68** (Yetmiş Bir Lira Altmış Sekiz Kuruş) **TL/Gün** ile **75,00** (Yetmiş Beş Lira) **TL/Gün** arasında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine **75,00** (Yetmiş Beş Lira) **TL/Gün**'ü geçmemek üzere **2,50** (İki Lira Elli Kuruş) **TL/Gün**,

3) **75,01** (Yetmiş Beş Lira Bir Kuruş) **TL/Gün** ile **78,33** (Yetmiş Sekiz Lira Otuz Üç Kuruş) **TL/Gün** arasında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine **78,33** (Yetmiş Sekiz Lira Otuz Üç Kuruş) **TL/Gün**'ü geçmemek üzere **1,67** (Bir Lira Altmış Yedi Kuruş) **TL/Gün**,

iyileştirme yapılacaktır.

B-BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2015 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **01.01.2015** tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine (İyileştirmeden yararlanan işçilerin A fıkrası ile oluşan ücretlerine) **01.01.2015** tarihinden geçerli olmak üzere **% 6** (Yüzde Altı) oranında zam yapılacaktır.

C-BİRİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2015 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **30.06.2015** tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.07.2015** tarihinden geçerli olmak üzere **% 5** (Yüzde Beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Aralık 2015** İndeks sayısının, **Haziran 2015** İndeks sayısına göre değişim oranının **% 5'i** (Yüzde Beş) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

D-İKİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2016 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **31.12.2015** tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.01.2016** tarihinden geçerli olmak üzere **% 3** (Yüzde Üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Haziran 2016** İndeks sayısının, **Aralık 2015** İndeks sayısına göre

değişim oranının % 3'ü (Yüzde Üç) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

E-İKİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2016 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin **30.06.2016** tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.07.2016** tarihinden geçerli olmak üzere % 3 (Yüzde Üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Aralık 2016** İndeks sayısının, **Haziran 2016** İndeks sayısına göre değişim oranının % 3'ü (Yüzde Üç) aşması halinde aşan kısmın tamamı, **01.01.2017** tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin **31.12.2016** tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine zam olarak uygulanacaktır.

(A) ve (B) bentlerinde düzenlenen iyileştirme ile 1. Yıl, 1. Altı ay zammı ile oluşan ücretler sözleşmenin ekinde düzenlenmiş olup, (C), (D) ve (E) bentlerinde öngörülen ücret zamları EK - I'de yer alan skala ücretleri üzerine uygulanacaktır.

F- İş bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işe yeni alınan işçiler asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin ücretleri; deneme süresini başarı ile tamamlamaları kaydıyla, sendikaya üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren sözleşme ekinde yer alan "İşe Giriş Ücret Skalası"ndaki grubunun ücretine yükseltilir.

Skalaya intibakları yapılan bu işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında hiçbir şekilde iyileştirme ve ücret zammı uygulanmaz, ancak ikinci yılı için işe alındığı altı aylık dönemin ücret zammı uygulanmaz, takip eden altı aylık dönemin ücret zammından yararlanırlar.

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

MADDE –44: ÜCRET ÖDEMELERİ

İşçilerin aylık ücreti, fazla çalışma ve buna benzer hak ettikleri ücretleri, içinde bulunulan ayın 14 veya 15. günlerinde yürürlükteki mevzuata göre tedavüldeki Türk Parası ile ödenir.

İşbaşındaki işçilerin ücret almada geçen zamanları normal çalışma süresinden sayılır.

MADDE – 45: İŞTEN AYRILANLARIN ALACAKLARI

Ayın herhangi bir gününde, her ne suretle olursa olsun, işinden ayrılan işçilerin hak kazandıkları bütün ücretleri, MTA'ya olan borçları mahsup edilerek derhal, varsa kıdem tazminatları da en geç bir ay içerisinde ödenir.

MADDE –46: İŞÇİ ÜCRETLERİNDEN YAPILACAK KESİNTİLER

a) İşçilerin istihkaklarından, yazılı muvafakat mutabakatları olmadıkça (fuzulen yapılacak fazla ödemelerle, MTA'ca ücreti mukabilinde yapılan hizmet ve mal karşılığı alacaklar ve kesinleşmiş ücret kesimi cezası ile hasar ve zarar tazmin bedelleri müstesna) işbu Toplu İş Sözleşmesi hükümleri haricinde hiç bir idareci, iş amiri veya işveren vekili tarafından her ne suretle olursa olsun herhangi bir tevkifat yaptırılamaz (4.Madde hükümleri saklıdır).

b) İşçi işin yürütümü gereği kendisine verilen her türlü malzeme ve işletme teçhizatını işinden ayrıldığı takdirde MTA'ya derhal iade etmekle yükümlüdür. İade etmediği her türlü MTA'ya ait malzeme ve işletme teçhizatının ikame bedeli kendisinden tahsil olunur.

MADDE – 47: SEYAHAT MASRAFLARI

Geçici görevle başka yerlere gönderilen işçilere 6245 sayılı Harcırah Kanunu ve Bütçe Kanunları hükümlerine göre harcırah verilir.

MADDE – 48: AVANS ÖDEMELERİ

İşçilere Dini Bayramlardan önce istihkaklarından kesilmek üzere avans verilir.

Bu avans ödemeleri işçilerin yazılı talepleri üzerine; Kanundan ve taahhüdünden doğan borçları düşüldükten sonra o ay ki net çıplak ücretlerinin % 60'ını geçmemek kaydıyla arife gününden 5 gün önce yapılır.

İşçinin bakmakla mükellef olduğu aile bireylerinden birisinin vefatı halinde de aynı miktarda avans ödenir.

Verilen bu avanslar, ödemenin yapıldığı müteakip ay başını takip eden diğer ay başında kesilir.

MADDE – 49: MUHTELİF ÜCRETLER

a) Bu Toplu İş Sözleşmesinin 17. Maddesinde tarifi yapılan gece süresinde çalışan **vardiyalı işçilere** brüt gündelikleri, çalıştıkları süreye mahsus olmak üzere % 35 fazlası ile ödenir.

b) Kapsamda bulunan daimi kadrolu işçilere, başkaca herhangi bir ödemeyi etkilememek ve fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak kaydıyla sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında **3,59 TL/Gün**, ikinci altı ayında ise **3,77 TL/Gün** iş tazminatı ödenecektir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Kuruşa tamamlanacak, yarım Kuruşun altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

Ancak, bu tazminat, arazi işyerinde geçici görev emri ile gönderilen daimi kadrolu işçilere (nakliye yapan şoförler dâhil) arazide fiilen çalıştıkları günler için çıplak gündeliklerinin % 10'u tutarında, bu işçilerden arazi işyerlerine yakın yerlerde kurulan kampların merkezinde çalışıp araziye çıkmayan işçilere ise fiilen çalıştıkları günler için çıplak gündeliklerinin % 6'sı tutarında ödenecektir. Yüzdeli tazminat ödenen günler için ayrıca maktu tazminat ödenmeyecektir.

c) İşçilerden olağanüstü gayreti görülen, vukuu muhtemel kazaları önlemek için vaktinde tedbir alarak bir felâkete mani olan kaza vukuunda fedakârlık gösteren, yeni buluşlar meydana getiren veya işvereni muhtemel büyük bir zarardan kurtaran işçilere, işverenin teklifi ile taraf işçi sendikasıdan bir üye ve işveren kesiminden de iki üyeden oluşacak komisyonca, miktarı **30** günlük ücret tutarından fazla olmamak kaydıyla, teşekkür armağanı ile bir teşekkür belgesi Genel Müdürlüğün onayı ile verilir. Bu teşekkür belgesi, işveren ve işçi sendikasını temsile yetkili birer kişi tarafından imzalanır. Bu armağan ve belgeler bahse konu olayı takiben en geç bir ay içinde; işyerinde ve taraflarca müştereken tertiplenecek, işçilerin de katılacağı bir törenle

verilir. İşbu teşekkür armağanı ve belgesi işçilerin siciline işlenir. Genel Müdürlük camiasına da duyurulur.

MADDE – 50: FAZLA ÇALIŞMALAR

a) Fazla çalışma yaptırılması işçinin muvafakatı ile olur. Fazla çalışmanın aynı işi yapan istekli işçiler arasında eşit bölünmek suretiyle yaptırılması esastır. Ancak, olağanüstü haller, zorunlu sebepler ve teknik arızalardan mütevellit aksaklıkların giderilmesi için, o branştaki işçiler bu hükümden müstesnadır.

Fazla çalışma yaptırılan işlerde çalıştırılan işçilere beher fazla çalışma saati verilecek ücret, normal çalışma ücretlerinin saat başına düşen miktarının **% 100** ilâvesi, fazla sürelerle çalışmalarda ise her bir saat fazla süreli çalışmanın ücreti, normal çalışma ücretlerinin saat başına düşen miktarının **% 40** ilâvesi ile ödenir.

Normal günlük iş müddetinin devamı şeklinde olmamak şartı ile dinlenme halinde iken, arızî sebeplerle işe çağrılanların yaptıkları bu fazla çalışma üç saatten az olsa dahi, üç saat üzerinden fazla çalışma ücreti ödenir.

b) MTA tarafından görevle işyerinden başka bir işyerine veya yurt içinde seyahate gönderilen işçilere, görevli buldukları mahalde ve normal çalışma saatlerinin dışında görev yaparak geçirdikleri zamanlar ile, işveren tarafından her ne sebeple olursa olsun, işverenin emrine amade olarak normal çalışma süresinin dışında bekledikleri süreler de fazla çalışma addedilerek ücreti ödenir.

c) Bu Toplu İş Sözleşmesinin **13.** Maddesinde belirtilen haftalık **45** saatlik çalışma süresinden fazla çalışılan süreler **fazla çalışma**, haftalık fiili çalışma süresi ile 45 saatlik çalışma süresi arasındaki çalışmalar ise **fazla sürelerle çalışma** olup, bu sürelerin ücreti **(a)** fıkrasının ikinci bendi hükümlerine göre işverence ödenir.

