

**T.C.
TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI
İLE
ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İŞYERLERİNE İLİŞKİN**

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

(T Ü H İ S)

İ L E

**ÖZ ORMANCILIK VE TARIM,
AVCILIK VE BALIKÇILIK İŞÇİLERİ SENDİKASI
(ÖZ ORMAN-İŐ)**

**ARASINDA AKDEDİLEN
İŞLETME TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİ**

**YÜRÜRLÜK
01.03.2023 - 28.02.2025**

**İMZA TARİHİ:
20/11/2023**

BÖLÜM I GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesinin amacı, işyerlerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenmektedir.

MADDE 2- TARAFLAR VE TANIMLAR:

A) TARAFLAR

Bu Toplu İş Sözleşmesinde taraflar, Tarım ve Orman Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğünün üyesi bulunduğu, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Öz Ormancılık ve Tarım, Avcılık ve Balıkçılık İşçileri Sendikası (Öz Orman-İŞ)'dir.

B) TANIMLAR

- a) Tarım ve Orman Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğü İŞVEREN,
 - b) İşyerinde, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin bütününe sevk ve idareye yetkili olan kimseler İŞVEREN VEKİLİ,
 - c) Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS),
 - d) Öz Ormancılık ve Tarım, Avcılık ve Balıkçılık İşçileri Sendikası (ÖZ ORMAN-İŞ)
 - e) 1 Nolu işkolunda faaliyet gösteren Tarım ve Orman Bakanlığı ve bağlı işyerleri ile Orman Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri çalışma alanları, İŞYERİ,
 - f) İşyerinde işçi statüsünde çalışanlar İŞÇİ,
 - g) İşyerinde işçi statüsünde çalışıp da, taraf sendika üyesi olanlar ÜYE,
- olarak tanımlanmıştır.

MADDE 3- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI:

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesi Tarım ve Orman Bakanlığı ve Bakanlığa bağlı Orman Genel Müdürlüğü, Su Yönetimi Genel Müdürlüğü, Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü ve Araştırma Müdürlüklerine bağlı 1 nolu işkoluna giren tüm işyerlerini ve bu işyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçileri kapsar. İşverenlerin aynı işkolunda sonradan açacağı işyerlerinde de uygulanır.

MADDE 4- SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA:

Toplu İş Sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar.

Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirdiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Toplu İş Sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabilmeleri, Toplu İş Sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma hususunda mevzuat hükümleri uygulanır. Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatı kadardır.

Sendikanın kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladığı hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 7. ila 12. bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla sendikanın yazılı onayına bağlıdır.

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



MADDE 5- TARAFLARIN TEMSİLİ:

a) İşverenin Temsili;

Bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanması ile ilgili konularda TÜHİS'in taraf olma hakkı saklı kalmak kaydıyla işvereni, Tarım ve Orman Bakanı ve Orman Genel Müdürü ile bunların yetki vereceği kişiler temsil eder.

b) İşçi Sendikasının Temsili;

Bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanması ile ilgili konularda Öz Orman- İş Sendikasını, Genel Merkez Yönetim Kurulu veya yetkili kılacağı Şube Yönetim Kurulu üyeleri ve Bölge Temsilcileri ile işyeri Sendika Temsilcileri temsil eder.

Taraflar temsile yetkili kişileri sözleşmenin imzalanmasından sonra bir ay içinde birbirlerine bildirirler. Değişiklikler de bir ay içinde bildirilir.

MADDE 6- TARAFLARIN SORUMLULUĞU:

İşverenler ve Sendika, Kanun, Tüzük, Yönetmelik, Toplu İş Sözleşmesi hükümleri ve yargı kararlarına uymayı kabul eder.

MADDE 7- SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMALARI VE SAYILARI:

Taraf Sendika 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa uygun ve aynı Kanunun 27. maddesinde belirtilen adetleri geçmemek üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından atadığı sendika temsilcilerinin kimliklerini 15 gün içinde işverene bildirir. Bunlardan birisi Baştemsilci olarak görevlendirilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

MADDE 8- SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREV VE YETKİLERİ:

Sendika temsilcileri, yürürlükteki yasalar ve sözleşmenin diğer maddelerinde belirlenen görevlerden başka;

a) Sözleşmenin uygulanmasından doğan anlaşmazlık ve yakınmaları işçiler ve işverenle veya işveren vekili ile görüşerek çözümlenmeye çalışır.

b) İşçilerin işveren vekiline yapacağı önerileri görüşerek uyuşmazlık doğmasını önler.

c) İşçilerin iş güvenliğinin ve sağlığının korunması bakımından işveren vekili ile görüşür ve gerekli önlemlerin alınması yolunda girişimlerde bulunur.

d) Sendika temsilcileri işveren vekiline haber vererek işyerleri nizamına uymak şartı ile işyerlerinde yemek paydoslarında ve işçilerin toplu halde oturdukları yerlerde konuşmalar yapabilir ve işçilerle görüşebilirler.

e) Sendika baştemsilcisi veya temsilcileri görevleri ile ilgili konularda, işveren veya vekili ile randevu olarak iş saatleri içinde SENDİKAL İZİNLER başlıklı maddedeki süre ile sınırlı olarak görüşme yaparlar. İşveren veya vekili işyeri temsilcilerini dinler ve taleplerine cevap verir.

f) Sendika işyeri baştemsilcileri işyerlerinin merkezinde çalıştırılırlar. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcilerinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

g) Taraf işçi sendikasının sözleşme yetkisi devam ettiği sürece işyeri sendika temsilcilerinin temsilcilik görevleri devam eder.

h) Sendika tarafından işverene bildirilen temsilci listesinde Kanun ve bu sözleşme hükümlerine aykırılık bulunması halinde işveren vekillerince bu aykırılığa gerekçeleri ile birlikte 10 iş günü içinde itiraz edebilir. Bu süre içerisinde itiraz edilmemesi halinde liste kesinleşmiş sayılır. İtirazın sendikaca kabul edilmemesi halinde işverenin mahkemeye başvurma hakkı saklıdır.

MADDE 9- TEMSİLCİLERİN UYMASI GEREKEN KURALLAR:

a) İşyeri sendika temsilcileri 8. maddede kendilerine tevcih edilmiş olan görevlerini işbu toplu iş sözleşmesi ile verilen izin saatleri dışında, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler.

b) İşyeri temsilcileri, sendikal konularda ve Toplu İş Sözleşmesinin uygulanması konusundaki şikâyetlerini işveren vekili, Sendika Genel Merkezi ve şubesi dışında hiçbir makam ve mercie doğrudan intikal ettiremezler. Ancak, Kanundan doğan haklar saklıdır.

(Handwritten signatures and marks at the bottom of the page)

MADDE 10- TEMSİLCİLİK ODASI:

İşveren, Bölge Müdürlükleri, İşletme Müdürlükleri, Orman Müdürlükleri ile Araştırma Müdürlüklerinin bulunduğu işyerlerinde işyeri baştemsilcisinin ve temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilecekleri, evraklarını muhafaza edebilecekleri bir temsilcilik odası tahsis eder. Bu işyerinde işveren imkânları ölçüsünde demirbaş olmak kaydıyla bir masa, sandalye temin eder ve bir dâhili telefon sağlar.

MADDE 11- İLAN TAHTASI:

Sendikaca üyelerine duyurulması gerekli ilan, tebliğ ve bültenler için, işyerinde uygun bir mahalde işveren vekili tarafından temin edilen 150X100 cm. ebadında camlı, kapaklı ve kilitli sendika ilan tahtası bulundurulur. İlan tahtasının iki kilidi bulunur. Kilitlerden birisinin anahtarı işveren vekilinde, diğerinin anahtarı sendika temsilcisinde bulunur.

Sendika ilan tahtasına asılacak her türlü ilan ve tebliğ; mevzuata, genel ahlaka, adaba, sözleşmeye aykırı ve işvereni küçük düşürücü mahiyette olamaz. İlan tahtalarına asılacak her türlü yayının altı sendika yöneticilerince mühürlenir ve imzalanır. Bu yayınlardan sendika sorumludur. Bu ilanları asmaya taraf sendika yetkilidir.

Ancak, işveren ilan tahtasına işçilerle ilgili konularda ilan asabilir.

MADDE 12- SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI:

Sendika temsilci ve yöneticilerinin teminatı konusunda 6356 sayılı Kanunun 23. ve 24. madde hükümleri uygulanır.

Şu kadar ki, mevsimlik işçilerin işlerine ara verilirken aynı işi yapan işçilerden işyeri sendika yönetici ve temsilcilerinin işlerine yılda bir haftadan fazla ara verilemez. Ancak, sendika yönetici ve temsilcilerinin o işyerinde yapabilecekleri başka bir iş varsa bunlar bu işte istihdam edilirler. (5620 sayılı yasa hükümleri saklıdır)

Öz Orman-İş Sendikasının toplu iş sözleşmesi yaptığı Bölge veya Şube teşkilatlarına bağlı işyerlerinde daha önce sendikanın göstereceği 2 işçiye ücretsiz izin verilir. Bu işçiler tekrar işe dönmek istedikleri takdirde emsallerinin ücretleri ile işe başlatılırlar.

MADDE 13- SENDİKA ÜYELERİNİN TEMİNATI:

Bu konuda 6356 sayılı Kanunun 25.maddesi hükümleri uygulanır.

MADDE 14- SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN İŞYERİNİ ZİYARETİ:

Taraf sendikasının genel merkez yöneticileri bilgi vererek, şube yöneticileri ile bölge temsilcileri işveren vekilinin muvafakati ile işyerini iş saatleri içinde ve işyeri düzenine uymak şartı ile ziyaret ederler. İşçilerin yemek paydosunda toplu halde buldukları yerlerde işçilerle görüşürler.

MADDE 15- SENDİKA AİDATLARI:

İşveren yasa gereğince kesmeye mecbur olduğu üyelik aidatı ve dayanışma aidatını her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içinde taraf sendikasının bildireceği, banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez. Bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir bu listeyi kesintiyi takip eden bir ay içinde elektronik posta yoluyla sendikaya gönderir.

MADDE 16- SENDİKAL İZİNLER:

A) Baştemsilci İzni:

Sendika baştemsilcisi temsilcilik görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla, işverenin izni ile aşağıda yazılı sürelerde yerine getirir.



İşyeri İşçi Mevcudu**Haftalık Ücretli İzin Süresi**

01-50 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
51-200 işçi çalıştıran işyerinde	6 saat
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	8 saat
501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	10 saat

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika merkezi veya şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B) Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcileri temsilcilik görevlerini, işyerinde işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla ve her temsilci için ayrı ayrı olmak üzere işverenin izni ile aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

İşyeri İşçi Mevcudu**Haftalık Ücretli İzin Süresi**

01-50 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
51-200 işçi çalıştıran işyerinde	3 saat
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	5 saat

C) Diğer İzinler:

Sendika temsilcisi ve görevlilerine Kongre, Konferans, Seminer, Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikamın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu**Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi**

01-50 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51-100 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
101-200 işçi çalıştıran işyerinde	40 gün
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	60 gün
501-1000 işçi çalıştıran işyerinde	80 gün
1001'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının %10'u kadar gün	

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

Ancak, Genel Kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

**BÖLÜM 2
İŞİN DÜZENLENMESİ****MADDE 17- GÜNLÜK VE HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ:**

a) Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesinin kapsamındaki işyerlerinde haftalık çalışma süresi 45 saattir.

b) İşveren 45 saatlik haftalık çalışmayı işyerlerinin özelliklerine göre günde 9 saat haftada 5 gün, günde 8 saat 5 gün Cumartesi 13:00'e kadar veya günde 7,5 saat haftada 6 gün, olarak tesbit etmeye, sonradan iş icap ve zaruretlerine göre değiştirmeye yetkilidir.

c) Haftada 5 gün, 45 saat olarak çalışılan işyerinde Cumartesi günü akdi tatil günüdür.

d) İşe başlama, dinlenme ve bitiş saatleri işin ve işyerinin durumuna göre iklim şartları, mahalli örf ve adetler dikkate alınarak günlük 7,5 saat veya 9 saatlik çalışma esasına göre işverence

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

tesbit edilir ve bu çalışma düzeni işçilere duyurulur. İşyeri ilan tahtasına asılır. İş saati işyerinde başlar ve işyerinde biter.

e) Yangın gözetleme kule bekçileri ile yangın işçileri, ağaçlandırma ve fidanlık sahaları bekçileri yukarıda yazılı günlük çalışma sürelerine tabi değildirler. Bu işçilerin çalışma süreleri (arazi kontrol ve koruma işlerini kapsadığından) günün değişik zaman dilimlerinde fiilen yapılan aralı ve fasıllı hizmetlerin icabı olarak yürütülür.

Yangınla mücadele amacıyla ilk müdahale ekip binalarında 24 saat görevde kalan işçilere verilecek olan hafta tatili izinlerinde Cumartesi günü öğle tatilinden sonraki yarım gün eklenmek suretiyle hafta içinde 1,5 (bir buçuk) gün izin verilmesi; iznin başlangıç saati 13:00; izin dönüşü ise 2. günü mesai başlangıcıdır.

Yangınla mücadele amacıyla ilk müdahale ekip binalarında 24 saat görevde kalan işçilere acil ve riskli durumlar ile kritik havalarda görevde kaldıkları süre içerisinde görevlerinin haricinde ek görev verilerek çalıştırılmayacaklardır.

f) Önceki toplu iş sözleşmesine göre yapılan 10 dakikalık mola uygulanmasına devam olunacaktır.

MADDE 18- İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER:

İşverence yapılan düzenlemeye göre belirtilmiş zamanda işyerine gelip, göreve hazır işçilerin;

a) İşe herhangi bir nedenle geç başlatılması dolayısıyla bekledikleri ve çıkacak işe kadar boş geçirdikleri süreler,

b) Günlük iş süresi içinde bir emrin yerine getirilmesinden sonra ikinci emre kadar boş geçirdikleri süreler,

c) İşverence işin erken tatil edilmesi nedeniyle geri kalan süreler,

d) Niteliği yaygın olan işyerlerinde belirlenmiş iş hudutları içinde asıl iş noktalarına ulaşmak veya bu yerlerden işyeri merkezine dönmek, yada başka iş noktalarına varmak için gelip gitmelerde geçirilen zorunlu süreler,

e) İşverence başka bir görev yerine veya noktasına götürülüp getirilmelerde yolda geçirdikleri süreler,

f) Muayeneye sevk halinde, işveren vekilince alınacak tedbirlerle ve yapılacak düzenlemeler doğrultusunda muayene yapıncaya kadar vizitede geçirdikleri süreler,

g) Ayakta tedavi yapılan hallerde bu amaçla geçirdikleri süreler,

h) İşveren yetkililerince günlük çalışma süresi içinde ve ara dinlenmeleri dışında verilecek molalarda geçirdikleri süreler,

i) Zaruri beklemeler (akaryakıt temin edilememesi, hava muhalefeti, kompresör için matkap ve patlayıcı madde temin edilmemesi, makinaların arızalanması sonucu parça beklemesi, dozer için yolun kaya kompresör için toprak olması, tabi afetler sebebiyle yolun geçit vermemesi.),

j) Bu sözleşmeye göre işverence verilen diğer ücretli izinler;

4857 sayılı Kanununun 66. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla günlük çalışmadan sayılır. Çalışılmayan fakat günlük iş süresinden sayılan süreler için işçinin gündeliğinden herhangi bir kesinti yapılmaz ve böylece çalışılmayan sürelerin giderilmesi için işçiler karşılıksız fazla çalışmaya zorlanamaz.

MADDE 19- GÜNLÜK ÇALIŞMA VE VARDİYA:

İşin icabına göre, işe başlama, bitirme ve dinlenme saatleri sendikanın görüşü alınmak kaydıyla işverence tespit edilerek ilan edilir. İşyerinde ikili veya üçlü vardiya halinde çalışma olduğu takdirde bir vardiyadaki işçi 15 gün geçmeden başka bir vardiyada çalıştırılmaz. Yalnız, 15 gün müddetle ve mütemadiyen gece ekibinde çalışan işçi müteakip ay gündüz çalışan ekiple değiştirilir.

Gece süresi, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken sabah 06.00'ya kadar geçen ve en fazla 11 saat süren gün dönemidir.

MADDE 20- MÜNAVEBELİ ÇALIŞMA:

Arazide yapılan işlerin merkeze yakın ve uzaklıkları ile işçilerin talepleri dikkate alınmak suretiyle münavebeli çalışma esası tespit edilir. Bu tespitte taraf sendikasının görüşü ve makinaların da durumu dikkate alınmak suretiyle iş programları hazırlanır.

MADDE 21- FAZLA MESAI, HAFTA TATİLİ, BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ ÜCRETİ:

A) FAZLA MESAI ÜCRETİ:

a) Memleket genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle işveren, Kanuni çalışma süresi dışında yasalara uygun olarak işçilere fazla mesai yaptırabilir. Fazla Mesai yaptırılacağı bir gün önceden yazılı olarak ilan tahtalarına asılmak suretiyle işçilere duyurulur. Acil hallerde işçilere verilecek görevlendirme yazısı ile yetinilir.

İşveren günlük çalışma süresi dışında İş Kanunu'nun 41. Maddesi ile iş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında belirtilen şartlara uygun olarak işçilere fazla mesai yaptırabilir. 18 yaşını doldurmamış kız ve erkek çocuklar ile sağlıklarının elvermediği işyerinin ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı devlet hastanelerinin hekiminin raporu ile belgelenen işçilere, fazla mesai yaptırılmaz.

b) Her bir fazla saat mesai için verilecek ücret normal bir günlük çıplak yevmiyesinin saat başına düşen miktarının %75 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

c) Haftada 45 saatten fazla yapılan her türlü çalışma fazla mesai sayılır.

d) Fazla mesainin hesabında yarım saatten az süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler bir saat olarak hesaplanır.

e) Fazla mesai karşılığı ücretli izine çevrilemez. Fazla mesainin ücreti ödenir. Ancak, işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesindeki hakları saklıdır.

f) Günlük mesaiye tabi olmadan yangın gözetleme kulelerinde ve ilk müdahale ekiplerinde çalışan işçilerden idareye ait veya kiralık binalarda hizmete hazır halde bekletilenlere bu şekilde bekletildikleri her gün için günde 3 saat fazla mesai ücreti ödenir. Bunun dışındaki uygulanacak fazla çalışmalarda işveren gerekli tedbirleri alır.

B) HAFTA TATİLİ ÜCRETİ:

İşveren, hafta arasında hafta tatili vermek şartı ile işçileri hafta tatili günlerinde de çalıştırabilir. Hafta tatilinde çalıştırılan işçilere hafta arasında tatil yaptırılmaması halinde işçilere normal hafta tatili ücreti dâhil toplam 3 yevmiye ödenir.

C) BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ ÜCRETLERİ:

İş icap ve zaruretlerine göre Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalıştırılan işçilere isterlerse yazılı olarak talep ettikleri takdirde bu günler yerine haftanın diğer bir gününde izin verilir. İzin kullanmak istemeyen işçilere Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde yaptırılan çalışmalarını karşılığı normal ücreti dâhil toplam 3 yevmiye ödenir. Şu kadar ki, Bu Bayramlarda çalışma, hiçbir şekilde izinle takas edilemez. Bu günlerde çalışma karşılığı normal ücreti dâhil toplam 3 yevmiye ödenir.

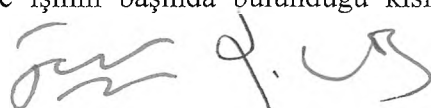
MADDE 22- İŞYERİNE GİRİŞ VE ÇIKIŞ:

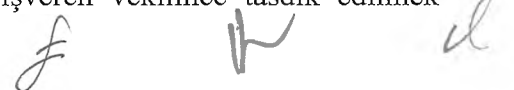
İşçiler işyerlerine kendilerine tahsis edilen yer ve kapılardan girip çıkarlar. İşe giriş ve çıkışlar, puantajlarla tespit edilir. Giriş ve çıkışlarda tanıtma kartının talep üzerine gösterilmesi mecburidir.

MADDE 23- İŞÇİNİN DEVAMININ TEVSİKİ:

a) Kart basan işçinin çalışma süresini tevsik edecek belge, kendisine ait saat kartı veya puantaj defteridir. Her işçi işe başladığı ve işten çıktığı saati tespit için kendisine ait saat kartını usulü dairesinde basmakla bizzat mükelleftir. İşveren ara dinlenmelerinde işyerine giriş ve çıkışlarda da kart basma zorunluluğu koyabilir.

Kart basmayı unutan ve en geç 24 saat içinde müracaat eden işçinin o gün normal çalışma süresince işinin başında bulunduğu kısım ve servis şefleri ile işveren vekilince tasdik edilmek





suretiyle işçinin ücreti ödenir. Bu halin bir takvim ayı içinde iki defadan ve yılda 12 defadan fazla tekrerrü halinde işçinin ücreti ödenmez.

b) İşçiler işe başlama saatinde işyerinde ve işinin başında bulunmaya, iş saatlerine riayet etmeye mecburdur.

c) İşçilerden, senede 10 defayı geçmemek kaydıyla, ayda iki defa 45 dakikaya kadar geç kalanlara işbaşı yaptırılır. Ayda 2 defa 45 dakikadan fazla geç kalan işçileri o gün için işe alıp almamakta işveren vekili serbesttir.

BÖLÜM 3

İŞE ALMA-İŞ SÖZLEŞMELERİ-İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİKLERİ

MADDE 24- İŞÇİ ÇALIŞTIRMA ŞEKİLLERİ:

İşyerinde dört statüde işçi çalıştırılır.

a) Daimi Kadrolu İşçiler;

İşverence, bir unvan kadro ve işçi pozisyonu gösterilerek Bütçe Kanunları uyarınca devamlı ve tam yıl çalışma esası üzerinde vizesi alınan ve işyerinde aralıksız tam yıl esasına göre çalıştırılan işçiler,

b) Mevsimlik işçiler;

İşverence, işin niteliği itibariyle mevsimlere bağlı olarak yıl içinde ancak belirli zamanlarda belirli sürelerle veya yıl içinde periyodik olarak belli zaman ve belli sürelerle çalıştırılmak üzere süreli Bütçe Kanunları vizesi alınmış işçiler,

c) Geçici İşçiler;

İşverence, işin niteliği itibariyle yıl içinde 30 iş gününden az süren süreksiz işlerde, 30 iş gününden az çalıştırılmak üzere işe alınan ve Bütçe Kanunlarına göre vize işlemine tabi olmayarak çalıştırılan işçiler,

d) 5620 sayılı Kanun gereği sözleşmeli personel (657 sayılı DMK 4/B) statüsünü kabul etmeyerek çalıştırılan işçiler,

MADDE 25- İŞE İŞÇİ ALINMASI VE ARANAN NİTELİKLER:

a) İmtihanla işçi alınması ve alınacak işçilerde aranacak niteliklerin tespiti, 09.8.2009 tarih ve 27314 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” esaslarına göre yapılır.

b) Muvazzaf askerlik için, işyerinden ayrılan işçiler terhisini müteakip en geç iki ay içerisinde müracaat ettikleri takdirde pozisyonuna uygun veya benzeri boş kadro varsa hemen, boş kadro yoksa ilk açılacak münhal kadroya öncelikle ve tercihen alınırlar.

Bu suretle işe alınan işçilere, daha önce kendisi ile birlikte işe alınan emsallerini geçmemek üzere işverence takdir edilen ücret ödenir.

c) Bir önceki mevsimde işyerinde çalışan mevsimlik orman işçileri, yeni iş mevsimi açıldığında işe başlama tarihinden en az 15 gün önceden işe başlama tarihleri, işe başlayacakları işyerleri, başvurma yerleri belirtilmek suretiyle işyeri ilan tahtalarında ilan duyurulur. Ayrıca adresine tebligat, sms veya e-posta yollarından biriyle bildirim yapılır. Zamanında davete icap etmeyen işçinin iş sözleşmesi münfesi sayılır. Bu ilanların birer sureti altları işveren vekilince imzalanarak işçinin şahsi dosyasında saklanır. Bu tutanakta çağrılan işçinin işe başlayıp başlamadığı yazılır.

d) Bu maddenin uygulanmasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30.maddesi hükümleri saklıdır.

MADDE 26- DENEME SÜRESİ:

Deneme süresi Ek 1 sayılı pozisyon cetvelinde gösterildiği şekilde uygulanır.

Daimî kadrolar için ilk defa işe alınan işçilerden deneme süresi sonunda başarılı olanlar asaleten atanır. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler. Ancak, işçinin çalıştığı günlere ait ücret ve diğer hakları saklıdır.

  7







Dâhilden imtihana girip kazanmış ve aday olarak atanmış bulunan işçinin deneme süresince eski pozisyonu boş bırakılır. Şu kadar ki, deneme süresi içinde başarılı olmayanlar eski işine döndürülür.

MADDE 27- İŞ SÖZLEŞMESİ:

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

MADDE 28- GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1) Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilirler.

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

3) Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmayaya yer olmadığı,
- b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması, 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. 90 günden sonra yapılan başvuru halinde boş yer var ise işe alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

4) Adi suçlardan (Bu maddenin 6.bendindeki suçlamalar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenler bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde, işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

Bilahare hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri münfesiş sayılır. Şu kadar ki: 5.fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

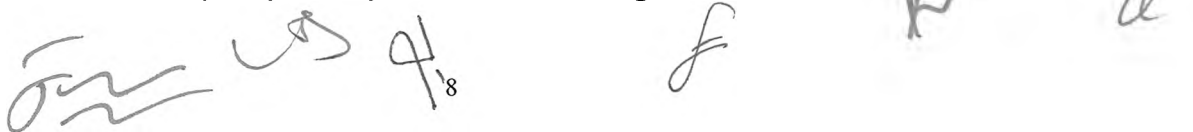
a) 6 ay ve daha az ceza alan,
b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçiler bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

6) Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve milleti ile bütünlüğüne, Milli Güvenliğe, Kamu Düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

7) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinaları 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 10 gün içinde,

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 10 gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınır. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.



MADDE 29- ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU:

İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işyerlerinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30.maddesinde belirtilen esaslara göre engelli ve eski hükümlü çalıştırır. Engellilerin işe alınmalarında o işyerinde iken engelli hale gelen işçilerden başvuranlara öncelik tanınır. Terör mağduru kişilerin istihdamı konusunda 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun Ek Madde 1 hükümleri uygulanır.

MADDE 30- POZİSYONLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ:

İşçilerin pozisyonlarının iş değerlendirilmesi aşağıdaki esaslar gözönüne alınarak yapılır.

- Pozisyonun gerektirdiği bilgi ve ustalık derecesi,
- Deneme Süresi,
- Yetki ve Sorumluluk,
- İş hacmi,

MADDE 31- GRUP VE POZİSYON DEĞİŞİKLİKLERİ:

Halen, işyerlerinde bir alt grubun herhangi bir pozisyonunda çalışmakta iken, işverenden herhangi bir münhal (boş) bulunan bir üst grubun herhangi bir pozisyonuna geçen işçi geçtiği grup ve pozisyonunun Ek 2'deki taban yevmiyelerinin arasındaki fark almakta olduğu ücretine ilave edilir.