Fazla çalışma yaptırılan işçilere, fazla çalıştıkları sürenin tamamı için fazla çalışma ücreti ödenir ve bu sürelerden her ne nedenle olursa olsun kısıntı yapılamaz.

MADDE – 51: İKRAMİYELER

a) 6772 sayılı Yasaya göre işçilere Bakanlar Kurulunca tespit edilecek tarihlerde ve miktarlarda ilave tediye ödenecektir.

b) İşçilere (a) fıkrasındaki ilâve tediyelerden ayrı olarak yılda bir defa ve **30 günlük** ücret tutarında ikramiye ödenir. Bu ödeme günlük ücret üzerinden **Haziran** ayının **10.** Gününe kadar tediye olunur. Bu ikramiyelerin hesaplanmasında 6772 sayılı Yasa esaslarına göre hareket edilir.

c) 4857 sayılı Yasanın 53, 54 ve 56 maddelerine göre Toplu İş Sözleşmesi dönemi içerisinde izin hakkı doğan işçilere, her yıl izne hak kazandıkları tarihte 4. İkramiye niteliğinde **30 günlük** ücreti tutarında ödeme yapılır. Bu ödeme; takvim ayı içinde yıllık izne hak kazananların tamamına, o ay içindeki ücret ödeme gününde, ücretleri ile birlikte yapılır. Bu ikramiye, ödeme günündeki ücret üzerinden hesaplanır. Ancak, ödemenin yapıldığı tarih ile ay sonuna kadar geçecek süre içinde yıllık ücretli izne hak kazanacaklardan ödeme tarihi ile hak kazanacakları tarih arasında vefat edenler ile her ne sebeple olursa olsun iş yerinden ayrılanlardan peşin ödenmiş bulunan izin ikramiyesi, vefat edenlerin tahakkuk eden ücret alacaklarından, hayatta olup ta ücret alacağı bulunmayanların kendilerinden tahsil edilecektir.

ONUNCU BÖLÜM

SOSYAL YARDIMLAR

MADDE – 52: BEDELSİZ YEMEK, YEMEK BEDELİ, YEMEK KOMİSYONU

İşbu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, günlük çalışma sürelerinde aşağıdaki esaslara göre ekmek dâhil yemek verilecektir.

a) Verilecek yemek, besleyici nitelikte, doyurucu, yeterli kaloriyi ihtiva edecek ve 3 çeşitten az olmayacaktır.

b) İşveren; merkez, bölge merkezi ve başmühendisliklerde çalışanlara bir öğün yemek verecektir. Kamp ve ekip şefliklerinde çalışanlara ise aşağıda yer alan kazan kaynatma zorunluluğu ile ilgili işçi sayısına bakılmaksızın birisi kahvaltılık olmak üzere 3 öğün yemek verecektir. Üç öğün yemek verilen işyerlerinde, hafta tatilini, işverenin isteği ile işyerlerinde çalışmadan geçirenler, bu hükümden yararlanırlar. Verilecek yemeğin maliyeti işçi sendikası, şube başkanı ve şube yönetim kurulundan bir kişi olmak üzere 2, işveren kesiminden 3 üyeden oluşacak bir komisyon tarafından, ekmek, bakliye, et vb. gıda ürünlerinin yanı sıra, işçilik, tüp, elektrik vb. giderlerinin de dikkate alınması suretiyle tespit edilir. İşçi sayısı 5 (dâhil) ve daha fazla olan işyerlerinde kazan kaynatmak zorunludur.

c) İşçilere yemek verilmediği hallerde, Ramazan ayında oruç tutanlara ve özel rejime tabi olduklarını Sosyal Güvenlik Mevzuatına uygun olarak alınan sağlık kurulu raporu ile belgeleyenlere, fiilen çalışılan günlerde bu toplu iş sözleşmesinin 1. yılı birinci altı ayında **5,79 TL/Gün**, ikinci altı ayında ise **6,08 TL/Gün** yemek bedeli ödenecektir.

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

Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Kuruşa tamamlanacak, yarım Kuruşun altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

d) Kazan kaynayan işyerlerinde ulusal bayram, hafta ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere de bu maddenin (a ve b) fıkralarına göre yemek yardımı yapılır. Yemek verilmez ise (c) fıkrasına göre ücreti ödenir.

e) Vardiyalı çalışan işçilerden (a) ve (b) fıkralarına göre yemek yardımından yararlanamayanlara (c) fıkrası hükümlerine göre yemek bedeli verilir.

f) Kazan kaynayan işyerlerinde ikisi işveren ve biri işçi sendikası temsilcilerinden oluşacak bir yemek komisyonu kurulur. İşveren temsilcilerinden birisi, sağlık memuru çalıştırılan yerlerde sağlık görevlisi olur. Bu komisyon yemeğin pişirildiği, tevzi edildiği ve yenildiği yerlerin sağlık şartlarına uygunluğundan sorumludur. Yemek listesinin tanzimi, haftalık yemek listesinin ilânı ve tabelayı hazırlamak bu komisyonun görevidir. Maliyet hesapları ve mübaya bu komisyon tarafından yapılır.

Yemek verilen hallerde, çıkarılacak yemeğin maliyetinin saptanmasında, yemek yemeyen işçilere ödenmekte olan nakdi yemek yardımı miktarı nazarı itibarı alınmaz.

“Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik” kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere fiilen bu görevde çalıştıkları her gün için **1 kg** sağlığa uygun **süt** verilir. Sütün verilmemesi hallerinde Süt Endüstrisi Kurumunun Ankara perakende satış fiyatı üzerinden sütün bedeli net olarak ödenir.

MADDE – 53: EVLENME YARDIMI

MTA’da çalışan ve hizmet akdi devam ederken sözleşmenin 1.yılı birinci altı ayında evlenen işçilere **net 116,62 TL**, ikinci altı ayında evlenen işçilere ise **net 122,45 TL** evlenme cüzdanlarını ibraz etmeleri halinde evlenme yardımı yapılır. Bu yardımdan, MTA’da çalıştıkları sırada evlenen bay ve bayan her iki işçi de ayrı ayrı yararlanır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak yukarıdaki esaslar dâhilinde evlenme olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Kuruşa tamamlanacak, yarım Kuruşun altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

MADDE – 54: DOĞUM YARDIMI

İşçinin çocuğunun, sözleşmenin 1.yılı birinci altı ayında doğması halinde **net 58,33 TL**, ikinci altı ayında doğması halinde ise **net 61,25 TL** doğum yardımı yapılır. Ancak, MTA işyerlerinde karı koca çalışıyor ise, söz konusu yardım sadece anneye verilir. Çocuğun ölü doğması halinde sadece doğum yardımı verilir. Ayrıca ölüm yardımı yapılmaz. Birden fazla çocuğun doğması halinde her çocuk için ayrı ayrı ödeme yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak, yukarıdaki esaslar dâhilinde doğum olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Kuruşa tamamlanacak, yarım Kuruşun altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

MADDE – 55: İŞ GÖREMEZLİK YARDIMI

A) İşçinin hastalanması halinde, Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen ilk iki günlük yevmiyesi işveren tarafından ödenir.

Hastalık dolayısıyla işçinin yatarak tedavi gördüğü sürece, Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen iş göremezlik ödeneği ile işçinin normal ücreti arasındaki fark, işveren tarafından ödenir.

B) İşçinin, iş kazası nedeniyle yatarak tedavi gördüğü ve raporlu olduğu sürece, 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanununa istinaden İçişleri Bakanlığı kanalıyla 4131 Sayılı Kanun hükümlerine göre göreve başlayan harp malulü ve gazi işçilerin, 5510 sayılı kanuna göre, geçici iş göremezlik ödeneği aldıkları veya alamadıkları sürelerde, SGK mevzuatına uygun olarak hastanelerden aldıkları istirahat raporları ile muayene ve tedavide kaldıkları günlere ilişkin belgenin işverene ibrazı halinde, ücretleri işverence ödenir.

C) Ancak, geçici iş göremezlik ödeneği alınan hallerde, istirahatın bitimini takip eden 10 gün içinde iş göremezlik ödeneğinin ve belgesinin işverene verilmesi şarttır. Bu kurala uyulmadığı

takdirde, hastalık veya istirahatlı buldukları günler için işverence yapılan ücret ödemeleri, işçilerin ilk istihkaklarından tahsil edilir.

C) İşçinin istirahatlı olduğu ve hastanede yattığı günler için yemek bedeli ödenmez.

MADDE – 56: ÖLÜM YARDIMI

a) İşçilerin kanunen bakmakla mükellef oldukları ana, baba, eş ve çocuklarının, sözleşmenin 1.yılı birinci altı ayında ölümünde **net 174,95 TL**, ikinci altı ayında ölümünde ise **net 183,70 TL** resmi mercilerden usulüne uygun olarak alınacak ölüm belgesine istinaden ölüm yardımı yapılır.

b) Çalışmakta olan ve hizmet akdi devam etmekte iken sözleşmenin 1. yılı birinci altı ayında ölen işçinin varislerine **net 291,52 TL**, ikinci altı ayında ölen işçinin varislerine ise **net 306,10 TL** ölüm yardımı yapılır.

c) Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu uyarınca yapılacak tespite göre iş kazasında sözleşmenin 1. yılı birinci altı ayında ölen işçinin varislerine **net 466,41 TL**, ikinci altı ayında ölen işçinin varislerine ise **net 489,73 TL** müterafik kusuruna bakılmaksızın ölüm yardımı yapılır. Varislerin yasal hakları saklıdır.

d) İşçinin ölümü halinde cenaze masrafları işverence karşılanır.