Bu hüküm alt gruba düşürülüp önceki grubuna veya aradaki gruplara yükseltilenler için uygulanmaz. Ancak, düşürüldüğü gruptan daha üst bir gruba geçirilmesi halinde yalnızca eski grubu ile geçirildiği grup arasındaki fark ödenir.

MADDE 32-İŞÇİLERİN KIDEM TERFİİ:

Bir takvim yılında en az 170 gün çalışan işçilere her yıl 1 Mart tarihinden geçerli olmak üzere 1;00 (Bir) TL kıdem terfi verilir. Kıdem terfi işçilerin 1 Mart tarihindeki zamlı yevmiyelerine ilave edilir.

Senesi içerisinde işe giren işçi bu tarihe kadar, 170 takvim gününü doldurmuş ise kıdem terfiine hak kazanır. İşe girdiği tarihten itibaren 1 Mart tarihine kadar 170 takvim gününü doldurmamış olan işçinin kıdem terfi, bir sonraki yılın Mart ayında yapılır. Grup ve pozisyon değiştiren bir işçinin eski grubundaki ve pozisyonundaki geçen zamanları kıdem terfi hakkına halel getirmez.

MADDE 33- NAKİLLER:

İşçilerin kendi meslek ve pozisyonlarında çalıştırılması esastır.

İşçiler gerektiği takdirde, işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

İş ve İşyeri değişikliği, disiplin kurulu kararı müstesna hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

Görülen işin niteliğindeki benzerlik olmak şartı ile işçilerin aynı işverene bağlı başka bölgelerdeki işyerlerine işverence nakledilmeleri mümkündür. Mevsimlik işçilerin, Bölge Müdürlükleri veya Bölge Müdürlüklerine bağlı İşletme Müdürlükleri arasında nakil edilmeleri durumlarında 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

İşçilerin bağlı oldukları bölgelerden başka bölgelerdeki işyerlerine daimi olarak nakledilmelerine rıza göstermemeleri halinde İş Kanununun 24'üncü maddesinin II/f fıkrasına göre iş sözleşmesini feshetmiş sayılarak kendilerine işverence kıdem tazminatı ödenir.

Gerek kendi isteğiyle ve gerekse işverence lüzum görülmesi halinde yapılacak nakillerde işçilerin ücretinde bir azaltma yapılamaz.

Başka bölgelere nakledilen işçilere uzaklığa göre ve işverenin takdiri ile en fazla 15 güne kadar ücretli yol izni verilir.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

MADDE 34- SEYYAR GÖREV TAZMİNATI, GEÇİCİ GÖREV YOLLUĞU VE ARAZİ TAZMİNATI:

Bu Toplu İş Sözleşmesinden faydalanan işçilere 6245 sayılı Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla aşağıdaki şartlarda Seyyar Görev Tazminatı, Geçici Görev Yolluğu ve Arazi Tazminatı hükümleri uygulanır.

a) SEYYAR GÖREV TAZMİNATI:

Asli görevleri gereği memuriyet mahalli dışında ve belirli bir görev bölgesi (il sınırı) içinde fiilen gezici olarak görev yapanlara T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığınca vize edilen cetveller esas alınarak Seyyar Görev Tazminatı verilir.

b) GEÇİCİ GÖREV YOLLUĞU:

Asli görevleri gezici nitelikte olmayıp, fiili görevlerini işyeri merkezlerinde ifa eden (sanatkar ve şoför gibi) mevsimlik ve daimi işçilere işyerinin bulunduğu belediye sınırları (Büyükşehirlerde Büyükşehir Belediye Sınırları) dışına geçici olarak görevlendirilmeleri halinde geçici görev yolluğu ödenir.

Ancak, bu personel dışında olup, Ağaçlandırma, fidanlık, sun'î tensil, tabii tensil, meşçere bakımı, damga, numarataj, istif, tasnif, yangın ilk müdahale ve hazır kuvvet ekiplerinde, yangın kule ve kulübelerinde, orman zararlıları ile mücadele ve üretim gibi ana ormancılık faaliyetlerini bizzat arazi üzerinde yürüten işçiler (bu işçilerin çalışma alanlarına götürülüp getirilmesinde ya da çalışma alanlarının denetimi amacıyla, idarecilerin getirilip götürülmesinde istihdam edilenler hariç) işyeri yetki sınırları dâhilinde asli görevlerini arazi üzerinde icra ettiklerinden, geçici görev yolluğu hükümlerinden faydalanamazlar. Bu işçilerin, geçici görev yolluğundan yararlanabilmeleri, ancak, işyeri yetki sınırları dışında görevlendirilmeleri halinde mümkündür.

c) ARAZİ TAZMİNATI:

Ağaçlandırma, Fidanlık, Amenajman ve Orman sınırlama işlerinde çalışan mevsimlik ve daimi işçilere, asli görevlerinin bulunduğu il (Bölge kuruluşuna dahil bulunanlarda bölge) sınırları içinde her türlü arazi üzerinde fiilen çalıştıkları günler için harcırah gündeliği yerine kadro derece ve görevlerinin özelliklerine göre, bütçe kanunlarında belirlenecek miktarlarda gündelik tazminat olarak ödenir. Asıl görevlerinin bulunduğu il veya bölge dışında görevlendirilmeleri halinde ise bu tazminat yerine genel hükümlere göre gündelik verilir. (Derece ve Kademe tespitlerinde 6245 sayılı Harcırah Kanununun 7. Maddesi göz önünde bulundurulur.)

Bu maddelerin uygulanmasında fiili görev esas alınır.

MADDE 35- HAFİF İŞE NAKİL:

Meslek hastalığı veya iş kazası geçirenlerden çalışabilecek durumda olanlar işverenin uygun göreceği bir başka hafif işe nakledilirler. Bu hallerde işçinin ücretinde bir azalma olamaz.

İşyerinde kadro münhal olduğu takdirde ve işi aksatmayacak şekilde, dozer ve treyler operatörlerinden 10 hizmet yılını dolduranlardan hafif işe nakil edilmek isteyenler hafif işe nakledilebilirler. Ayrıca ağır şase işlerinde çalışan ve 15 hizmet yılını dolduranlarla, inşaat grayder operatörlerinden 14 hizmet yılını dolduranlardan isteyenler hafif işe nakledilebilirler. 12 hizmet yılını dolduran komprasaör tabancacıları da istekleri halinde hafif işe nakledilebilirler.

Bu nakillerde işçilerin sağlık durumu ve hizmet süreleri dikkate alınarak, Tarım ve Orman Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğü ve katılan kuruluşlar dâhil 15 sene dozerde çalışan işçiler isterlerse işyerinde hafif işe nakledilebilirler.

İşyerlerinde 10 yıldan fazla damperli kamyonlarda şoför olarak çalışanların yaş ve sağlık durumları da dikkate alınmak suretiyle diğer hizmet vasıtası şoförleri ile değiştirilebilirler.

MADDE 36- İŞİN SON BULMASI, İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ASKIYA ALINMASI VE İŞÇİLERİN İŞTEN ÇIKARILMASI:

İşçilerin işten çıkarma ve çıkarılmalarında yasa hükümleri uygulanır.

a) Plan ve projenin ön gördüğü çalışmaların gerçekleşmesi ile işin tamamen bitmesi, ödenek imkânsızlığı ve benzeri nedenlerle plan ve projenin tamamının veya bir bölümünün uygulanmasından vazgeçilmesi, işin kısmen azalması, üçüncü kişilerle doğacak mülkiyet uyuşmazlıklarında işin tamamen durması gibi hallerde işçilerin iş sözleşmeleri işverence sona erdirilebilir. Ancak, bu şekilde

işçi çıkarmalarda çıkarılan işçinin yerine 6 ay geçmeden yeni işçi alınamaz Bu süre içinde işçiye ihtiyaç olduğunda çıkan işçiye yasalara uygun çağrı yapılır.

Kısmi işçi çıkarmalarda ehliyet ve hizmet süresi uygulanır. Ehliyet ve hizmet süresinde eşitlik olduğu takdirde işe ilk giren son çıkar prensibi uygulanır.

b) Mevsimlik işlerde, işin azalması veya bitmesi, iş mevsiminin kapanması gibi nedenlerle mevsimlik işçilerin işten ayrılmaları gerektiğinde, bunlardan iş sözleşmeleri feshedilmeyenlerin iş sözleşmeleri yeni iş mevsimine kadar askıya alınmış sayılır.

İş sözleşmesi askıya alınacak işçilerden yıllık izni hak edenlerin iş sözleşmeleri askıya alınmadan önce varsa yıllık izinleri kullanılır.

c) İşten ayrılan işçiler, üzerinde zimmet olarak bulunan tüm araç, gereç ve diğer malzemeleri teslim etmeden işyerinden ayrılamazlar. Ayrılabilmesi için ilişik kesme belgelerinin verilmesi zorunludur.

d) Bu sözleşme hükümlerine göre işten ayrılan veya işten çıkarılan işçilerin tüm hakları ayrılma ve çıkarılma tarihinden itibaren en kısa sürede işverence işçiye veya kanuni mirasçısına ödenir.

e) Teknik ve idari sebepler dışında işe ara vermelerde işveren 5 gün önceden işçiye yazılı olarak haber verir ve işine ara verilecek işçilerin listesi ilgili sendika şubesine gönderilir.

BÖLÜM 4 ÜCRETLER VE SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 37- ÜCRET ZAMMI:

1) TABAN ÜCRET:

01.03.2023 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 500,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 500,00 TL'ye çekilecektir.

2) ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.03.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten sonra, 01.03.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.03.2023 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için Refah Payı dahil % 45 (Kırkbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ağustos 2023 indeks sayısının, Şubat 2023 indeks sayısına göre değişim oranının % 45 (Kırkbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.09.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.09.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.09.2023 tarihinden geçerli olmak üzere %15 (Onbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2024 indeks sayısının, Ağustos 2023 indeks sayısına göre değişim oranının % 15 (Onbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.03.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.03.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.03.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ağustos 2024 indeks sayısının, Şubat 2024 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Ücret Zammı:

01.09.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.09.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.09.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2025 indeks sayısının, Ağustos 2024 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.03.2025 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 28.02.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

3) 01.03.2023 tarihinden sonra işe ilk defa giren ve sendikaya üye olmayan işçiler asgari ücretle işe başlatılır. Bu işçiler, taraf sendikaya üye olmaları halinde üyeliklerinin işverene tebliğ tarihinden itibaren pozisyon ve gruplarına göre Ek 2 Cetvelinde belirlenen işe giriş ücreti verilir. İşçilere işe girdikleri dönemin ücret zamları ayrıca uygulanmaz. Takip eden dönemlerin ücret zammı uygulanır. Bu uygulama sonucu bulunan günlük ücretleri emsali kıdemli işçilerin günlük ücretlerinden fazla olamaz. Buna mukabil herhangi bir dönemde işe giren kıdemli işçilerin ücretleri hiçbir zaman ilgili dönemin işe giriş ücretinin altında kalmaz, böyle bir halde işçinin ücreti ilgili dönemin işe giriş ücretine yükseltilir.

4) İşçi statüsünde çalışan Üniversite ve yüksek okul mezunu (iki yıllık dâhil) personelin (TİS'deki tüm ödeme kalemleri dâhil olmak üzere) aylık ücretleri, kurumdaki memur statüsündeki emsallerinin aylıklarının altında kalması halinde, emsal görevdeki memur personel ücretlerini geçmeyecek şekilde gerektiğinde işveren onayı ile ücret ayarlaması yapılır (ikramiye, ilave tediye ve sosyal yardımlar ile ücret benzeri diğer ödemelerin tamamı ücret ayarlamasında dikkate alınır.)

5) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce işe girip, taraf işçi sendikasına üye olan mevsimlik işçilerden, bu maddenin yukarıdaki fıkralarında belirtilen dönemlerden birinde veya birkaçında iş veya mevsim şartları nedeniyle iş sözleşmesi askıda bulunan işçilere bundan sonra iş başladıkları ayda verilecek çıplak yevmiyeler son çıplak yevmiyesi üzerine iş sözleşmesinin askıda bulunduğu dönemlerde uygulanan ücret zamları da dikkate alınarak belirlenir. Bu bent gereğince yapılan uygulama nedeniyle geriye doğru herhangi bir fark ödenmez.

MADDE 38- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYELER:

a) İşçilere 6772 sayılı Kanun gereğince ilave tediye ödenir.

b) Ayrıca, işçilere 6772 sayılı Kanun gereğince verilmekte olan ilave tediye dışında, yılda 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ikramiye ödenmesi her yılın Haziran ve Aralık aylarında iki eşit taksitte yapılır.

Bu ikramiye ödemeleri bir yıldan az çalışan işçilere çalıştıkları süreyle orantılı olarak yapılır. Cumhurbaşkanı Kararı yayımından itibaren işveren vekili bütçe imkanları dahilinde emir beklemeksizin ilave tediye ödemesini yapar.

MADDE 39-SOSYAL YARDIM:

İşveren, işçilere her ay olmak üzere bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında 1.595,55 TL/Ay; birinci yılının ikinci altı ayında ise 1.834,88 TL/Ay sosyal yardım öder.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamladığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

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

MADDE 40- EK ÖDEME:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt 3.670,63 (Üç bin altı yüz yetmiş lira altmış üç kuruş) TL Ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ay zammı olan % 45 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları



yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır. Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 41- DOĞUM YARDIMI:

İşçilere doğan her çocuğu için resmi veya hükümet tabipliğinden tasdikli ebe raporuna veya nüfus suretinin tasdikli örneğine istinaden sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 451,37 TL; doğum olayının birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmesi halinde ise 519,08 TL doğum yardımı yapılır.

Doğum olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı aylarında olmuş ise doğum yardımı ödendiği dönemin ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

MADDE 42- EVLENME YARDIMI:

İşçilerin evlenmeleri halinde ve bir defaya mahsus olmak üzere toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında 902,74 TL; birinci yılının ikinci altı ayında evlenmeleri halinde ise 1.038,15 TL evlenme yardımı yapılır. Bu yardım aynı işyerinde çalışıp evlenen işçiler için ayrı ayrı ödenir.

Evlenme olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı aylarında gerçekleşmiş ise, bu yardım ödendiği dönemin ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

Evlenme yardımı işçilerin evlenme cüzdanı suretinin veya aslının işveren vekiline ibrazını takiben yapılır.

MADDE 43- MALULİYET VE ÖLÜM YARDIMI:

a) İşverence, ölen işçilerin kanuni varislerine cenaze masrafı karşılığı olarak toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında 2.256,68 TL; ölüm olayı toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmesi halinde ise 2.595,18 TL tutarında ölüm yardımı yapılır.

b) İşçinin eş ve çocuklarından biri veya öz ana veya babasının ölümleri halinde toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında 1.354,26 TL; ölüm olayı toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmesi halinde ise 1.557,40 TL tutarında ölüm yardımı yapılır.

c) İşyerinde çalışan işçilerin iş kazası neticesinde ölümü halinde kanuni varislerine toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında 3.610,41 TL; ölüm olayı toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşmesi halinde ise 4.151,97 TL tutarında ölüm yardımı yapılır.

Ölüm olayları toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı aylarında olmuş ise, ölüm yardımı ödendiği dönemin ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

Ancak, iş kazası sonucu ölen işçinin varisleri lehine mahkemece bir tazminata hükmedildiği ve hükmedilen bu tazminat yukarıda belirtilen miktardan fazla olduğu takdirde bu miktar mahkemece hükmedilen meblağdan mahsup edilir.

MADDE 44- YEMEK YARDIMI:

a) İşçilere, çalıştıkları her gün için, günde bir öğün olmak üzere 2000 kalorili üç kap doyurucu yemek verilir. Kurumca yemek çıkarılan işyerlerinde yemek yiyen işçilerin yemek maliyetinin tamamı işverence karşılanır. Görevleri gereği "geçici görev yolluğunu" hak etmemesine rağmen (yangın işçileri hariç) 24 saatini ikametgâhları dışında (konaklayarak) geçiren işçilere yemek yardımı günde üç öğün, on saat ve daha fazla (ara dinlenmesi hariç) çalışan işçilere ise yemek yardımı günde iki öğün olarak verilir.

b) Yemek verilmediği takdirde, bir öğünün karşılığında her gün için toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında 94,25 TL/Gün; birinci yılının ikinci altı ayında ise 108,39 TL/Gün yemek yardımı ödenir.

Yemek yardımı toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.



c) Arazide çalışanlar ile doktor raporu ile yemek yiyemeyeceği tespit olunanlar ve Ramazan ayında oruç tutanlara (b) fıkrasında belirtilen miktarda yemek bedeli ödenir.

d) İşçinin, atölye ve arazide çalıştığı veya işverenin emrine amade bulunduğu günler ile Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta tatilinde çalışanlara yemek verilir veya yerine (b) fıkrasında belirlenen bedeli ödenir. Çalışılmayan günler için yemek veya bedeli verilmez.

e) Arazide grup halinde çalışanlar ile yangın ekip binalarında kalanlar için gerekli mutfak malzemeleri (kuzine, tüp, gaz, karavana ve gerekli demirbaş malzemeler) işverence sağlanır.

MADDE 45- GİYİM YARDIMI:

a) Daimî işçilere, İş sağlığı ve Güvenliği mevzuatı gereğince verilecek araç, gereç ve malzemeler dışında sosyal yardım olarak her tam hizmet yılı karşılığı yılda bir defa olmak üzere giyim yardımı sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında ödenir ise 1.105,86 TL; birinci yılının ikinci altı ayında ödenir ise 1.271,74 TL olarak ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ve bir kez ödenmek kaydıyla ikinci yılın birinci veya ikinci altı aylarında ödendiği dönemin ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir. Giyim yardımının ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem giyim yardımı miktarına yansıtılacaktır.

b) Bir takvim yılı içinde en az 120 gün çalışan mevsimlik işçilere giyim yardımı yılda bir defa olmak üzere çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ve bir kez ödenmek kaydıyla ikinci yılın birinci veya ikinci altı aylarında ödendiği dönemin ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

c) Giyim yardımı hak edenlere en geç Aralık ayı içinde yapılır.

MADDE 46- KAR MÜCADELESİ ZAMMI:

Arazi personelinden; greyder, dozer operatörü ve yardımcıları ile yağcılara kar mücadelesi zammı ödenir. Kar mücadelesi yapmamak esastır. Yaptırıldığı takdirde, dozer ve greyderlerden kapalı ve kaloriferli olmayan dozerler kar mücadelesine gönderilmez. Yukarıdaki şartlar halinde kar mücadelesine katılan personele, işe çıktıkları beher gün için, sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 13,60 TL; birinci yılının ikinci altı ayında ise 15,64 TL kar mücadelesi zammı ödenir.

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

MADDE 47- YIPRANMA TAZMİNATI VE YANGINLA MÜCADELE PRİMİ:

a) Günlük mesaiye tabi olmadan çalışan bekçiler, av koruma ile yangın işçilerine çalıştıkları aylara mahsus olmak üzere sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında her ay 269,27 TL; birinci yılının ikinci altı ayında ise her ay 309,66 TL ödenir.

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

Ay içindeki çalışmalar ve izinler ay hesabında çalışılmış gibi kabul edilir.

Bu işçiler toplu iş sözleşmesindeki Ulusal Bayram, Genel Tatil, Hafta Tatili izin haklarından diğer işçiler gibi yararlanırlar.

b) Yangınların söndürülmesine ve emniyet altına alınması çalışmalarına katılan işçilere, yangında fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 44,91 TL/Gün; sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında ise 51,65 TL/Gün yangınla mücadele primi verilir.

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

c) Orman yangınlarının söndürülmesi sırasında yaralananların kendilerine, ölenlerin ise kanuni mirasçılarının mükerrer olmamak kaydıyla ilgili mevzuat hükümlerine göre tazminat ödenir.

MADDE 48- TEŞVİK PRİMİ:

İş bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere EK 3 sayılı cetveldeki gruplara göre hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla fiilen çalıştıkları günlerde, 01.03.2023 tarihinden geçerli olmak üzere gün başına aşağıda belirtilen miktarlarda teşvik primi ödenir.

GRUPLAR	01.03.2023 – 31.08.2023 1. Yıl 1.Altı Ay (TL/Gün)	01.09.2023 – 29.02.2024 1. Yıl 2.Altı Ay (TL/Gün)
1.Grup	103,28	118,77
2.Grup	102,69	118,09
3.Grup	102,06	117,37
4.Grup	101,48	116,70
5.Grup	100,98	116,13

Bu prim toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

Mevsimlik ve Geçici işçilere ise buldukları pozisyonun grubuna göre fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak üzere teşvik primi ödenir. Ancak, 1. dönem toplu iş sözleşmesinin 50. maddesinde sayılan unvanların dışında kalan mevsimlik ve geçici işçilere ise fiilen çalıştıkları her gün için yukarıdaki 5. grubun teşvik primi ödenir. Yıllık ücretli izne çıkan işçilere teşvik primi ödenmesine devam olunur.

MADDE 49- AĞIR İŞLERDE ÇALIŞMA PRİMİ:

Aşağıda sıralanan işlerde, prim hak edilmesinde kadro ve pozisyonuna bakılmaksızın fiilen gerçekleştirilen görevlendirmeler esas alınacaktır.

a) Greyder operatörü, dozer operatörü, trayler operatörü, ekskavatör (kırıcı), hava - havai hat operatörlerine, her türlü kepçe operatörlerine pozisyonları ile ilgili işlerde fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak üzere ve hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla günde sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 112,53 TL; sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında ise 129,41 TL ağır işlerde çalışma primi ödenir.

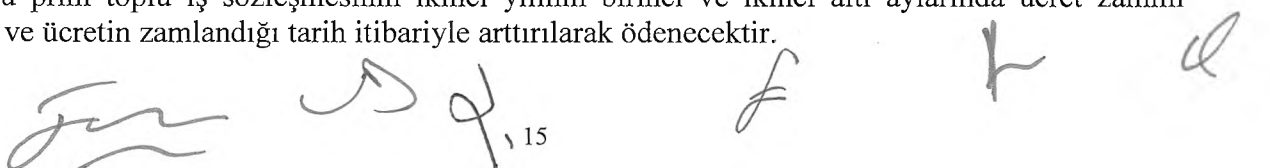
b) Yukarıdaki (a) fıkrasındaki unvanların yardımcıları ile yağcılara, arazözün birinci ve ikinci şoförlerine, traktör operatörü, yangın ilk müdahale araç şoförü, kamyon şoförleri, atölyelerde (telsiz atölyeleri ile şeritli hızar bulunan atölyelerde dahil), forklift operatörü, gezici vinç operatörü, arazide iş makinası ve hizmet vasıta araçlarının fiilen tamir ve bakım işini ifa eden usta ve yardımcıları ile gözetleme kulecilerine pozisyonları ile ilgili işlerde fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak üzere ve hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla günde sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 78,75 TL; sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında ise 90,56 TL ağır işlerde çalışma primi ödenir.

Bu primler toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

MADDE 50 – SORUMLULUK PRİMİ:

Bu toplu iş sözleşmesinin 49. maddesinde sayılan araçların dışında kalan araçları kullanan şoförler ile laboratuvarında çalışan işçilere, SGK veya Maliyeye karşı cezai sorumluluk taşıyan işçilere de fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak üzere ve hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla günde sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 12,04 TL; sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında ise 13,85 TL ağır işlerde çalışma primi ödenir.

Bu prim toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.



MADDE 51- SERVİS ARACI:

a) Fidanlık ve Ağaçlandırma işyerlerinde;

Fidanlık ve ağaçlandırma işyerlerinde çalışan işçilerin işyerlerine gidip gelmelerini sağlamak amacıyla, işverence bir servis aracı tahsis edilir. Servis aracı olmayan işyerlerinde Belediye rayıcı üzerinden yol gideri verilir. Belediye Otobüs İşletmesinin olmadığı yerlerde ise en yakın Belediyeden alınacak rayiç bedel üzerinden yol gideri ödenir. Adalarda çalışan işçilere gelip gitmelerini temin için fiilen çalıştıkları günlerde ödenmek üzere işverence bir gidiş bir dönüş deniz otobüs bileti rayiç bedeli net olarak ödenir.

b) Diğer işyerlerinde;

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren diğer işyerlerinde, işveren varsa servis araçlarından işçilerin işe geliş ve gidişlerinde yararlanmalarını kabul eder. Servis aracı olmayan işyerlerinde Belediye rayiç bedelini geçmemek üzere fiilen çalışılan günler için bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında net 24,01 TL; sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında ise net 27,61 TL yol yardımı verilir. Yol yardımı toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir. Lojmanda oturan işçiler bu yardımdan yararlanamazlar.

c) Asıl işyerinden veya asıl işyerine gelmeden işveren tarafından araziye gönderilen işçilere servisten yararlanamaması halinde Belediye rayıcı üzerinden yol gideri verilir. Belediye araçlarının gidip gelmediği yerlerde ise işveren araçları ile götürülüp getirilirler.

Kule bekçileri ile arazide bir günden fazla kalmak zorunda olan işçilerin yiyecek ihtiyaçları işveren araçları tarafından getirilir.

MADDE 52- AVANSLAR:

a) İş avansı;

Geçici görev ve vazifenin icap ettirdiği hallerde atölye personeli ile arazide görevli personele talebi halinde ay içinde o güne kadar hak ettiği ücretin %65'ine kadar avans verilir.

Avanslar görev dönüşü veya ay sonunda mahsup edilir. İşyeri müdürlüğünden aldığı avanstan başka, gittiği yerde (işyeri müdürlüğünden) gerekmedikçe o ay içinde ikinci kez avans almayacaktır.

b) İş kazasına uğrayan işçinin hastaneye sevk edilmesi veya yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlere uğraması halinde kendisine bir aylık istihkakını geçmeyecek miktarda avans verilir. Bu avans aylık istihkakından 6 eşit taksitte kesilmek suretiyle mahsup edilir.

c) Hastalık avansı;

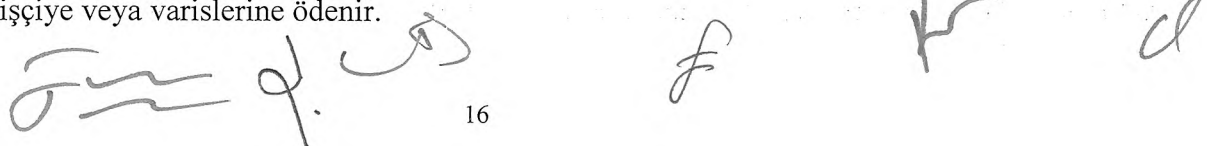
Daimî ve mevsimlik işçilerin kendisinin veya bakmakla yükümlü olduğu eş ve çocuklarından birinin hastalanması ve işçinin çalıştığı işyerinin bağlı olduğu bölgede bulunan SGK' nın sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı hastane tarafından muayene ve tedavi için başka mahaldeki bir hastaneye sevk edilmesi ve bunu belgelendirmesi halinde daimî işçiye talebi üzerine bir aylık ücreti tutarını, mevsimlik işçiye ise bir ay içerisinde çalıştığı süreyle orantılı olmak üzere avans verilir. İşçiye ödenen bu avans ödendiği tarihten sonra ödenecek ilk ücret veya sair istihkakından bir defada kesilerek mahsup edilir.