(a), (b), (c) şıklarındaki bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak, yukarıdaki esaslar dâhilinde ölüm olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Kuruşa tamamlanacak, yarım Kuruşun altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

MADDE – 57: TAŞIT YARDIMI

İşveren kapsam dahili işyerlerinde çalışan işçilerin işe gelmeleri ve paydosta konutlarının bulunduğu semtlere götürülmelerini yolcu taşımaya uygun araçlarla sağlayacaktır.

Bu araçların güzergâhı ile durak mahalleri işverence işçi sendikası işyeri baş temsilcisinin görüşü alınarak tespit olunur.

Geçici görevle bölge, başmühendislik ve kamplarda görev alan işçi sendikası üyesi işçilerin toplu halde buldukları yerlerden alınıp işe getirilip götürülmeleri, bu yerlerdeki işveren vekilleri tarafından özel araçlarla sağlanacaktır.

Vardiyalı çalışan işçiler evlerinin bulunduğu semtten işyerlerine getirilip götürülürler.

Bölge, başmühendislik ve kamplardaki sendikalı işçilerin iş saatleri dışında olmak, sayıları ve zamanı işveren vekili tarafından tayin edilmek şartı ile sosyal ihtiyaçlarının temini hususunda ihtiyaç sahiplerine, muayyen tarifeli vasıtaların güzergâh ya da kavşak noktalarına kadar topluca götürülmesi için vasıta tahsisini işveren kabul eder.

Kapsam dâhili işyerlerindeki sendikalı işçilerin ve bakmakla mükellef olduğu aile efradının iş kazası, doğum ve ölüm, acil hastalık hallerinde buldukları mıntıkadaki sağlık merkezlerine götürülmesi, işveren vekillerince temin edilen ambulans veya araçlarla yapılır.

İşçinin veya çalıştığı işyerinin bulunduğu mahalde ikâmet eden yasal olarak bakmakla yükümlü bulunduğu baba, anne, eş veya çocuklarının ölümü halinde 29. Madde gereğince nakledilecek cenazelerinden ayrı olarak bu cenaze törenine katılacak olan aile bireyleri ile cemaat için de MTA'ca araç tahsis edilecektir.

Çalışmakta olduğu işyerinden başka bir işyerine nakledilen daimi kadrolu işçilerin ev eşyaları başvuru tarihinden itibaren 15 gün içinde işverene ait araçlarla nakledilir. Bu takdirde 6245 sayılı Yasa Hükümlerine göre araç ücreti olarak bir ödeme yapılmaz. Ancak, işverence araç temini mümkün olmayan hallerde ev eşyasını işçi kendisi nakleder ve 6245 sayılı Yasa Hükümlerine göre yer değiştirme masrafları ödenir.

Geçici görevle başka işyerine gönderilen işçilerden ev eşyalarını nakledecek olanlar imkânlar dahilinde MTA vasıtalarından yararlandırılacaklardır. Meskun olmayan yerlerde açılan kamplarda çalışan işçiler hafta tatilini geçirmek için meskun yerlere işverence vardiya için tahsis edilmiş, araçlardan imkanlar dahilinde getirilip götürülmede yararlandırılacaktır.

Servis Hizmetinin, araçların yetersiz kalması nedeniyle yapılamayacağı durumlarda, işveren ve işçi sendikası şubesi yöneticilerinin bir araya gelerek servis hizmetinin ne şekilde yapılacağına dair mutabakata varmaları halinde taraflarca düzenlenecek protokole göre uygulama yapılır.

MADDE – 58: SOSYAL YARDIM

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan sendika üyesi işçilere; toplu iş sözleşmesinin birinci yılında **235,00 TL/Ay**, sözleşmesinin ikinci yılında **250,00 TL/Ay** sosyal yardım ödenir.

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

MADDE – 59: YATACAK YER TEMİNİ

İşveren, ailesi yanında bulunmayan işçilere meskûn olmayan yerlerde behemehâl, meskûn yerlerde ise imkânlar ölçüsünde yatacak yer temin edecektir. Ancak, meskûn olan yerlerde açılan kamplarda işçilere yatacak yer temin edilecektir.

MADDE – 60: ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri hakkında Yasa Hükümleri uygulanır.

MADDE – 61: HAFTA TATİLİ

Cumartesi günleri tamamen tatil edilmek suretiyle haftada 5 işgünü çalışılan işyerlerinde hafta tatili Pazar günüdür. Tatil edilerek çalışılmayan Cumartesi günlerinin ücreti, hafta içinde tam çalışılıp çalışılmadığına bakılmaksızın ve bir iş karşılığı olmaksızın tam olarak ödenir.

6 işgünü çalışılan ve hafta tatilinden istisna olunan işyerlerinde çalışan işçilerin hafta tatilleri hakkında İş Yasasının İlgili Maddesi hükümleri uygulanır.

4857 sayılı İş Yasasında ve bu Toplu İş Sözleşmesinde çalışılmış gibi sayılan hallerde nazara alınarak bu Toplu İş Sözleşmesinin 13. maddesinde belirlenen haftalık çalışma süresini dolduran işçiler, hafta tatili ücretine hak kazanırlar.

MADDE – 62: 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) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmayan işçilere, hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik, aynı günlerde çalıştırılanlara üç gündelik ödenir.

b) 28 Ekim günü ile dini bayramların arife günlerine isabet eden yarım günlük genel tatillerde, işe gelmeyen işçilere hiç bir iş karşılığı olmaksızın yarım gündelik, yarım gün çalıştırılanlara bir gündelik, tam gün çalıştırılanlara iki gündelik ödenir.

c) Ulusal bayram ve genel tatil günleri hafta tatiline rastlayıp da çalıştırılan işçilere dört gündelik ödenir.

d) Yukarıda sayılan bentlerde belirtilen günlerde, iş müddetinin dışında fazla çalışma yapan işçilere ödenecek ücretler, işçinin normal çıplak ücretinin saat başına isabet eden miktarlarının % 100 ilâvesi suretiyle ödenir.

e) Hafta tatili günlerinde çalışmayıp izin yapan işçilere hiçbir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik hafta tatili günü çalıştırılıp ta müteakip hafta içinde izin verilen işçilere, çalıştırıldığı hafta tatili günü için iki gündelik, izin yaptırıldığı gün için de hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik ödenir.

Hafta tatili günü çalıştırılıp da müteakip hafta izin verilmeyen işçilere, çalıştırıldığı hafta tatili günü için üç gündelik ödenir.

f) Cumartesi günleri tatil edilen işyerlerinde çalışan işçilere, o gün tatil yaptıkları takdirde hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik, çalıştırıldıkları takdirde iki gündelik ödenir.

g) Hafta tatili günlerinde çalıştırılıp aynı zamanda fazla çalışma yapan işçilere, bu fazla çalışma ücreti, tek gündeliğinin saat başına isabet eden miktarının % 100 ilâvesi suretiyle ödenir.

Cumartesi tatil edilen işyerlerinde çalışmakta olup o gün çalıştırılan ve ayrıca fazla çalışma yapan işçilere, bu fazla çalışma ücreti, tek gündeliğinin saat başına isabet eden miktarına % 100 ilâvesi suretiyle ödenir.

ONBİRİNCİ BÖLÜM
AKDİN FESHİ İÇİN BİLDİRİM ÖNELLERİ BU
ÖNELLERE AİT ÜCRET - KIDEM TAZMİNATI

MADDE – 63: BİLDİRİM ÖNELLERİ

4857 sayılı İş Yasasının **17.** Maddesinde belirtilen bildirim önelleri aşağıdaki şekilde tespit olunmuştur.

- a)** İşçi altı aydan az sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **OTUZ İKİ** gün sonra,
- b)** İşçi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **KIRK YEDİ** gün sonra,
- c)** İşçi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **ALTMİŞ ÜÇ** gün sonra,
- d)** İşçi üç yıldan beş yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **YETMİŞ** gün sonra,
- e)** İşçi beş yıldan sekiz yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **SEKSEN BEŞ** gün sonra,
- f)** İşçi sekiz yıldan on yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **YÜZ** gün sonra,
- g)** İşçi on yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **YÜZ ON** gün sonra,
İş sözleşmesi feshedilmiş olur.

05.05.1997 tarihinden sonra işe girenlere yasal süre uygulanır. Bildirim önelleri sırasında işveren her gün iş saatleri içinde işçilere **2 saat** iş arama izni verir.

MTA işçinin bu müddetlere ait ücretlerini **4857** sayılı Yasanın ilgili hükümlerine uygun olarak, peşin ödemek suretiyle hizmet akdini feshedebilir.

Çalışmakta iken yüksek tahsile gidecek işçilerin, okula kaydolduklarını belgelendirmeleri ve bu durumu işten ayrılacakları tarihten en az bir hafta önce bildirmeleri, kadın işçilerin evlenmeleri nedeniyle işten ayrılacaklarını, evlenecekleri tarihten en az bir hafta önce, evlendikten sonra bir sene içinde de, işten ayrılacakları tarihten en az bir hafta önce bildirmeleri halinde, ihbar önellerine ait hükümler bunlara uygulanmaz.

MADDE – 64: KIDEM TAZMİNATI

Kıdem Tazminatı konusunda **1475** sayılı İş Yasasının **14.** Maddesi hükümleri uygulanır. Bu hükümler çerçevesinde her hizmet yılı için süre **53** gündür.

Kıdem tazminatı ödenen işçilere, hizmet süresini, brüt gündeliğini, kıdem tazminatına esas olan giydirilmiş gündeliğini, tahakkuk eden kıdem tazminatı miktarını (varsa kesintiler de belirtilerek) gösterir bir hesap pusulası verilir.