MADDE 53- ÜCRETLERİN ÖDENMESİ:

Ücret, genel olarak gündelik üzerinden hesaplanır ve en geç ayda bir olmak üzere işledikten sonra her ayın ondördünü takip eden en geç üç gün içinde ödenir. İşveren işçilere gündelikleri ile aylık tutarını ve kesintilerini bildiren imzalı hesap pusulası vermek zorundadır. Ücret ödemelerin yapıldığı bankalardan alınacak promosyonlara ilişkin olarak Başbakanlığın 2007-21 ve 2010/17 sayılı genelgeleri doğrultusunda bu promosyon işçi personele dağıtılır. Bu promosyon mevsimlik işçilere de çalıştıkları süreyle orantılı olarak verilir.

MADDE 54- YENİ BULUŞLAR:

İşyerinde işçiler tarafından elde edilen her nevi buluşların patenti ve ihtira hakkı işverene aittir. Buluştan kâr sağlandığı sürece bir defaya mahsus olmak üzere bir yıl müddetle sağlanacak kârın %50'si işçiye veya varislerine ödenir.



MADDE 55- TAKDİR, TALTİF VE NAKTİ MÜKÂFAT:

İşyerinde gerek ahlâken ve gerekse çalışmalarında üstün başarı gösteren işçiler mükâfatlandırılırlar. Mükâfatlar yazılı teşekkür, takdimname ve nakdi mükâfat olarak verilir. Takdir ve taltifler işveren veya işveren vekilinin yetkisi ve görevi içindedir.

Nakdi mükâfat ödenmesi işverenin onayına bağlı olup, aşağıdaki esaslara göre uygulanır.

- a) 1-5 yıl hizmeti olanlara 10 yevmiyeye kadar,
 - b) 6-10 yıl hizmeti olanlara 15 yevmiyeye kadar,
 - c) 11'den fazla hizmeti olanlara 20 yevmiyeye kadar,
- nakdi mükâfat verilir.

MADDE 56- İŞÇİ EĞİTİM VE SOSYAL TESİSLERİNDEN YARARLANMA:

İşçiler, işverene bağlı İşçi Eğitim tesislerinden %5 oranında yararlandırılırlar. Bu yararlandırılmada kıdemli işçilere öncelik verilir.

MADDE 57- LOJMAN VE YATAK YERLERDEN YARARLANMA:

İşçiler mevcut misafirhanelerden yararlandırılırlar. Mer'i Konut yönetmeliği esaslarına göre de lojman tahsisi yapılır.

İş icabı işyerinde ikamet etmesi gerekli bulunan bekar işçiler işverenin o işyerinde yatakhane varsa, imkanlar nispetinde yatakhane ücretsiz yararlandırılırlar.

BÖLÜM 5 TATİL GÜNLERİ VE İZİNLERİ

MADDE 58- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

Ulusal Bayram ve Genel tatil günleri hakkında yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 59- YILLIK ÜCRETLİ İZİN:

1- Daimî İşçiler:

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler (daimî İşçiler) den bilfiil çalışma süreleri bir yılı tamamlayanlar ücretli izine hak kazanırlar. İzne hak kazanma tarihinin tespitinde İş Kanunu ve Yıllık Ücretli izin Yönetmeliği hükümlerine göre işlem yapılır.

Hizmet Süresi;

- a) Bir yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dâhil) olanlara 25 iş günü
- b) 5 yıldan fazla olanlara 30 işgünü, ücretli izin verilir.

2- Mevsimlik İşçiler;

Bir takvim yılı içinde en az 170 gün çalışan mevsimlik işçilere 01.01.2010 tarihinden sonra 12 işgünü, fiilen 5 yıl veya daha fazla süreyle çalışmış olan işçilere bu izin 18 işgünü olarak verilir. Ancak bu izin süreleri 1 takvim yılı içinde 170 günden fazla çalışan mevsimlik işçilere ilave çalışılan her ay için 2 gün artırılarak uygulanır ve her ne şekilde olursa olsun 25 iş gününü geçemez.

İlgili mevzuat kapsamında daimî kadroya geçmemiş olup yılda 180 günden fazla çalışan işçilere 01.01.2010 tarihinden sonra hak kazanacakları yıllık ücretli izinlerin gün hesabında 1. fıkra hükümleri uygulanır.

Bu izin süresi ücret ve sosyal hakların ödenmesinde hizmet sürelerinin hesabında çalışılmış günler gibi değerlendirilir.

3- Yıllık ücretli izin süresinin hesabında Cumartesi günleri iş günü sayılır. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, Hafta Tatili ve Genel Tatil Günleri izin süresinden sayılmaz.

İşçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde "Yıllık ücretli izin" yönetmeliğine uygun olarak izin kurulu oluşturulur.

MADDE 60- ÜCRETLİ MAZERET İZİNİ:

İşçinin mazeretini beyan etmesi ve belgelemesi kaydıyla ayda bir gün ücretli mazeret izni verilir. Şu kadar ki, ücretli mazeret izni bir yılda 6 günü geçmez. İşçi isterse bu günlük izni ikiye bölerek yarım gün olarak da kullanabilir.

İşçi günlük izne ayrılmadan evvel izin formunu doldurarak işveren vekiline imzalatmak mecburiyetindedir.

MADDE 61- FEVKALADE GÜNLERDE ÜCRETLİ İZİN:

- a) İşçinin eşinin doğum yapması halinde (5) gün
- b) İşçinin; eşinin, çocuklarının, kardeş, ana ve babasının ölümü halinde (4)gün, kayınvalide veya kayınbabasının ölümü halinde (2) gün
- c) İşçinin evlenmesi halinde (5) gün, çocuğunun evlenmesi halinde (2) gün,
- d) İşçinin, ana ve babasının yangın, su baskını, zelzele gibi doğal afetlere maruz kalması halinde (7) gün,

Ücretli mazeret izin verilir.

İşçilerin ücretli mazeret izinlerini kullanabilmeleri için mazeretlerini yazılı olarak işveren vekiline bildirmeleri esastır. Beyan edilen mazeretlerin doğru çıkmaması halinde bu günlere ait ödenen ücretler geri alındığı gibi işçi hakkında ayrıca disiplin hükümleri uygulanır.

e) Resmi hastaneler tarafından verilen rapora istinaden eş ve çocukları ile belge ile tevsik etmesi şartıyla bakmakla mükellef olduğu anne ve babasının yanında refakatçi olarak sağlık merkezlerine gitmesi gereken işçilere refakatçılığını önceden tevsik etmek kaydıyla beş işgünü geçmemek üzere refakatçi izni verilir.

MADDE 62- DOĞUM VE SÜT İZİNİ:

a) Kadın işçilere doğumdan önce ve doğumdan sonra verilecek ücretli mazeret izni hususunda yasa hükümleri uygulanır. Doğum nedeniyle, bu süreler içinde SGK'dan aldığı işgöremezlik ödeneğini işveren vekiline iade ederek ücreti tama iblağ edilir.

b) Doğum yapan işçilere günde bir buçuk saat süt izni verilir. Bu izin çocuk bir yaşına ulaşınca kadar devam eder.

MADDE 63- ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ:

İşçilere talepleri halinde, iş mevsimi dışında ve işyeri işlerini aksatmayacak şekilde yılda 90 gün ücretsiz izin verilebilir. Bu izin işverenin takdiri ile 90 gün daha uzatılabilir. İzin tecavüzlerinde mazeretsiz işe gelmemenin gerektirdiği cezai hükümler uygulanır.

MADDE 64- GEÇİCİ ASKERLİK İZİNİ:

Muvazzaf askerlik hizmeti dışında geçici olarak askere veya askeri eğitime alınan işçiler bu hususu belgelemeleri kaydıyla bu hizmetleri süresince izinli sayılır. 90 güne kadar ücretli, 90 günden fazlası ücretsiz izinlidir. Bu süre kıdemlerinden sayılır. Bu işçilerin ücretli izinli oldukları sürede Milli Savunma Bakanlığında maaş verilmesi halinde, Milli Savunma Bakanlığının verdiği maaş işverenin verdiği ücretten az ise aradaki fark işveren tarafından ödenir.

MADDE 65- ARAZİDE ÇALIŞANLARIN HAFTALIK İZİNİ:

Haftalık izinleri birleştirilerek 15 gün içinde bir defa kullanmak şartıyla toplu halde çalışan stabilize ekip personelinin, işverene ait araçlardan biri ile işyerine gidip gelmeleri sağlar. Arazide münferiden çalışan diğer personelin ve kule bekçilerinin haftalık izinleri toplanarak 15 günde bir kullanılmak üzere hak ettiği kadar hafta tatili izinleri verilir. Ancak 15 günde bir izine gelmek istemeyenlere ayda bir veya çalışmış olduğu zamana göre hak ettiği kadar hafta tatili izini verilir. Geçmiş ay içinde çalışmış olduğu hafta tatiline karşılık olarak hafta tatili ücreti ödendiği takdirde işçi, ücreti ödenen hafta tatili için ayrıca ücretli izin hak talebinde bulunamaz.

Uzak yer için uzaklığa göre iki veya üç gün ücretli izinli sayılır. Bu husus işveren vekili tarafından tespit edilir.



Arazi personelinin izinlere gidiş, gelişlerinde işveren vasıtalarından faydalandırılmadığı takdirde, işçinin çalıştığı birimden bağlı olduğu işyeri merkezine kadar, mahalli rayice göre belgelendirilmesi üzerine vasıta ücreti ödenir.

MADDE 66- VİZİTE İŞLEMLERİ VE İŞGÖREMEZLİK ÖDENEĞİ:

- a) Muayenesi sonucu yalnız ilaç verildi ise, işveren vekilince alınacak tedbirler ve düzenlemeler doğrultusunda işçi makul süre içinde işyerine döner ve SGK'dan aldığı işbaşı kâğıdını işveren vekiline vererek işbaşı yapar. Geçen süre iş süresinden sayılır.
- b) İşçiye istirahat verildiyse, işçi durumunu ilk fırsatta işveren vekiline bildirir. İş göremezlik sonucunda işçi işbaşı kâğıdını işveren vekiline verir ve işbaşı yapar.
- c) İşçi yatarak tedaviye alınmış ise, işçi ve yakınları tarafından ilk fırsatta işyerine bilgi verilir. Tedavi sonucunda alınan işbaşı kâğıdı ile işçi, işbaşı yapar.
- d) İş kazası ve hastalık hallerinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ilgili maddeleri uygulanır.
- e) Geçici işgöremezliğe uğradığı Sağlık Bakanlığına bağlı Hastanelerin doktor raporu ile sabit işçilere Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmeyen ilk iki günlük ücret, bir takvim yılında 5 defayı (5 raporu) geçmemek üzere tam yevmiye olarak işveren tarafından ödenir.
İş kazasına maruz kalan işçilerin Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri tama iblağ edilir. İş bu ödeme 18 ayı geçemez. İşçilerin herhangi bir hastalık sonucu hastanede geçirdiği günlere karşılık SGK'ca ödenen işgöremezlik ödenekleri, işverence tama iblağ edilir.
- f) İşçilerin kıdem terfiine hak kazanabilmesi için çalışması gereken 170 günün hesabında, en fazla 20 güne kadar raporlu olunan süre çalışılmış gibi kabul edilir.
- g) 3713 sayılı Terörle Mücadele Yasası hükümlerine göre Sosyal Güvenlik Destek Primi ödeyerek işyerinde çalışmakta olan vazife malulü işçilerin Sağlık Bakanlığına bağlı Devlet Hastanelerinden veya SGK ile anlaşmalı sağlık kuruluşlarından aldıkları istirahat raporları ile muayene ve tedavide kaldıkları süreler için ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

BÖLÜM 6

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

MADDE 67- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ESASLARI:

İşveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak ve korumak için işyerinin büyüklüğünü, işyerinde çalışan işçi sayısını, yapılan işin türü ve özellikleri ile tehlikelilik derecesini, o yerdeki iklim icaplarını, çalışan işçilerin yaş ve cinsiyet durumlarını göz önünde tutarak, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri dairesinde gerekli tedbirleri almak ve ayrıca aşağıda belirtilen tedbirleri de almaya mecburdur.

- a) İşveren işyerinde her daimî işçi için (görevlerini gezerek yapanlar hariç) bir soyunma dolabı bulundurur.
- b) İşveren işyerinde, yeteri kadar su içmek için kap ve suyu temiz ve soğuk tutacak kadar soğutucu bulundurur.
- c) Atölyelerin havalandırılması için lüzumlu yerlere yeteri kadar aspiratör konur.
- d) Yemekhanede olan işyerlerinde, yemek yenecek masa, sandalye ve yemek takımları işverence temin edilir.
- e) İşçilerin istirahat saatlerinde veya eğitim hizmetlerinde kullanılmak üzere oturma salonu ve lokal konusunda mevcut uygulamaya devam edilir.
İşyerlerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine uygun olarak " İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu " oluşturulur.
- f) İşveren işyerinde işin niteliğine ve işyerinin büyüklüğüne göre, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı gereğince bir ecza dolabı bulundurur. Bu dolap öncelikle ilgili personel tarafından acil hallerde kullanılır.
- g) İşveren, iş makinaları ile trafiğe çıkan vasıtaları, İş Güvenliği ve İşçi Sağlığını tehlikeye sokmayacak halde bulundurur. İşveren şoförlere taşıt kanunu ve trafik tüzüğüne aykırı emir veremez.

İşçinin talebi halinde, işveren emri yazılı vermeye mecburdur. Bu hususta doğabilecek zarar yazılı emri verene aittir.

h) Arazide görevli arazi personeli ile atölye personeline orman işletme binalarında yatacak yer vermeye işveren ve işveren vekili mecburdur. Arazide işin yapıldığı yere yakın orman işletme binası yoksa işveren veya işveren vekili orman yolları standartlarına uygun olmak kaydıyla seyyar kamp karavanı bulundurur. Bu karavanların içinde her türlü karyola, yatak, battaniye gibi malzemelerin bulundurulması mecburidir.

ı) İş makinalarının şoför mahalli her ne surette olursa olsun açık bırakılmaz. Şoför mahalli metal, ahşap ve tente ile kapalı yer haline getirilir.

i) Atölye ve arazi işçileri mevcut telefonlardan istifade ettirilir. Arazide kurulu şantiyelere mümkün olduğu takdirde kullanılmak üzere bir telsiz tahsis edilir.

j) Arazide çalışan işçilerin şantiye ile makina arasındaki mesafeye gidip gelmeleri veya şantiyenin ihtiyacı olan erzakları meskûn mahalden alınması, kaza ve hastalık hallerinde acilen merkeze gönderilmesi için işveren mümkünse her şantiyede bir servis aracı bulundurur.

k) İşveren veya işveren vekili iş makinalarının öncelikle treylerler için bir öncü kılavuz araç vermek mecburiyetindedir. Akşamları veya herhangi bir sebeple park edilerek bırakılması zaruri olan araçların sorumluluğu işçiye değil, işverene aittir. Bu hususta işveren bu tedbirler için bekçi bulundurabilir.

l) İşçilerin genel muayenesi konusunda, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE 68- İŞ KAZALARINDA YAPILACAK İŞLEM:

İşçilerin iş kazalarına uğramaları halinde, işveren vekili veya görevlendireceği bir memur ile bulunması halinde işyeri temsilcisi tarafından aynı gün iş kazasına uğrayan işçinin kimliği, doğum tarihi, görev ücreti, kaza tarihi ve yeri, iş kazasını nedenini belirten 3 suret tutanak tanzim edilerek bu suretlerden bir tanesi işverene, bir tanesi de sendika işyeri temsilcisine verilir. Ve bir sureti de işçinin şahsi dosyasına konulur.

İş kazasına uğrayan işçi, işverenin emrindeki araçlarla en yakın sağlık kurumuna gönderilir. Bu durumda işçinin yolda ve sağlık kurumunda geçirdiği süreler iş süresinden sayılır.

İş kazası, işverence o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumuna ise kazadan sonraki 3 işgünü içinde bildirilir.

MADDE 69-İŞÇİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN UYACAKLARI HUSUSLAR:

İşçilerin iş güvenliği bakımından riayetle yükümlü buldukları hususlar şunlardır;

a) Kendilerine verilen istihsal, imar ve teknik güvenlik malzemesini teçhizatını usulüne uygun olarak kullanmak veya yapmak,

b) İşyerinde gördükleri herhangi bir anormal durumda veya alet ve makinalarındaki noksanlık ve arızalarından hemen ilgili kısım nezaretçisini veya ustabaşını haberdar etmek,

c) İş esnasında gerek kendileri ve gerekse arkadaşları için tehlike yaratabilecek her türlü ihmal ve dikkatsizliklerden sakınmak,

d) Her ne sebeple olursa olsun, işyerinde yangına sebep verecek hareketlerde bulunmamak, yangın vukuunda keyfiyeti ilgiliye ve ilgililere haber vermek, beraber bu konuda hususi tamim ve emirlerde belirtilen şekilde hareket etmek,

e) İşyerinde arkadaşlarının kazaya uğraması, yaralanması veya bayılması halinde keyfiyeti ilgili en yakın amirine bildirmek, ecza dolabından yararlanmak suretiyle halin icabına göre ilk yardımı yapmak,

f) İş yerinde iş güvenliğinin tesisi münhasıran kendisine verilen işçiler, ilgili olmayanların buralara girmesine müsaade etmemek, girenlere ise mal ve can emniyeti bakımından onları ikaz ve emniyet tedbirlerini almak.

g) İşçi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında kendisine verilen koruyucu giyim ve donanım malzemelerini yanında bulundurmamak ve gerektiğinde kullanmak zorundadır.

MADDE 70- SAĞLIK PERSONELİ VE HASTA ODASI:

İşverence, acil hallerde kullanılmak üzere 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uygun olarak işçi çalıştırılan yerlerde imkânlar ölçüsünde bir hasta odası (revir) tahsis eder. Bu oda da bir sedye, bir karyola ve yatak takımları ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında derpiş edilen diğer malzemeler hazır bulundurulur. Ancak, işveren sağlık kuruluşlarının işyerine yakın olduğu durumda işyerinden bu kurumlara süratle ulaşmak için gerekli tedbiri almış ve ambulans temin etmiş ise hasta odasından vazgeçebilir. Hasta odasını temin etmek işçiye taşıt sağlama yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

MADDE 71- HEKİM VE SAĞLIK KURUMUNA SEVK İŞLERİ:

a) Hastalanan işçiler durumu ilk amirine haber vermek suretiyle işverenlik doktoruna müracaat eder. İşyerinin doktoru yoksa veya doktor mevcut olup da o anda orada bulunmuyorsa sigortalı SGK' nın sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum ve kuruluşlara gönderilir.

b) İşyerinde meydana gelecek acil vakalarda ve iş kazalarında bir yandan işçinin sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarının savaşa ve gecikme olmadan yerine getirilmesi ve kötü sonuçlardan kaçınılması için hasta odası, hasta çadırı, revir, ecza dolabı gibi imkânlar kullanılırken, öbür yandan hasta ve yaralının en yakın hekim veya sağlık kurumuna azami süratle sevk tedbirleri alınır. Bu gibi hallerde yasal işlemler hasta veya yaralananın sevk'inden sonra yapılır.

c) İşyerinde hastalanan işçilere, sağlık kuruluşlarına gönderilmek veya istirahatli olarak evlerine gitmek durumunda olanlara işveren vasıta vermeye mecburdur.

MADDE 72- KORUYUCU GİYİM EŞYASI VE MALZEMESİ:

a) İşyerlerinde çalışan işçilere, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı hükümlerine göre çalışma şartlarının zorunlu kıldığı koruyucu giyim eşyası ve malzemesi aynı olarak sağlanır. Koruyucu giyim eşyası dışında idarece kurumsal kimlik çerçevesinde yazlık ve kışlık olarak verilen iş elbiselerinin mübayası iş ve işlemlerinde Genel Müdürlükte sendika genel merkezi yöneticisi, bölgede ise Şube/Bölge yöneticisi bulundurulur. Ancak katılım sağlanmadığı durumlarda komisyon iş ve işlemlerine devam eder.

İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı gereğince her türlü tedbiri almak, işçilerin mevzuatta belirlenen kurallara uygun şekilde çalışmasını sağlamak ve denetlemekle yükümlüdür. İşçiler bu eşya ve malzemeyi iş başında ve belirtilmiş kurallara göre miatları doluncaya kadar kullanmak zorundadırlar. Ancak, miatları dolmadan kullanılmayacak hale gelen koruyucu malzeme ve giyim eşyaları kısım şeffhlerinin takdirleri ile yenisi ile değiştirilir. İşçiler bu malzemeleri işyerinde kullanırlar ve günlük çalışmanın sonunda işyerinde bırakırlar.

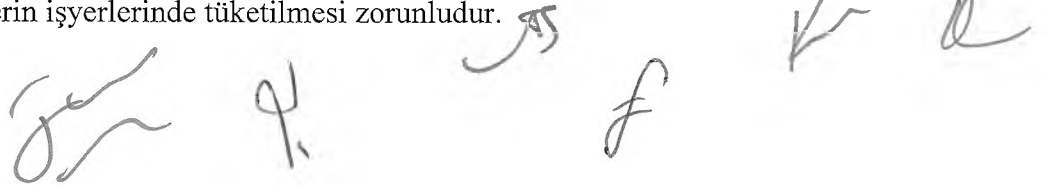
b) Başmühendislikler ve Fidanlık işyerlerinde çalışan işçiler ile yangın ilk müdahale ekiplerinde çalışan işçilere altı ayda bir havlu verilir. Konaklama tesislerinde yeterli temizlik malzemesi (Sabun ve Havlu) bulundurulur.

c) Meşin gocuk, ayakkabı, kışlık elbise, yazlık elbise, meşin ceket ile kravat-papyon (kaldırılan EK 5 yerine) karşılığında işverence 2022 yılında ödenen giyim yardımı miktarı 2023 ve 2024 yıllarındaki ücret zamları oranında artırılarak uygulama yapılır.

d) Mevsimlik ve Geçici işçiler de bu yıllık ödemededen çalıştıkları süreyle orantılı olarak yararlanırlar.

MADDE 73- ZEHİRLİ İŞLERDE ÇALIŞANLAR:

Laboratuvarlarda, ilaçlama sahalarında, kaynakhane atölyeleri, matbaa ve benzeri işyerlerinde zehirleyici işlerde çalışanlara ve kaloriferocilere her gün için 1/2 (yarım) kilogram süt veya yoğurt verilir. Bu maddelerin işyerlerinde tüketilmesi zorunludur.



BÖLÜM 7 DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE 74- DİSİPLİN KURULUNUN TEŞKİLİ:

İşyerinde birisi başkan olmak üzere işveren veya işveren vekilince seçilen 2 ve sendikaca seçilen 2 üyeden oluşan, toplam 4 kişilik bir işyeri disiplin kurulu teşkil edilir. Kurul tarafların talebi ve başkanın yazılı çağrısı üzerine çoğunlukla toplanır ve çoğunlukla karar verilir. Oyların eşitliğinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluk sayılır. Başkanın yazılı çağrısına rağmen kurulun toplanamaması halinde işveren vekili Toplu İş Sözleşmesi ve Kanun hükümlerine göre karar verir.

Bir işyerinde herhangi bir nedenle disiplin kurulunun kuruluşu yapılamıyor ise, bu işyerinde disiplin kuruluna ait işlerde en yakın komşu işyeri disiplin kuruluna başvurulur.

MADDE 75- DİSİPLİN KURULUNUN GÖREVLERİ:

Ek 4 sayılı listede sayılan kusurlu hallerden birini işlediği tespit edilen personele, kusurun nev'ine göre ve işverenin 4857 sayılı Kanununun 25/2 maddesindeki hakları saklı kalmak kaydıyla ekli listede yazılı cezalardan birisi verilir.

Bu cetvelde yer almamış, ancak disiplin suçu sayılacak fiil ve davranışlar için, disiplin kurulu fiilin niteliğine göre cetveldeki cezalardan birisini kıyasen uygular. Cezanın 2 yevmiyeden fazla kısmı müteakip ay kesilir.

MADDE 76- ÜST DİSİPLİN KURULU:

İşyeri disiplin kurulunca verilecek işçi ihraç cezaları ve Sendika Şube Yöneticisi ile Bölge Temsilcilerine verilecek olan ihtar cezası hariç diğer cezaları görüşmek ve karara bağlamak üzere, merkezde birisi başkan olmak üzere işverence seçilen 2 ve taraf sendikaca seçilen 2 üyeden oluşan 4 kişilik bir üst disiplin kurulu teşkil edilir.

Üst disiplin kurulunun çağrı, nisap ve karar oylaması, işyeri disiplin kurulu çalışmalarına benzer şekilde yürütülür.

Üst disiplin kurulu ihracına karar verilen işçilerin doğrudan veya sendikası aracılığıyla yapmış oldukları itirazlar ile sendika şube yöneticisi ve bölge temsilcilerine verilecek olan ihtar cezası hariç diğer cezaları inceler. Bu kurulun verdiği karar dava hakkı saklı kalmak kaydıyla kesindir.

MADDE 77- DİSİPLİN İLE İLGİLİ ESASLAR:

İşçi hadise tutanağına istinaden disiplin kuruluna sevk edilmeden önce, işveren/işveren vekili tarafından ilk tahkikatı yaptırılır. Olayın vuku, işçinin savunması ve varsa tanık ifadelerinden oluşan rapor düzenlenir. Disiplin kurulu, bu rapor üzerine incelemesini yapar. Olayın aydınlanması bakımından gerekli gördüğü kimselerin yazılı veya sözlü ifadelerine başvurabilir. Disiplin kurulu incelemesi sonucu disiplin bozucu fiillere ekli cetveldeki cezaları tatbik eder. Disiplin suçunun kurul üyelerinden birine karşı işlendiği iddiası ile yapılacak incelemelerde adı geçen disiplin kurulu üyesi yerine başka bir üye tayin edilir. Tahkikatı yapan kişi disiplin kurulunda görev alamaz.

İşveren vekili, görevinde dikkatsizlik ve laubalilik gösteren zaman ve malzemeyi israf eden, amirleri tarafından yapılan ikazlara aldırmayan işçiye, resen ihtar cezası verebilir.

Disiplin kurulunun ihraç kararları ile sendika şube yöneticisi ve bölge temsilcilerine verilen yevmiye ve ihraç kararları işçiye tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde üst disiplin kuruluna itiraz edilmez ise karar kesinleşir.

İşyerindeki Disiplin Kurulunun yetkisinde kalan cezalar, savunmanın verildiği veya verilmesi gereken tarihten itibaren 10 iş günü içinde ve her fiilin vukuundan itibaren en geç 60 gün içinde verilir. Ancak, haklarında inceleme ve soruşturma yapılanlar hakkında bu süreler dikkate alınmaz.



MADDE 78- DİSİPLİN CEZALARI:

İşçilere verilecek cezalar şunlardır;

- a) Yazılı ihtar,
- b) Bir günlük yevmiye kesimi,
- c) İki günlük yevmiye kesimi,
- d) Üç günlük yevmiye kesimi,
- e) Dört günlük yevmiye kesimi,
- f) İhraç,

MADDE 79- UZLAŞTIRMA KOMİSYONU VE UYUŞMAZLIKLARIN CÖZÜMLENMESİ:

Toplu İş Sözleşmesinin cezai müeyyideler dışında kalan hükümlerinin yorum ve uygulanmasından doğan anlaşmazlıklar, işveren vekilinin ve mahalli işyeri sendika temsilcilerinin seçecekleri en az ikişer kişiden oluşacak bir ön uzlaştırma komisyonunda görüşülür. Gündem toplantıdan 3 işgünü önce taraflara bildirilir. Toplantı sonuçları tutanağa bağlanarak altları toplantıya katılanlarca imzalanır.