24.11.1988 tarihinden sonra işe ilk defa girenlere yasal süre uygulanır.

ONİKİNCİ BÖLÜM

SENDİKA AİDATLARI

MADDE – 65: SENDİKA AİDATLARI

İşveren, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereği kesilmesi gereken ve Sendika Anütüzüğünde belirtilen üyelik ve dayanışma aidatlarını her ay keserek, işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 1 ay içerisinde, Sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmak ve sigorta sicil numaralarını da içeren kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür.

İşçi Sendikası üyesi iken herhangi bir askeri ödev nedeniyle silâh altına alınan işçilerin sendika üyelikleri, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 19/10. maddesi gereğince askıda kaldığından, askeri ödevlerinin sona ermesini takiben işbaşı yaptıklarında üyelik aidatları, işe başladıkları tarihten itibaren MTA'ca istihkaklarından kesilerek bu madde uyarınca İşçi Sendikası hesabına yatırılır.

İşveren bu işlemler için, banka masrafları dışında başka bir masraf karşılığı isteyemez.

ONÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİ SENDİKASI İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ TEMİNATI VE TEMSİLCİLERİN GÖREVLERİ

MADDE – 66: İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

İşçi Sendikası işyeri temsilcilerinin sayısı, **6356** sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun **27.** maddesinde belirtilen adette olacaktır.

İşçi Sendikası, bu adede sadık kalmak kaydıyla, atayacağı temsilciler ile baş temsilcilerin kimliklerini, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisinin kesinleştiği tarihten itibaren bir ay içinde MTA'ya bildirecektir.

Temsilcilerin görevi, **6356** sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun **27.** maddesine göre İşçi sendikasının yetkisi süresince devam eder. Temsilcilerin İşçi Sendikası'na her zaman değiştirilmeleri mümkündür. Görevi bitmiş temsilciler yeniden atanabilirler.

İşyeri Sendika baş temsilciliğine ve temsilciliğine, **6356** sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun **6.** maddesinde belirtilen koşulları haiz olanlar atanabilirler.

MADDE – 67: SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN GÖREVLERİ

İşyeri Sendika baş temsilcisi ve temsilcileri çalıştıkları işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlenmek; işçilerle işveren vekilleri arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş yasaları ve toplu iş sözleşmesinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidirler.

İşyeri temsilcileri ile işveren vekilleri arasında çözümlenemeyen konularda, temsilcinin bağlı bulunduğu baş temsilci sorunun kotarılmasına çalışmakla yetkilidir.

Baş temsilci ve temsilciler yukarıda yazılı görevlerini, işveren ya da vekilleri ile yapacakları görüşmelerini bu Toplu İş Sözleşmesinde yazılı hususlar da nazara alınmak suretiyle işlerini aksatmamak kaydıyla normal çalışma saatleri içinde yaparlar. Acil hallerde bu görüşmeler, çalışma saatleri dışında da yapılabilir.

İşçi Sendikası işyeri temsilcilerinin yasa ve bu Toplu İş Sözleşmesi ile kendilerine yüklenen görevlerini layığı ile yapmamaları veya yasak faaliyetlerde bulunmak suretiyle görevlerini kötüye kullanmaları halinde, işveren keyfiyeti delilleri ve mütalaası ile birlikte, yazılı olarak İşçi Sendikası MTA-İŞ şubesine bildirir.

İşçi Sendikası MTA-İŞ Şubesi, Sendika Ana Tüzüğü gereğince işlem yapar.

MADDE – 68: TEMSİLCİLERE YER TAHSİSİ

a) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin çalışmaları için, merkezde bir oda, bir dahili telefon, çekmeceli bir masa, bir dolap, bir ilan panosu ve yeteri kadar sandalye verecektir. Sendika işyeri temsilcilerinin her türlü telefon görüşmeleri ücreti işçi sendikası'na ödenecektir.

b) İşveren, bölge merkezlerinde idare binasında bir oda, çekmeceli çelik bir masa, bir çelik dolap, bir ilan panosu, yeteri kadar sandalye ve telefon santrali varsa bir dâhili ve bir harici telefon verecektir. Harici telefonla şehirlerarası ve şehir içi yapılacak telefon görüşmelerinin ücreti İşçi Sendikasıncı ödenecektir.

c) Çalışan işçi sayısı 50'yi aşan kamp ve ekip şefliklerinde de işverence sendika temsilcilerine bir oda tahsis edilecek, bir çekmeceli masa, bir ilan panosu ile yeteri kadar sandalye verilecektir.

MADDE – 69: SENDİKA YÖNETİCİ VE İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ

İşyerlerinde çalışan İşçi Sendikası Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulları başkan ve üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri sırf sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz ve hizmet akitleri bu nedenle feshedilemez. Bu yönetici ve temsilciler rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemez veya başka bir işyerine, yılda bir aydan fazla süre ile gönderilemezler.

Yönetici ve temsilcilerin teminatı ile hizmet akitlerinin feshi hususunda yasal hükümler uygulanır. Ancak, temsilcinin çalıştığı işyerinin kapanması veya iş hacminin daraltılması hallerinde bu yerlerde çalışmakta olan İşçi Sendikası temsilcilerinin hizmet akitleri en son fesih edilir.

ONDÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SÖZLEŞMENİN UYGULANMASI - DENETİMİ VE UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

MADDE – 70: UYGULAMA, DENETLEME VE UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ KURULU

1) Bu Toplu İş Sözleşmesi ve ilgili mevzuat ile taraflara sağlanmış olan hakların ihlalini, bunların yorumundan ve uygulanmasından doğan aksaklık ve noksanlıkları gidermek, denetlenmesini sağlayarak doğan uyuşmazlıkları çözüme kavuşturup karara bağlamak üzere Genel Müdürlük merkezinde bir uygulama, denetleme ve uyuşmazlıkların çözümü kurulu oluşturulur.

2) Kurulun Oluşumu:

Kurul, üçü MTA ve üçü İşçi Sendikasıncı görevlendirilecek altı üyeden oluşur. Ayrıca kurula üçer yedek üyede tespit edilir. İşçi Sendikası ve işverenin görevlendirdikleri üyelerini her zaman değiştirmeleri mümkündür. Üyelerden birinin toplantıya katılmaması halinde yerine yedeği katılır.

Kurulun asıl ve yedek üyelerinin herhangi bir nedenle toplantıya katılmaması halinde yerlerine mutlak suretle yetkili başka temsilci iştirak ettirilir.

Kurul başkanı, işveren temsilcileri arasından Genel Müdürce atanır. Kurul başkanı dahil, üyelerin birer oy hakkı vardır.

İşçi Sendikası ve işveren, görüşülen konu ile ilgili lüzum gördükleri ihtisas sahibi elemanlarını, oy hakkı olmamak üzere, kurul toplantılarına danışman olarak iştirak ettirebilirler.

İşçi Sendikası ve işveren, kurullarda görevlendirecekleri asıl ve yedek üyelerini işbu Toplu Sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren bir ay içinde birbirlerine bildirirler.

3) Konuların Kurula Gelmesi:

1. bentte belirtilen yorum ve uygulamadan doğan uyuşmazlıkların çözümü, İşçi Sendikası veya işveren tarafından talep edilebilir. Yorumu gerektiren ya da uygulamadan doğan uyuşmazlığın çıktığı işyerlerinde, bu Toplu İş Sözleşmesinde belirlendiği şekilde çözümlenemediği hallerde, konu gerekçesi ve varsa belgeleri ile birlikte yazılı olarak kurul başkanına intikal ettirilir.

İşçi Sendikası ve işveren kurula anlaşmazlıkla ilgili istenecek evrak ve belgeleri vermek zorundadırlar.

İşçi Sendikası ve işveren lüzum ve zaruret halinde, yorum ve uygulama ile ilgili uyuşmazlıkları doğrudan doğruya da kurul başkanlığına intikal ettirebilirler.

4) Kurulun Çalışması:

Başkan, kurula intikal eden konuları görüşmek üzere, konunun başkanlığa intikal ettiği tarihten itibaren altı işgünü içinde Kurulu toplantıya çağırır.

Kurul, anlaşmazlıkları ilk toplantı gününden itibaren en geç on işgünü içinde karara bağlar. Ancak, lüzum ve ihtiyaç halinde kurul kararı ile bu süre uzatılabilir.

Kurul kendisine intikal etmiş konuları, lüzumu halinde İşçi Sendikası ve işveren temsilcilerinden oluşacak bir komisyona da incelettirebilir. Komisyon kurulması, çalışma şekli, komisyonun kuruluş kararında belirtilir.

Kurul üye tam sayısı ile toplanır. Kurul kararları oy çokluğu ile alınır. Kararda çekimser kalinamaz. Karşı oy veren gerekçesini yazmak zorundadır.

Kurul kararları kesin olup İşçi Sendikası ve işveren bu kararlara uymak zorundadırlar.

Kurul süresi içinde toplantıya çağrılmadığı, çağrılmasına rağmen altı işgünü içinde toplanamadığı veya toplanıp da süresi içinde anlaşmazlığı gideremediği takdirde İşçi Sendikası veya işveren yasal işlemlere başvurabilirler.

Kurul, yorum ve uygulamadan doğan uyuşmazlıkları en kısa zamanda barışçı yollardan çözmeyi amaçlar. Kurul kararları özel hakem kararı niteliği taşımadığı gibi kurul çalışmaları da tahkim müessesesi niteliğinde değildir.

Zorunlu hallerde İşçi Sendikası veya işveren yorum ve uygulamadan doğan uyuşmazlıkları uygulama, denetleme ve uyuşmazlıkların çözümü kuruluna intikal ettirmeden de doğrudan doğruya yasal yollara başvurabilirler.

Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren ve sözleşmenin uygulanması ile ilgili olarak çıkarılan genelge, tamim ve duyuruların birer nüshası bir hafta içinde işçi sendikasına ve sendika şubesine de gönderilir.

Kurul kararları beş nüsha olarak yazılı, bir nüshası kurul dosyasına konur, ikişer nüshası da beş işgünü içinde işçi sendikası ve işverene tebliğ edilir.

Kurul raportörlüğü işverence temin edilir.

ON BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞÇİLERİN DİLEK VE ŞİKÂyetLERİ

MADDE – 71: İŞÇİLERİN SÖZLEŞME İLE İLGİLİ BAŞVURULARI VE YAPILMA ŞEKLİ

a) Bu Toplu İş Sözleşmesine taraf İşçi Sendikası üyesi olan işçilerin bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanması ile ilgili başvuruları, başka bir işçi teşekkülü aracılığı ile yapılamaz.

b) İşçiler, Toplu İş Sözleşmesi dışında kalan her türlü şikâyet ve dileklerini bildirmek için, evvela yazılı veya sözlü olarak en yakın iş amirine veya sırası ile üst makamlara başvururlar. Yazılı başvurulara işveren veya vekillerince on beş gün içinde cevap verilmesi zorunludur.

Yazılı başvurularda başvuru sahibinin T.C. Kimlik numaralı kimliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu sicil numarası ile açık adresini belirtmesi lazımdır. Kimliği açıkça belli olmayan veya sonradan değişik kimlik yazılarak yapıldığı anlaşılan başvurular nazarı itibara alınmaz.

c) İşçi Sendikasının, bu Toplu İş Sözleşmesinin tatbikatı ile ilgili hususlar ile üyelerinin sendikaya başvurmaları üzerine MTA'ya intikal ettirilen konuların da tetkikinin tamamlanarak olumlu veya olumsuz onbeş gün içinde cevaplandırılması zorunludur.

ON ALTINCI BÖLÜM

ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

MADDE – 72: İŞÇİLERİN PERSONEL YASASI KAPSAMINA ALINMASI

Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamına giren işçiler, istekleri dışında, personel yasası ve bununla ilgili Yasa hükmündeki kararnamele kapsamına alınmaz.

MADDE – 73: HASAR VE ZARARDA RÜCU

İşveren çalıştırdığı işçilerin kusurlu hareketleri sonucu meydana gelen iş kazalarından dolayı, rızaen veya mahkeme kararlarına dayanılarak hak sahiplerine ödediği tazminat miktarının kusur oranına göre işçiler veya varisleri aleyhine rücu davası açmadan önce konuyu işverence görevlendirilecek 3, işçi sendikasıyla görevlendirilecek 2, toplam 5 elemandan oluşan komisyona incelettirir.

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

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

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

MADDE – 74: SOSYAL TESİSLER

A) MTA, işçilerin çalışma güçlerinin artırılmasını sağlamak bakımından 3289 sayılı Yasa gereğince, beden eğitimi çalışmaları yapmaları, boş zamanlarını sporla değerlendirmeleri için kuruluş bünyesinde teşkilatlanır ve her türlü spor çalışmaları için gerekli saha, salon, araç ve gereci temin eder.

MTA Spor Kulübü Yönetim Kurulu üyelerinden birisi, 3289 sayılı yasa ile Dernekler Yasasına aykırı olmamak şartı ile ve atamanın Genel Müdürlükçe yapılması halinde İşçi Sendikası MTA-İŞ Şubesi Yöneticileri arasından atanacaktır.

B) İşçiler, işverence açılmış olan ve yeniden açılacak dinlenme yer ve kampları ile lokallerden, bu konudaki yönetmelik esasları dahilinde yararlandırılacaklardır.

Dinlenme kampları ve lokaller ile ilgili Yönetmeliğin hazırlanmasında ve uygulanmasında işçi sendikasıyla atanacak iki temsilci bulundurulacaktır.

İşçiler günlük çalışmalarından sonra, gerek kendilerinin ve gerekse aile bireyleri ile birlikte topluca dinlenip eğlenebilmeleri için mevcut lokallerden de yararlandırılacaklardır.

MADDE – 75: JÜBİLE

MTA'dan emeklilik nedeniyle sözleşmenin 1. Yılı birinci altı ayında ayrılacak işçilere **35,01 TL**, ikinci altı ayında ayrılacak işçilere ise **36,76 TL** ayrılmalarını müteakiben jübile hediyesi ödenir. Ayrıca bunlara birer hizmet belgesi verilir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlanıldığı tarih itibarıyla artırılarak, yukarıdaki esaslar dâhilinde jübilenin yapıldığı sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir Kuruşa tamamlanacak, yarım Kuruş'un altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

MADDE – 76: HASTALIĞI BİLDİRME - ENJEKSİYON YAPTIRILMASI

a) İşçi evinde iken ani olarak hastalanması halinde, durumu telefonla ya da bir arkadaşı aracılığı ile iş amirine bildirecektir. Ağır hastalıklarda işçinin en yakın sağlık kuruluşuna nakli, işverenin sağlayacağı araçlarla yapılacaktır.

b) İşçinin kendisi ile bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerine, sosyal güvenlik mevzuatı gereğince gidilen sağlık hizmeti sunucularınca enjeksiyon yapılmasına lüzum görülmesi, ancak bunların söz konusu birimlerde iğnelerini yaptıramayacak kadar ağır hasta olmaları, ya da ikametgâhlarında yatakta tedavi görmeleri halinde lüzumlu enjeksiyonlar, **23.** maddede belirtilen MTA sağlık görevlileri tarafından mahallinde yapılacaktır.

Sağlık görevlilerinin gönderilememesi halinde enjeksiyon ücretleri (fatura karşılığında) ilgili işçilere ödenir.

ONYEDİNCİ BÖLÜM

YÜRÜRLÜK - SÖZLEŞMENİN EKLERİ

MADDE – 77: SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ

Bu toplu iş sözleşmesi, **1 Ocak 2015** günü yürürlüğe girmek ve **31 Aralık 2016** günü sona ermek üzere **2 yıl** süreli olup, **16 / 09 / 2015** tarihinde taraf yetkililerince imzalanmıştır.

MADDE – 78: SÖZLEŞMENİN EKLERİ

İş bu Toplu İş Sözleşmesinin EK'lerini teşkil eden;

- 1- Yevmiye Gruplarına Göre Ücretler (**EK-I**),
- 2- İlk İşe Giriş Ücret Skalası (**EK-II**),
- 3- Sanat Unvanları Gruplandırma Cetveli (**EK-III**),
- 4- İşçilere Verilecek Korunma Teçhizatı Yönergesi (**EK-IV**),
- 5-MTA Araştırma Gemilerinde Çalışan Gemi Adamlarına Ait Özel Hükümler (**EK-V**), toplu iş sözleşmesi hükmü mahiyetindedir.

MADDE – 79: DENGE ÖDENEĞİ

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Eylül ayında brüt **500,00 TL** denge ödeneği ödenecektir. Yıl içinde alınan ücretsiz izin günleri dikkate alınarak kıstelyevm yapılır.

ON SEKİZİNCİ BÖLÜM

GEÇİCİ HÜKÜMLER

GEÇİCİ MADDE - 1

Bu Toplu İş Sözleşmesine eklenmiş olan Sanat Unvanları Gruplandırma Cetvelinde belirtilen sanat unvanları dışında, teknolojik ilerleme veya iş gereği yeni sanat ihdas edilmesi zorunluluğu doğduğu takdirde, bu yeni sanatın grubu işveren sendikasının da görüşü alınarak işveren ve işçi sendikası temsilcilerince müştereken belirlenecektir.

GEÇİCİ MADDE -2

Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar, işverenin bütçe imkânları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE - 3

Bu toplu iş sözleşmesindeki **Yemek Bedeli, Doğum, Evlenme ve Ölüm** yardımlarının yeni rakamları, toplu iş sözleşmesinin imza tarihini takip eden aybaşından itibaren uygulanmaya başlanacaktır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

GENEL MADEN-İŞ

KAMU-İŞ

MTA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

SENDİKASI TEMSİLCİLERİ

ERHAN POLAT

Y. ZİYA COŞAR

AHMET DEMİRCİ

ABDULLAH KAHRAMAN

BÜLENT KALI

İSA MUTLU

NİYAZİ YAZICI

REŞAT ALAN

HAKKI ARSLAN

HASAN KARAKUŞ

HASAN YALÇINKAYA

ADNAN TISKA

S.AYDIN ARIK

SATILMIŞ ULUDAĞ

FATMA TAŞKIN

DURMUŞ KILIÇ

ELİF KUM

MEHMET UĞURLU DEVECİ

FAHRİYE ARIKAN

KAMİL GÖKÇEOĞLU

YİĞİT SOYLU

AV. MURAT ERGEN

NİZAMETTİN TİRYAKİ

MUSTAFA SAİT CİNBİR

COŞKUN ÇATMA

MTA (EK: I)

01.01.2015 - 30.06.2015 TARİHLERİ ARASINDA GEÇERLİ
(İYİLEŞTİRME +%6 ZAMLA OLUŞAN)
YEVMİYE GRUPLARINA GÖRE ÜCRETLER
(TL / GÜN)

	A	B	A / 1	A / 2
YEVMİYE GRUPLARI	DAİMİ İŞÇİLER (ESKİ)	01.01.1998-31.12.2000 ARASI İŞE GİRİP KADROYA GEÇEN İŞÇİLER	18.07.2001-31.12.2006 ARASI İŞE GİREN DAİMİ İŞÇİLER	31.01.2008 TARİHLİ PROTOKOLÜN GEÇİCİ MADDESİNE TABİ OLANLAR İLE 01.01.2008-31.12.2008 ARASI İŞE GİREN DAİMİ İŞÇİLER
	(TL/GÜN)	(TL/GÜN)	(TL/GÜN)	(TL/GÜN)
1	100,73	91,87	83,64	82,38
2	99,33	90,69	83,03	79,50
3	97,91	89,56	83,03	79,50
4	96,64	88,44	82,30	79,50
5	95,33	87,37	81,37	79,50
6	94,57	86,75	79,50	79,50
7	94,14	86,33	79,50	79,50
8	92,98	85,30	79,50	79,50
9	90,13	83,03	79,50	79,50

EK-II

MADEN TETKİK VE ARAMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
VE BAĞLI İŞYERLERİNDE 01.01.2015-31.12.2015 TARİHLERİ
ARASINDA UYGULANACAK
İLK İŞE GİRİŞ ÜCRET SKALASI

YEVMIYE GRUPLARI	01.01.2015-31.12.2015 DÖNEMİ (TL/GÜN)
1	73,00
2	71,50
3	70,00
4	69,00
5	68,00
6	67,00
7	66,00
8	65,00
9	64,00

İş bu işe giriş ücret skalası işveren tarafından sözleşmenin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücretin zamlandığı tarihten geçerli olarak ücret zammı oranında artırılarak yeniden tespit edilir. Sözleşmenin ikinci yılında işe alınan işçilere, işe alındığı altı aylık dönemin ücret zammı uygulanmaz, takip eden altı aylık dönemin ücret zammından yararlanırlar.

EK – III

SANAT UNVANLARI GRUPLANDIRMA CETVELİ

1. GRUP

Baş Mücellit
Baş Sondör
Baş Şoför
Baş Şoför Yardımcısı
Boya Badana Atölyesi Ustabaşısı
Elektrik Atölyesi Ustabaşısı
Elektrojen ve Jeneratör Atölyesi Ustabaşısı
Isı Santral Atölyesi Ustabaşısı
Isı Santral Vardiya Amiri
İnşaat Sürveyanı
İnşaat Ustabaşısı
Kaporta Atölyesi Ustabaşısı
Kule Baş Sondörü (Kule Şefi)
Laboratuvar ve Uygulama Tesisleri Ustabaşısı
Maden Başçavuşu
Marangoz Atölyesi Ustabaşısı
Motor Tamir ve Bakım Atölyesi Ustabaşısı
Ofset Baş Operatörü
Oto Boya Atölyesi Ustabaşısı
Oto Elektrik Atölyesi Ustabaşısı
Oto Radyatör Atölyesi Ustabaşısı
Saraç Döşeme Atölyesi Ustabaşısı
Sıhhi Tesisat Atölyesi Ustabaşısı
Soğuk Demir Atölyesi Ustabaşısı
Sondaj Makineleri Tamir Bakım Atölyesi Ustabaşısı
Şase ve Aktarma Organları Atölyesi Ustabaşısı
Telefon Tamir ve Bakım Ustabaşısı
Torna Tesviye Atölyesi Ustabaşısı

2.GRUP

Ağır Nakliyat Vinç Operatörü
Aşçıbaşı
Aşçıbaşı Yardımcısı
Bahçıvanbaşı
Baş puantör
Boya Badana Ustası
Çilingir Atölyesi Ustabaşısı
Dozer Operatörü
Elektrik Ustası
Elektrojen ve Jeneratör Tamir ve Bakım Ustası
Elektronik Cihazlar Tamir ve Bakım Ustası
Elmas Reküperasyon Laboratuvar Ustası
Galeri Tahkimat Ustası

Isı Santralı Ustası
İnşaat Ustası
İstif Makinesi Operatörü
Kaporta Ustası
Kompresör Makinisti
Laboratuvar ve Uygulama Tesisleri Ustası
Makine ve Vasıta Teknik Kontrolörü
Marangoz Ustası
Motor Tamir ve Bakım Ustası
Mücellit
Mürettip
Oto Boya Ustası
Oto Elektrik Ustası
Oto Radyatör Tamir ve Bakım Ustası
Saraç Döşeme Ustası
Sıhhi Tesisat Ustası
Soğuk Demir Ustası
Sondaj Çamuru Hazırlama ve Test Operatörü
Sondaj Çimentolama Operatörü
Sondaj Makineleri Tamir ve Bakım Ustası
Sondör
Şase ve Aktarma Organları Tamir ve Bakım Ustası
Şef Garson
Şoför
Telefon Tamir ve Bakım Ustası
Torna Ustası
Yıkama Yağlama Ustabaşısı

3.GRUP

Akaryakıt Dağıtım Görevlisi
Ambarcı
Aşçı
Eşanjörcü
Jeofizik Cihazları Operatörü
Kalorifer Tamir ve Bakım Ustası
Karşılama, Yönlendirme ve İletişim Hizmetleri Görevlisi
Laboratuvar Numunecisi
Malzeme Değerlendirme Ustası
Müze Refakatçısı
Oto Lastik Tamir Ustası
Ozalitçi
Plakmensci
Puantör
Sondör Muavini
Yıkama Yağlama Ustası

4.GRUP

Garson
Odacı Başı
Telefon Santralı Operatörü

5. GRUP

Ambarlama, Depolama ve Arşivleme İşçisi
Bahçıvan
Bakıcı Anne
Fotokopici
Kaloriferci

6. GRUP

Aşçı Yardımcısı
Bulaşıkçı
Çay Kahve Ocağcısı ve Dağıtıcısı
Meydancı Yükleme Boşaltma İşçisi
Pansumancı
Sondaj İşçisi

7. GRUP

Ambar İşçisi
Bakım Onarım Atölye Kalfası
Bekçi
Elektrik Kalfası
Elektronik Cihazlar Tamir ve Bakım Kalfası
Laboratuvar ve Uygulama Tesisleri Kalfası
Marangoz Kalfası
Odacı - Meydancı

8. GRUP

Atölye İşçisi
Çamaşırıcı
Elektrik İşçisi
Laboratuvar ve Uygulama Tesisleri İşçisi
Matbaa İşçisi
Meydan Temizlik İşçisi
Telefon Tamir ve Bakım İşçisi

9. GRUP

Arazi İşçisi
Bahçe İşçisi
Ciltleme ve Arşivleme İşçisi
Malzeme Değerlendirme İşçisi
Elektronik Alet İşçisi

EK-IV
İŞÇİLERE VERİLECEK KORUNMA TEÇHİZATI YÖNERGESİ

MADDE – 1

İlgili Yasalar, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ile Toplu İş Sözleşmesi hükümleri gereğince iş ve işyerlerinin özelliklerine uyularak MTA işyerlerinde çalışan işçilere, mülkiyeti MTA'ya ait olmak üzere verilecek olan ferdi korunma teçhizatının tedariki dağıtım miadları ve kimlere hangilerinin verileceği bu yönergede belirtilmiştir.

MADDE – 2

a) İşe özgü zimmetle verilecek kişisel korunma malzemeleri ve miadları:

<u>MALZEMENİN CİNSİ</u>	<u>MİADI</u>
1 - Güneş şapkası	1 yıl
2 - Başlık-şapka	1 yıl
3 - Çelik burunlu bot ve ayakkabı	Bot iki kış, ayakkabı iki yaz
4 - İş önlüğü	6 ay
5 - Lastik çizme	6 ay

Bu malzemelerin hangi sanat unvanlarında çalışanlara verileceği ekli listelerde belirtilmiştir.

b) İşyerlerinde bulundurulacak kişisel korunma malzemeleri:

- 1 – Baret
- 2 – Yüz siperi
- 3 – Kulak tıkacı
- 4 – Gaz maskesi
- 5 – Toz maskesi
- 6 – Koruyucu gözlük
- 7 – İş eldiveni
- 8 – Bulaşık eldiveni
- 9 – Balıkçı çizmesi
- 10 – Emniyet kemeri
- 11 – Tozluk
- 12 – Muşamba önlük
- 13 – Muşamba yağmurluk

Bu malzemeler miada tabi olmayıp işin gereğine uygun ve yeteri kadar işyerlerinde bulundurulacaktır.

MADDE – 3

Bekçilere, aşağıda cinsi ve miadı belirtilen giyim eşyası (korunma teçhizatı) verilecektir.

<u>Malzemenin Cinsi</u>	<u>Miadı</u>
Şapka	6 ay
İş Ayakkabısı	1 yıl
Gocuk (Kaban)	3 yıl
Bekçi Elbisesi (ceket,pantolon,gömlek,kravat)	kışlık 6ay, yazlık 6ay

MADDE – 4

a) Korunma teçhizatının münhasıran işbaşında veya işyerinde giyilip kullanılması zorunludur. Buna uymayan işçilerin işyerine girmeleri ve çalıştırılmaları yasaktır. Korunma teçhizatı işyerleri dışında özel amaçla kullanılmaz.

b) Korunma teçhizatını her ne sebeple olursa olsun kaybetmiş olanlardan, bu eşyaların maliyet bedellerinin tamamı kesilerek kendilerine yenileri verilecektir.

c) Korunma teçhizatını sattıkları tespit olunan işçilere İş Yasası ve Toplu İş Sözleşmesinin cezaî hükümleri tatbik edilmekle beraber koruma teçhizatı bedellerinin tamamı da istihkaklarından kesilecektir.

MADDE – 5

İşe özgü zimmet karşılığı verilen koruyucu malzemeler MTA malı olup miada tabidir. İşçinin zimmetine verilmesi bir hak doğurmaz. Miadı dolunca zimmetten düşülür.

Ancak işbaşında miadından önce kullanılmaz hale gelen koruyucu malzeme yerinde düzenlenecek tutanak ve birim amirinin onayı ile yenisi ile değiştirilecektir.