Ön uzlaştırma komisyonun verdiği kararlar, işveren ve sendikaya bildirilir. Tarafların 15 işgünü içinde karara itiraz etmemesi halinde ön uzlaştırma komisyonunun vermiş olduğu karar kesinleşir, itiraz halinde konu merkez uzlaştırma komisyonunda görüşülerek karara bağlanır.

Ön uzlaştırma komisyonun da uzlaşma temin edilmediğinde, konu bir defa da merkezde, işverence ve sendika genel merkezi, yöneticileri arasından gösterecekleri en az 3'er kişilik temsilcilerden kurulacak **Merkez Uzlaştırma Komisyonunda** görüşülerek tutanağa bağlanır ve altları taraflarca imzalanır. Merkez uzlaştırma komisyonunda işveren temsilcilerinden biri TÜHİS'den olacaktır. Toplantının şekli, gündemi ve yeri taraflarca müştereken tespit edilir.

Uyuşmazlık bu suretle de çözümlenemediği takdirde taraflar yasa hükümlerine göre hareket etmekte serbesttirler.

MADDE 80- SAHSİ ŞİKÂYET VE DİLEKLER:

İşçiler her türlü şikâyet ve dileklerini yazılı olarak sıra ile buldukları en yakın amire yaparlar. Şikâyet edilen amir ve makam atlanarak şikâyet bir üst amire ve makamâ yapılır.

Şikâyet dilekçesine karşın, dilekçeyi alan amir veya makam veyahut işverence şikâyet konusunda verilmiş olan kararın şikâyetçi tarafından benimsenmemesi veya şikâyeti inceleyeceklerin 15 gün içinde cevap vermemesi halinde şikâyet konusu, işyeri sendika temsilcisi vasıtası ile ön uzlaştırma komisyonuna intikal ettirilir.

BÖLÜM 8

İHBAR ÖNELİ VE KIDEM TAZMİNATI

MADDE 81- İHBAR ÖNELİ VE TAZMİNATI:

İşten çıkartılmasına karar verilen işçiye iş sözleşmesinin feshinden önce durum, yazılı olarak bildirilir.

İhbar önelleri bu bildirimden tebliğinden itibaren başlar.

A) İhbar öneli:

- a) İş altı aydan az sürmüş işçi için ihbar öneli üç hafta,
- b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için ihbar öneli beş hafta,
- c) İş bir buçuk yıldan, üç yıla kadar sürmüş olan işçi için ihbar öneli yedi hafta,
- d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için ihbar öneli dokuz haftadır,

İşçi işinden ayrılmak istediği takdirde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki önelere uyarak durumu yazı ile işverene bildirecektir. Ancak askerlik ve tabii afetler halinde işçi için ihbar mükellefiyeti aranmaz.

B) İhbar Öneli Tazminatı:

İşveren yukarıda belirtilen önelere uymaksızın iş sözleşmesinin feshettiği takdirde a,b,c ve d fıkralarında yazılı ihbar önellerine ait ücreti işçiye ödeyecektir.



C) 18.4.1986 tarihinden sonra ilk defa işe giren işçilerin ihbar önelleri konusunda İş Kanunundaki ihbar süreleri uygulanır.

MADDE 82- KIDEM TAZMİNATI:

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki tüm işçilere, işyerinde fiilen çalıştıkları hizmet süresi üzerinden İş Kanunundaki şartlar ve esaslar dâhilinde her bir hizmet yılı için 35 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

Ana Tamirhane Müdürlükleri işyerlerinde çalışmakta iken işyerlerinin kapatılması sonucu bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerine nakledilen işçilerin kıdem tazminatı gün sayıları şahıslarına bağlı ve müktesep hak olarak aynen devam eder.

18.4.1986 tarihinden sonra ilk defa işe giren işçilere ise her bir hizmet yılı için İş Kanunundaki şart ve esaslara göre 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

**BÖLÜM 9
EK HÜKÜMLER**

MADDE 83- HASAR VE ZARAR TESPİT KOMİSYONU:

Kusurları nedeniyle kullandıkları araç, gereç ve donatım malzemelerini hasara uğratan, üretilen malın bozulmasına, yok olmasına, önemli ölçüde değerlerini yitirmesine neden olan işçiden uğranılan zararın tazmini için, işyerinde işveren vekilince ve sendikaca seçilen birer temsilci ile müştereken seçilen o işten anlayan bir kişinin iştiraki ile bir Hasar ve Zarar Tespit Komisyonu kurulur. Komisyon olayın özelliğine göre hasar ve zararı tespit edip bir tutanak tanzim eder, üyeler tutanağı imzalayarak idareye verir.

Komisyon ayrıca tutanakta, olayın mahiyeti, oluş şekli, zararı işçinin kusurundan mı, kastından mı, yoksa makine alet veya müteharrik kuvvetten mi meydana geldiğine dair bilgileri de belirtir.

MADDE 84- ÇALIŞMA BELGESİ VERİLMESİ:

Çalışma belgesi verilmesi konusunda İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanır. Türk Standartları Enstitüsü'ne uygun olarak belirlenecek kimlik kartları işçinin çalıştığı işyerince onaylanarak verilir.

MADDE 85- BEKÇİLERE VERİLECEK İŞ ELBİSESİ:

İşyerinde ve işbaşıda giyilmek üzere şekli, niteliği ve miadı işverence tesbit edilmek kaydıyla, fiilen bekçilik hizmetlerinde çalışan bütün bekçilere iş elbisesi ve ayakkabısı verilir.

MADDE 86- CENAZE NAKLİ:

İşçinin kendisinin ölümü halinde, cenazesi ailesinin istediği defin yerine kadar işveren vasıtalarıyla götürülür.

MADDE 87- İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

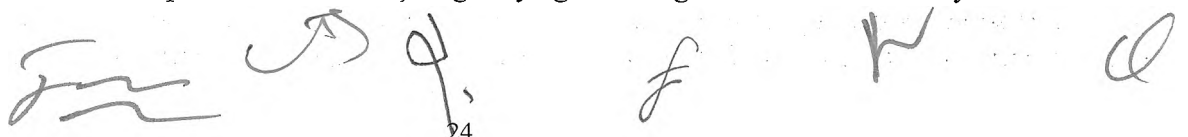
MADDE 88- TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

Bu konuda ilgili yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 89- SPOR YARDIMI:

Tarım ve Orman Bakanlığı ve Orman Genel Müdürlüğünün Merkez ve Taşra Teşkilatında kurulu bulunan ve ileride kurulacak olan spor kulüpleri için, çalışan işçilerin bordrolarında gösterilmek suretiyle aylık çıplak ücretlerinden her ay 20,00 (Yirmi Türk Lirası) TL spor aidatı kesilir. Kesilmesine yazılı itiraz eden işçilerden bu aidat kesilmez.

Bu aidatlar Orman Sporun merkezde açacağı veya göstereceği bir banka hesabına yatırılır.



MADDE 90- SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK TARİHİ VE SÜRESİ:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi 01.03.2023 tarihinde yürürlüğe girer ve 28.02.2025 tarihinde sona erer.

MADDE 91- HİZMET ZAMMI:

Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince brüt 15,00 TL/Ay hizmet zammı verilir. 696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihidir.

MADDE 92- EK PRİM:

Gazi, terör mağduru ve şehit yakınlarına günlük çıplak ücretinin %10'u (Yüzde on) tutarında Ek Prim ödenecektir.

MADDE 93- GECE ZAMMI:

Akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre, gece dönemidir. 20.00-06.00 saatleri arasında çalışılan süre kadar gece zammı ödenir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları sürelerle ait ücretleri %8 (Yüzde sekiz) zamlı olarak ödenir.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDEME ZAMANI:

İş bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında yapılan tüm ödemelerin mahsubu yapıldıktan sonra kalan ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkânları göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 2:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan "2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün 6. maddesine istinaden 14.11.2023 tarihinde Hükümet ve HAK-İŞ Konfederasyonu ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında imzalanan "Ek Çerçeve Anlaşma Protokolü" hükmüne göre toplu iş sözleşmesinin "Teşvik Primi" başlıklı 48. maddesinde gruptaki ücretlerde düzenleme yapılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 3:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan "2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün 5. maddesindeki "Yetki uyuşmazlığı devam eden işyerlerinde çalışan işçilere işbu 'Çerçeve Anlaşma Protokolü' ile belirlenen ücret zamları, avans niteliğinde uygulanır. İmzalanacak olan toplu iş sözleşmesi farklarından mahsup edilir" hükmü gereği işçilere avans niteliğinde uygulanan tüm ödemeler bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile avans uygulamasının yapıldığı tarih dikkate alınarak mükerrerliğe yer vermeyecek şekilde mukayese edilerek mahsuplaşma işlemi yapılacaktır.

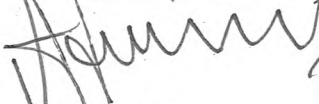
GEÇİCİ MADDE 4:

Bu toplu iş sözleşmesinin "Servis Aracı" başlıklı 51. maddesinin (a) fıkrasında Adalar ile ilgili yapılan düzenleme ile "Ağır İşlerde Çalışma Primi" başlıklı 49. maddesinin (b) fıkrasında yapılan unvan eklemeleri (forklift operatörü, gezici vinç operatörü) imza tarihinden ileriye doğru uygulanacaktır.

Bu işleme toplu iş sözleşmesi 93 asıl madde, 4 geçici madde ile 4 ekten ibaret olup taraflarca 20.11.2023 tarihinde müştereken imzalanmıştır.

İ Ş V E R E N T E M S İ L C İ L E R İ

**T.C. TARIM VE
ORMAN BAK.
TEMSİLCİLERİ**


Adem DİNÇ


Mehmet Emin GÜVEN

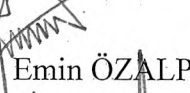

İsmail ŞAKIMA


Hayriye USLU

**ORMAN GENEL
MÜDÜRLÜĞÜ
TEMSİLCİLERİ**


Bekir KARACABEY


Recep ATEŞ


Emin ÖZALP

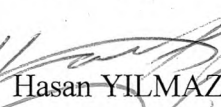

Ahmet AYDIN


Kadir SORGUN


Güliz BARAN

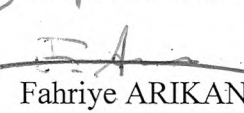
**TÜHİS
TEMSİLCİLERİ**


Adnan ÇİÇEK


Hasan YILMAZ


Dr. Şerefettin GÜLER


Ahmet SARIKAYA


Fahriye ARIKAN

**ÖZ ORMAN-İŞ
TEMSİLCİLERİ**


Settar ASLAN

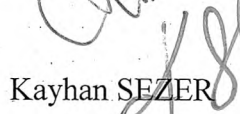

Ali BİLGİN

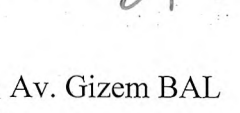

Halil TURAN

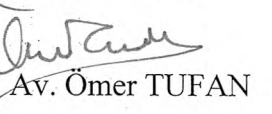

Z. Sungur KIZILKAYA


Ramazan GÜN


Av. Semih TEMİZ


Kayhan SEZER


Av. Gizem BAL


Av. Ömer TUFAN

DENEME SÜRESİNİ GÖSTERİR POZİSYON CETVELİ

Ek: 1 (Madde 26)

SIRA NO	GRUP NO	POZİSYONU	DENEME SÜRESİ
1	I	Arazi Formeni	120 Gün
2		Arazi Makine İşletme Şefi	
3		Atölye Formeni	
4		Atölye Şefi	
5		Formen (Atölye)	
6		İkmal Şefi	
7		Ustabaşı	
8		Mühendis, Mimar	
1	II	Ağır Makine Operatörü	120 Gün
2		Ağır Taşıt Şoförü	
3		Ağır Vasıta Operatörü	
4		Ağır Vasıta Ustası	
5		Demirci-Kaynakçı	
6		Dozer Operatörü	
7		Elektrik ve Akü Servis İşçisi	
8		Elektrik İşçisi	
9		Greyder Operatörü	
10		Hava-Havai Hat Operatörü	
11		İstifleyici Operatörü	
12		İş Makinesi Operatörü	
13		İş Makinesi Şoförü	
14		Kaporta Kaynak ve Demir Servis İşçisi	
15		Marangoz	
16		Motor Tamir ve Bakım İşçisi	
17		Motor Tamir ve Bakım İşçisi Ustası	
18		Operatör	
19		Oto Elektrik Ustası	
20		Sürütücü Operatörü	
21		Şase Ustası	
22		Şase Servisi İşçisi	
23		Tekniker	
24		Torna Ustası	
25		Traktör Operatörü	
26		Traktör Operatörü Büyük (4x4)	
27		Traktör Sürücüsü	
28		Treyler Operatörü	
29		Unimog Operatörü	
30		Yükleme Vinci Operatörü	
31		Yükleyici Operatörü	
32		Yürüyüş Takımları Yenileme Servis İşçisi	
33		Ekskavatör Operatörü	
34		Forklift Operatörü	
35		Gezici Vinç Operatörü	