MADDE – 6

İşçi işin yürütümü icabı kendisine verilen her türlü malzeme ve işletme teçhizatını işinden ayrıldığı takdirde MTA'ya iade etmekle yükümlüdür. İade etmediği her türlü işletmeye ait malzeme ve teçhizatın ikame bedeli kendisinden tahsil olunur.

MADDE – 7

Korunma teçhizatları Genel Müdürlüğün saptayacağı yöntemle ve satın alma mevzuatına göre satın alınacak ve bütün işyerlerine nisan ve ekim aylarında dağıtımı sağlamak üzere gönderilmiş olacaktır.

Çelik burunlu bot, Lastik çizme, İş önlüğü gibi melbusatın nitelikleri T.İ.S.'nin 25'nci maddesinde belirtilen komisyon marifetiyle saptanır.

MADDE – 8

Koruyucu malzeme İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü gereğince verilmekte olup, sosyal yardım niteliğinde değildir. Hiç kimseye ekli listelerde belirtilenler dışında herhangi bir koruyucu malzeme verilmeyecektir.

MADDE – 9

A işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinde belirtilen şekilde yeni sanat unvanları ihdas edildiği takdirde, bu yeni sanatlarda çalıştırılanlara verilecek koruyucu malzeme işverenle işçi sendikası arasında müştereken tespit olunacaktır.

MADDE – 10

Koruyucu malzemeler MTA satın alma talimatı usul ve esaslarına göre temin edilerek maliyet bedelleri ilgili ünitelere bildirilecektir. Bunları kaybeden veya satanlar hakkında bu yönergenin 4. maddesine göre işlem yapılacaktır.

MADDE – 11

İşyeri demirbaşı mahiyetinde olan koruma teçhizatı geri alınacaktır.

MADDE - 12

İş bu yönerge toplu iş sözleşmesinin eki olup bu hususta evvelce yayınlanmış bulunan genelge ve talimatlar yürürlükten kalkar.

UNVAN ADI	Lastik Çizme	İş Önlüğü	Çelik Burunlu Bot ve Ayakkabı	Başlık Şapka	Güneşlik Şapka
AĞIR NAKLİYAT VİNÇ OPERATÖRÜ	X	-	X	X	-
AKARYAKIT DAĞITIM GÖREVLİSİ	X	-	-	-	X
AMBAR İŞÇİSİ	X	X	X	-	-
AMBARCI	X	X	X	-	-
AMBARLAMA DEPOLAMA ARŞİVLEME İŞÇİSİ	-	-	-	-	-
ARAZİ İŞÇİSİ	-	-	X	X	-
AŞÇI	X	-	-	X	-
AŞÇI YARDIMCISI	X	-	-	X	-
AŞÇIBAŞI	X	-	-	X	-
AŞÇIBAŞI YARDIMCISI	X	-	-	X	-
ATÖLYE İŞÇİSİ	-	-	X	-	-
BAHÇE İŞÇİSİ	X	-	-	X	X
BAHÇIVAN	X	-	-	X	X
BAHÇIVANBAŞI	X	-	-	X	X
BAKICI ANNE	-	X	-	-	-
BAKIM ONARIM ATÖLYE KALFASI	-	-	X	-	-
BAŞMÜCELLİT	-	-	-	-	-
BAŞPUANTÖR	-	-	-	-	-
BAŞSONDÖR	X	-	X	X	-
BAŞŞOFÖR	-	-	-	-	-
BAŞŞOFÖR YARDIMCISI	-	-	-	-	-
BEKÇİ	-	-	-	-	-
BOYA BADANA ATÖLYESİ USTABAŞISI	X	-	-	X	-
BOYA BADANA USTASI	X	-	-	X	-
BULAŞIKÇI	X	X	-	-	-
CİLTLEME VE ARŞİVLEME İŞÇİSİ	-	-	-	-	-
ÇAMAŞIRCI	X	X	-	-	-
ÇAY KAHVE OCAKÇI VE DAĞITICI	-	X	-	-	-
ÇİLİNGİR ATÖLYESİ USTABAŞISI	-	-	-	-	-
DOZER OPERATÖRÜ	X	-	X	X	-
ELEKTRİK ATÖLYESİ USTABAŞISI	X	-	-	-	-
ELEKTRİK İŞÇİSİ	X	-	-	-	-
ELEKTRİK KALFASI	X	-	-	-	-
ELEKTRİK USTASI	X	-	-	-	-
ELEKTROJEN VE JENERATÖR ATÖLYESİ USTABAŞISI	-	-	X	-	-
ELEKTROJEN VE JENERATÖR TAMİR BAKIM USTASI	-	-	X	-	-
ELEKTRONİK ALET İŞÇİSİ	-	-	-	-	-
ELEKTRONİK CİHAZLAR TAMİR BAKIM KALFASI	-	-	-	-	-

UNVAN ADI	Lastik Çizme	İş Önlüğü	Çelik Burunlu Bot ve Ayakkabı	Başlık Şapka	Güneşlik Şapka
ELEKTRONİK CİHAZLAR TAMİR BAKIM USTASI	-	-	-	-	-
ELMAS REKÜPERASYON LABORATUVAR USTASI	X	-	X	-	-
EŞANJÖRCÜ	X	-	-	-	-
FOTOKOPİCİ	-	-	-	-	-
GALERİ TAHKİMAT USTASI	X	-	X	-	-
GARSON	X	-	-	-	-
ISI SANTRAL ATÖLYESİ USTABAŞISI	X	-	-	-	-
ISI SANTRAL USTASI	X	-	-	-	-
ISI SANTRAL VARDİYE AMİRİ	X	-	-	-	-
İNŞAAT SÜRVEYANI	X	-	X	X	-
İNŞAAT USTABAŞISI	X	-	X	X	-
İNŞAAT USTASI	X	-	X	X	-
İSTİF MAKİNESİ OPERATÖRÜ	X	-	X	-	-
JEOFİZİK CİHAZLARI OPERATÖRÜ	-	-	-	-	-
KALORİFER TAMİR VE BAKIM USTASI	X	-	-	-	-
KALORİFERCİ	X	-	-	-	-
KAPORTA ATÖLYESİ USTABAŞISI	-	-	X	-	-
KAPORTA USTASI	-	-	X	-	-
KARŞILAMA, YÖNLENDİRME VE İLETİŞİM HİZMETLERİ GÖREVLİSİ	-	-	-	-	-
KOMPRESÖR MAKİNİSTİ	X	-	X	X	-
KULE BAŞ SONDÖRÜ (KULE ŞEFİ)	X	-	X	X	-
LABORATUVAR NUMUNECİSİ	X	-	-	-	-
LABORATUVAR VE UYGULAMA TESİSLERİ İŞÇİSİ	-	-	X	X	-
LABORATUVAR VE UYGULAMA TESİSLERİ KALFASI	-	-	X	X	-
LABORATUVAR VE UYGULAMA TESİSLERİ USTABAŞISI	-	-	X	X	-
LABORATUVAR VE UYGULAMA TESİSLERİ USTASI	-	-	X	X	-
MADEN BAŞÇAVUŞU	X	-	X	X	-
MAKİNE VE VASITA TEKNİK KONTROLÖRÜ	X	-	-	X	-
MALZEME DEĞERLENDİRME İŞÇİSİ	-	-	X	-	-
MALZEME DEĞERLENDİRME USTASI	-	-	X	-	-
MARANGOZ ATÖLYESİ USTABAŞISI	-	-	X	-	-
MARANGOZ KALFASI	-	-	X	-	-
MARANGOZ USTASI	-	-	X	-	-
MATBAA İŞÇİSİ	-	-	-	-	-
MEYDAN TEMİZLİK İŞÇİSİ	X	-	-	-	X
MEYDANCI YÜKLEME BOŞALTMA İŞÇİSİ	X	-	X	X	-
MOTOR TAMİR VE BAKIM ATÖLYESİ USTABAŞISI	-	-	X	-	-
MOTOR TAMİR VE BAKIM USTASI	-	-	X	-	-
MÜCELLİT	-	-	-	-	-
MÜRETTİP	-	-	-	-	-

UNVAN ADI	Lastik Çizme	İş Önlüğü	Çelik Burunlu Bot ve Ayakkabı	Başlık Şapka	Güneşlik Şapka
MÜZE REFAKATÇISI
ODACIBAŞI	X	X	.	.	.
ODACI-MEYDANCI	X	X	.	.	.
OFSET BAŞOPERATÖRÜ
OTO BOYA ATÖLYESİ USTABAŞISI	X
OTO BOYA USTASI	X
OTO ELEKTRİK ATÖLYESİ USTABAŞISI	.	.	X	.	.
OTO ELEKTRİK USTASI	.	.	X	.	.
OTO LASTİK TAMİR USTASI	.	.	X	.	.
OTO RADYATÖR ATÖLYESİ USTABAŞISI	.	.	X	.	.
OTO RADYATÖR TAMİR BAKIM USTASI	.	.	X	.	.
OZALİTÇİ
PANSUMANCI	.	X	.	.	.
PLAKSMENCİ	X
PUANTÖR
SARAÇ DÖŞEME ATÖLYESİ USTABAŞISI
SARAÇ DÖŞEME USTASI
SIHHİ TESİSAT ATÖLYESİ USTABAŞISI	X	.	X	.	.
SIHHİ TESİSAT USTASI	X	.	X	.	.
SOĞUK DEMİR ATÖLYESİ USTABAŞISI	.	.	X	.	.
SOĞUK DEMİR USTASI	.	.	X	.	.
SONDAJ ÇAMUR HAZIRLAMA VE TEST OPERATÖRÜ	X	.	X	X	.
SONDAJ ÇİMENTOLAMA OPERATÖRÜ	X	.	X	X	.
SONDAJ İŞÇİSİ	X	.	X	X	.
SONDAJ MAKİNELERİ TAMİR BAKIM ATÖLYESİ USTABAŞISI	.	.	X	.	.
SONDAJ MAKİNELERİ TAMİR VE BAKIM USTASI	.	.	X	.	.
SONDÖR	X	.	X	X	.
SONDÖR MUAVİNİ	X	.	X	X	.
ŞASE VE AKTARMA ORGANLARI ATÖLYESİ USTABAŞISI	.	.	X	.	.
ŞASE VE AKTARMA ORGANLARI TAMİR VE BAKIM USTASI	.	.	X	.	.
ŞEF GARSON	X
ŞOFÖR	X
TELEFON SANTRAL OPERATÖRÜ
TELEFON TAMİR VE BAKIM İŞÇİSİ	X
TELEFON TAMİR VE BAKIM USTABAŞISI	X
TELEFON TAMİR VE BAKIM USTASI	X
TORNA TESVİYE ATÖLYESİ USTABAŞISI	.	.	X	.	.
TORNA USTASI	.	.	X	.	.
YIKAMA YAĞLAMA USTABAŞISI	X
YIKAMA YAĞLAMA USTASI	X

EK-V

M.T. A.'NİN ARAŞTIRMA GEMİLERİNDE ÇALIŞAN GEMİ ADAMLARINA AİT ÖZEL HÜKÜMLER

M.T. A.'nın araştırma gemilerinde çalışan gemi adamlarının çalışma koşullarındaki farklılıklar ile haklarında uygulanan mevzuatın farklılığı göz önüne alınarak aşağıdaki özel hükümler düzenlenmiştir.

MADDE-1:UYGULANACAK MEVZUAT:

Aşağıda düzenlenen özel hükümler içerisinde yer almayan konularda **854** sayılı Deniz İş Kanunu, **5510** sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Gemi Adamları Yönetmeliği, Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik, Denizcilere Mahsus Kıyafet Yönetmeliği ve ilgili diğer mevzuatın, çalıştırılan gemi adamının çalışma şartlarına, çalışılan deniz aracının özelliklerine uyan hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE-2:ÇALIŞMA ŞARTLARI

Gemi adamlarının istihdam şekil ve şartları, iş süreleri, dinlenme süreleri, vardiyalı çalışma usul ve esasları, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ve fazla çalışma ücretleri konularında 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile gemi adamlarını ilgilendiren sair mevzuat hükümlerine göre işlem yapılır.

Gemide çalışan her sınıf gemi adamı için normal iş süresi günde sekiz, haftada 48 saattir. Ara dinlenmeleri iş süresinden sayılmaz.

Yapılacak fazla çalışmaların her bir saati için ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **% 25** oranında artırılması suretiyle oluşan ücrettir.

MADDE-3:İZİNLER

Gemi adamlarının yıllık ücretli izin hakları ve süreleri konusunda 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Yıllık ücretli izinlerden ayrı olarak meşru mazeretlerini bildirmek ve süresi işverence takdir edilmek şartıyla, gemi adamlarına yılda azami 10 güne kadar ücretli izin verilir. Meşru mazeretler; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, eşinin doğum yapması, birinci derecede usul ve furu' un ölümü ile eşinin ölümü v.b. makul ve meşru sebeplerdir.

Gemi adamının hastalanması halinde bu toplu iş sözleşmesinin “İş Göremezlik Yardımı” başlıklı 55. maddesi hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE-4:DİSİPLİN HÜKÜMLERİ:

İşveren veya işveren vekili, gemi adamına ihtar, bir ayda üç gündeliğe kadar ücret kesilmesi, iş sözleşmesini feshetme ve işyeri değiştirilmesi cezalarından herhangi birini verebilir. Bu cezalar, ilgiliye derhal bildirilir. Ancak ihtar dışındaki cezalar sözleşmenin 33.

maddesi (B) fıkrası uyarınca gerekli işleme tabi tutulmak suretiyle kesinleşir. Kaptanların Türk Ticaret Kanunu gereğince haiz oldukları yetkiler saklıdır.

MADDE-5:GEMİ PERSONELİNİN İAŞESİ

İşveren, gemi adamlarını, gemide buldukları sürece bu sözleşme hükümlerine göre iâşe eder. Yemek çıkaramıyorsa gemi adamlarına yemek karşılığı olarak “Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik” hükümlerine göre tespit edilen miktarlar üzerinden hesaplanan iâşe bedelini öder.

MADDE-6:SAĞLIK VE TEDAVİ HİZMETLERİ

1) İş kazasına uğrayan gemi adamlarının kaza raporları günü gününe tanzim edilerek işverene iletilir.

2) Gemilerde uluslararası normlara ve tanzim edilmiş kodekslere uygun olarak sıhhi malzeme bulundurulur.

3) Gemi adamlarının yatma, oturma, yemek, yıkanma yerleri, “Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik” hükümlerine uygun olacaktır.

4) Gemilerde içme suyu tankları ayrı olacaktır.

5) Gemilerde haşarat mücadelesi zamanında yapılacaktır.

6) Yurt içi tedavilerde, gemi adamının bağlama limanı dışında hastalanarak istirahatını gemi dışında geçirmeye mecbur olması veya bir hastaneye yatırılması halinde, gemi adamına lüzumlu miktarda avans verilir. Bu avans gemi adamının ihtiyaçlarını karşılayacak miktarda olur. Gemi adamının bağlama limanına geliş veya geminin bulunduğu yere gidiş yol masrafları ile yolda geçirdiği günler için yasal harcırah işverence verilir.

MADDE-7:GIYİM EŞYASI

Kaptan ve baş makiniste bir sene miatlı bir haki gömlek ve pantolon, iki çift ayakkabı, iki çift eldiven, bir beyaz gömlek, bir yün başlık, bir yün kazak, bir çift lastik çizme, iki sene miatlı bir takım siyah kışlık elbise, bir adet içi kürklü deri ceket, bir yağmurluk,

Makinist ve diğer makine personeli ile güverte personeline birer sene miatlı bir takım yazlık, bir takım kışlık elbise, iki çift ayakkabı, bir yün kazak, bir yün başlık, dört çift eldiven, bir çift lastik çizme, iki sene miatlı içi kürklü bir deri ceket, bir yağmurluk ve bir yıl miatlı bir adet iş tulumu verilir.

Melbusatın günlük hizmet müddetleri içerisinde giyilmesi zorunludur. Koruyucu giyim eşyasının işyeri haricinde kullanılması yasaktır.

Giyim eşyasını satan veya bir başkasına devreden gemi adamına işveren tarafından üç gündeliğe kadar ücret kesimi cezası verilir. Ayrıca, kendisine sattığı veya devrettiği giyim eşyasının yerine yenisi verilir ve bu eşyanın bedeli maaş ve sair istihkaklarından kesilir. Gemi adamının kendi kusuru ile zayi edilen malın bedeli geri alınır.

Giyim eşyasının hizmet süresi içerisinde ve gerektiği yerde giyilmemesi halinde, ilgiliye birinci defada ihtar, aynı kusurun tekrarı halinde üç gündelik kesimi cezası verilir.

Mevzuatın zorunlu kılması halinde, yukarıdaki giyim eşyaları yerine mevzuattaki esaslar dâhilinde ve mevzuatın öngördüğü giyim eşyaları verilir.

MADDE-8:ÜCRETLER

A- Bu Toplu İş Sözleşmesi'nin "Ücret Zammı" başlıklı 43. Maddesinin A ve B bentlerinde düzenlenen iyileştirme ve 1. Yıl 1. Altı ay zammı ile oluşan gemi adamlarının ücretleri aşağıda düzenlendiği şekildedir.

A) 01.01.2015-30.06.2015
TARİHLERİ ARASINDA GEÇERLİ
GEMİ ADAMLARI ÜCRET SKALASI
(BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY)

UNVAN	BRÜT ÇIPLAK ÜCRET (TL/GÜN)
Kaptan	135,36
Başmühendis / Başmakine	127,81
II. Kaptan	127,81
II. Mühendis / Makine	120,32
III. Kaptan	114,01
III. Mühendis / Makine	114,01
Makine (Makine Zabiti)	112,78
Elektrik Zabiti	112,78
Gemi Elektrikçisi	105,28
Usta Gemici	105,28
Yağcı	105,28
Gemici	102,26

Toplu İş Sözleşmesi'nin birinci yıl ikinci altı ayında, ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücretler, Sözleşmenin "Ücret Zammı" başlıklı 43. Maddesi esaslarına göre ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

Gemi adamlarına, istekleri halinde 15 günlük net çıplak ücretleri tutarını geçmemek kaydıyla avans ödenir.

Sözleşmenin ikramiye, sosyal yardım, evlenme yardımı, doğum yardımı, ölüm yardımı, cenaze nakli, jübile yardımı maddeleri gemi adamlarına da aynen uygulanır.

B- Bu Toplu İş Sözleşmesi'nin yürürlük süresi içinde işe yeni alınan gemi adamları, asgari ücretle işe başlatılırlar. Sendikaya üye olmaları halinde, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere ücretleri, çalıştığı unvanın skalada belirtilen ücretine intibak ettirilir.

MADDE-9:UYGULANMAYACAK TİS HÜKÜMLERİ

Toplu İş Sözleşmesinin"Giyim Yardımı ve Korunma Teçhizatı" başlıklı 25. maddesi, "Ücretli Mazeret İzinleri" başlıklı 35. Maddesi ve "Muhtelif Ücretler" başlıklı 49. maddesi hükümleri gemi adamlarına uygulanmaz.

Yukarıda düzenlenen özel hükümler ile 9. maddedeki istisnalar dışında gemi adamlarına, Toplu iş sözleşmesinin, gemi adamlarının çalışma şartlarına uyan genel hükümleri uygulanır.