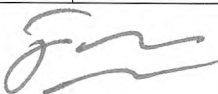
1	III	Ağır Vasıta Operatör Yardımcısı	120 Gün
2		Akücü	
3		Ambarcı	
4		Aşçı	
5		Atölye Maliyetçisi	
6		Çarkhane Servis İşçisi	
7		Dozer Operatör Yardımcısı	
8		Greyder Operatör Yardımcısı	
9		Hava Havai Hat Operatör Yardımcısı	
10		Hizmet Vasıtası Şoförü	
11		Kalifiye İşçi	
12		Kompresörcü Ateşleyici	
13		Makine Hesapçısı	
14		Maliyet Hesapçısı	
15		Oto Boya İşçisi	
16		Oto Kaportacı	
17		Oto Lastik Tamircisi	
18		Puantör	
19		Santral Görevlisi	
20		Santralcı	
21		Sosyal İşler Elamanı	
22		Su Tesisatçısı	
23		Sürütücü Operatör Yardımcısı	
24		Şoför	
25		Teknisyen	
26		Telsiz İşçisi	
27		Tornacı	
28		Treyler Operatör Yardımcısı	
29		Vasıflı İşçi	

--			
1	IV	Ambarcı Yardımcısı	120 Gün
2		Aşçı Yardımcısı	
3		Arazi İşçisi	
4		Bakım Onarım İşçisi	
5		Bekçi	
6		Depo Sorumlu Yardımcısı	
7		Düz İşçi	
8		Garson	
9		İşçi	
10		Kaloriferci	
11		Kartçı-Hesapçı	
12		Kaynakçı	
13		Kesim İşçisi	
14		Makine Çırağı	
15		Motorlu Testere İşçisi	
16		Sulama İşçisi	
17		Temizlik İşçisi	
18		Temizlikçi	
19		Tüm Yağcılar	
20		Vasıfsız İşçi	

**İŞE İLK DEFA ALINACAK İŞÇİLERİN SENDİKAYA ÜYE OLMALARI HALİNDE
GÖREV UNVANLARINA (POZİSYONLARINA) GÖRE ALACAKLARI
YEVMİYELERİ GÖSTERİR CETVEL
(TL/GÜN)**

Ek: 2

S. NO	GRUP NO	POZİSYONU	01.03.2023 31.08.2023	01.09.2023 29.02.2024
1	I	Arazi Formeni	720,00	828,00
2		Arazi Makine İşletme Şefi		
3		Atölye Formeni		
4		Atölye Şefi		
5		Formen (Atölye)		
6		İkmal Şefi		
7		Ustabaşı		
8		Mühendis, Mimar		
1	II	Ağır Makine Operatörü	715,00	822,25
2		Ağır Taşıt Şoförü		
3		Ağır Vasıta Operatörü		
4		Ağır Vasıta Ustası		
5		Demirci-Kaynakçı		
6		Dozer Operatörü		
7		Elektrik ve Akü Servis İşçisi		
8		Elektrik İşçisi		
9		Greyder Operatörü		
10		Hava Havai Hat Operatörü		
11		İstifleyici Operatörü		
12		İş Makinesi Operatörü		
13		İş Makinesi Şoförü		
14		Kaporta Kaynak ve Demir Servis İşçisi		
15		Marangoz		
16		Motor Tamir ve Bakım İşçisi		
17		Motor Tamir ve Bakım İşçisi Ustası		
18		Operatör		
19		Oto Elektrik Ustası		
20		Sürütücü Operatörü		
21		Şase Ustası		
22		Şase Servis İşçisi		
23		Tekniker		
24		Torna Ustası		
25		Traktör Operatörü		
26		Traktör Operatörü Büyük (4x4)		
27		Traktör Sürücüsü		
28		Treyler Operatörü		
29		Unimog Operatörü		
30		Yükleme Vinci Operatörü		
31		Yükleyici Operatörü		
32		Yürüyüş Takımları Yenileme Servis İşçisi		
33		Ekskavatör Operatörü		
34		Forklift Operatörü		
35		Gezici Vinç Operatörü		





29







1	III	Ağır Vasıta Operatör Yardımcısı	710,00	816,50
2		Akücü		
3		Ambarcı		
4		Aşçı		
5		Atölye Maliyetçisi		
6		Çarkhane Servis İşçisi		
7		Dozer Operatör Yardımcısı		
8		Greyder Operatör Yardımcısı		
9		Hava Havai Hat Operatör Yardımcısı		
10		Hizmet Vasıtası Şoförü		
11		Kalifiye İşçi		
12		Kompresörcü Ateşleyici		
13		Makine Hesapçısı		
14		Maliyet Hesapçısı		
15		Oto Boya İşçisi		
16		Oto Kaportacı		
17		Oto Lastik Tamircisi		
18		Puantör		
19		Santral Görevlisi		
20		Santralcı		
21		Sosyal İşler Elemanı		
22		Su Tesisatçısı		
23		Sürütücü Operatör Yardımcısı		
24		Şoför		
25		Teknisyen		
26		Telsiz İşçisi		
27		Tornacı		
28		Treyler Operatör Yardımcısı		
29		Vasıflı İşçi		
1	IV	Ambarcı Yardımcısı	705,00	810,75
2		Aşçı Yardımcısı		
3		Bakım Onarım İşçisi		
4		Bekçi		
5		Depo Sorumlu Yardımcısı		
6		Garson		
7		Kaloriferci		
8		Kartçı-Hesapçı		
9		Kaynakçı		
10		Makine Çırağı		
11		Motorlu Testere İşçisi		
12		Sulama İşçisi		
13		Temizlik İşçisi		
14		Temizlikçi		
15		Tüm Yağcılar		
1	V	Yukarıdaki Pozisyonlar dışında alınacak işçilere	700,00	805,00

Bu işe giriş ücretleri toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlanacağı tarih itibarıyla arttırılarak uygulanacaktır.

[Handwritten signatures and initials]

POZİSYON CETVELİ

EK:3

SIRA NO	GRUP NO	GÖREV ÜNVANI (POZİSYONU)
1	I	Arazi Formeni
2		Arazi Makine İşletme Şefi
3		Atölye Formeni
4		Atölye Şefi
5		Formen (Atölye)
6		İkmal Şefi
7		Ustabaşı
8		Mühendis, Mimar
1	II	Ağır Makine Operatörü
2		Ağır Taşıt Şoförü
3		Ağır Vasıta Operatörü
4		Ağır Vasıta Ustası
5		Demirci-Kaynakçı
6		Dozer Operatörü
7		Elektrik ve Akü Servis İşçisi
8		Elektrik İşçisi
9		Greyder Operatörü
10		Hava-Havai Hat Operatörü
11		İstifleyici Operatörü
12		İş Makinesi Operatörü
13		İş Makinesi Şoförü
14		Kaporta Kaynak ve Demir Servis İşçisi
15		Marangoz
16		Motor Tamir ve Bakım İşçisi
17		Motor Tamir ve Bakım İşçisi Ustası
18		Operatör
19		Oto Elektrik Ustası
20		Sürütücü Operatörü
21		Şase Ustası
22		Şase Servis İşçisi
23		Tekniker
24		Torna Ustası
25		Traktör Operatörü
26		Traktör Operatörü Büyük (4x4)
27		Traktör Sürütçüsü
28		Treyler Operatörü
29		Unimog Operatörü
30		Yükleme Vinci Operatörü
31		Yükleyici Operatörü
32		Yürüyüş Takımları Yenileme Servis İşçisi
33		Ekskavatör Operatörü
34		Forklift Operatörü
35		Gezici Vinç Operatörü

 31

1	III	Ağır Vasıta Operatör Yardımcısı
2		Akücü
3		Ambarcı
4		Aşçı
5		Atölye Maliyetçisi
6		Çarkhane Servis İşçisi
7		Dozer Operatör Yardımcısı
8		Greyder Operatör Yardımcısı
9		Hava Havai Hat Operatör Yardımcısı
10		Hizmet Vasıtası Şoförü
11		Kalifiye İşçi
12		Kompresörcü Ateşleyici
13		Makine Hesapçısı
14		Maliyet Hesapçısı
15		Oto Boya İşçisi
16		Oto Kaportacı
17		Oto Lastik Tamircisi
18		Puantör
19		Santral Görevlisi
20		Santralcı
21		Sosyal İşler Elemanı
22		Su Tesisatçısı
23		Sürütücü Operatör Yardımcısı
24		Şoför
25		Teknisyen
26		Telsiz İşçisi
27		Tornacı
28		Treyler Operatör Yardımcısı
29		Vasıflı İşçi

1	IV	Ambarcı Yardımcısı
2		Aşçı Yardımcısı
3		Bakım Onarım İşçisi
4		Bekçi
5		Depo Sorumlu Yardımcısı
6		Garson
7		Kaloriferci
8		Kartçı-Hesapçı
9		Kaynakçı
10		Makine Çırağı
11		Motorlu Testere İşçisi
12		Sulama İşçisi
13		Temizlik İşçisi
14		Temizlikçi
15		Tüm Yağcılar

V

Yukarıdaki Pozisyonlar dışında çalıştırılanlar ise V.grupta yer alır.













CEZA LİSTESİ

(Bir takvim yılında tekerrür sayısına göre)

EK : 4

Cezayı Gerektiren Hareketler	1	2	3	4	5
1- Mazeretsiz 1 saat kadar geç gelmek ,	İhtar	1. yev.	2. yev	3. yev	İhraç
2- Mazeretsiz 1 İş günü işe gelmemek,	1.yev	2.yev	3.yev	İhraç	
3- Mazeretsiz Herhangi bir tatil gününü takip eden iş günü işe gelmemek,	2.yev	3.yev	4.yev	İhraç	
4- Mazeretsiz Herhangi bir tatil gününü takip eden 2 iş günü veya ardı ardına 3 iş günü işe gelmemek,	4.yev	İhraç			
5 Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden 3 iş günü veya ardı ardına 4 iş günü işe gelmemek,	İhraç				
6 İş saati bitmeden izinsiz olarak gitmek,	1.yev	2.yev	3.yev	4.yev	İhraç
7 Hasta olmadığı halde kendini hasta göstermek (temaruz etmek),	2.yev	3.yev	4.yev	İhraç	
8 İş sırasında alkollü içki veya iş esnasında veya iş yerinde uyuşturucu madde kullanmak, İhraç					
9- Görevine sarhoş gelmek,	4.yev	İhraç			
10- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak,	İhtar	2.yev	3.yev	4.yev	İhraç
11- İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak, işyerine ait malzeme, vasıta, alet veya şahısları zati işlerinde kullanmak,	1.yev	2.yev	3.yev	4.yev	İhraç
12- İş saatlerinde özel ziyaretlerde bulunmak,	İhtar	1.yev	2.yev	3.yev	İhraç
13 İş saatlerinde arkadaşlarını lüzumsuz meşgul etmek,	İhtar	1.yev	2.yev	3.yev	İhraç
14- İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak ve şarkı söylemek, İhtar	1.yev	2.yev	3.yev	İhraç	
15- İş saatinde uyumak,	İhtar	1.yev	2.yev	3.yev	İhraç

- 16- İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hürmetsizlik etmek; 2.yev 3.yev 4.yev İhraç
- 17- İşyerinde veya iş esnasında Amirlerine hakaret veya tehdit Etmek, İhraç
- 18- İşyerinde veya iş esnasında amirlerine tecavüz etmek, İhraç
- 19- a) İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına, iş arkadaşlarına maiyetine, hakaret veya tehdit etmek, 4.yev İhraç
- b) İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına, iş arkadaşlarına maiyetine ve işyerinde her ne sebeple bulunursa bulunsun üçüncü şahıslara cinsel saldırıda, tecavüzde bulunmak, veya benzer nitelikte yüz kızartıcı herhangi bir eylemde bulunmak, İhraç
- 20- İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına iş arkadaşlarına maiyetine veya iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak, İhtar 1.yev 2.yev 3.yev İhraç
- 21- Amirleri, işyeri mensupları iş arkadaşları veya maiyeti hakkında yalan veya yanlış şaiyalar çıkarmak, asılsız ihbar ve şikayetlerde bulunmak, 3.yev İhraç
- 22- Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtmak ve yaptırmamak, 3.yev 4.yev İhraç
- 23- Amirleri tarafından pozisyonu ile ilgili olarak verilen emir ve işleri savsaklamak, 1.yev 2.yev 3.yev İhraç
- 24- Yapması lüzumu kendisine bildirilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek, 2.yev 3.yev 4.yev İhraç
- 25- Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek, İhraç
- 26- Resmen münasebette bulunduğu şahıs veya müesseselerden yardım veya ödünç istemek, 2.yev 3.yev İhraç

- 27- Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek, İhraç
- 28- Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları menfaat karşılığında ifşa etmek, İhraç
- 29- İşyerinde kavga çıkartmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek, İhtar 2.yev 3.yev 4.yev İhraç
- 30- İş esnasında siyasi propaganda yapmak, 3.yev İhraç
- 31- Hırsızlık veya hırsızlığa teşebbüs etmek, İhraç
- 32- İşyerine ait alet,malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek, malzemeyi kurtasiyeyi, fuzuli sarf etmek, bunları hor kullanmak, İhtar 1.yev 2.yev 3.yev İhraç
- 33- Kendisine teslim edilen alet, malzeme veya vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına veya hasarına sebebiyet vermek, (bir aylık hak edişi aşmamak kaydı ile) İŞÇİNİN :
- a) İhmali halinde, İhtar 1.yev. 2.yev. 3.yev. İhraç
- b) Ağır ihmali halinde, 2.yev 3.yev. İhraç
- c) Kastı halinde, İhraç
- 34- Kendisine teslim edilen alet, malzeme veya vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına veya hasarına sebebiyet vermek, (Bir aylık hak edişi aşan hallerde) İŞÇİNİN:
- a) İhmali halinde, 3.yev. 4.yev. İhraç
- b) Ağır ihmali halinde, 4.yev. İhraç
- c) Kastı halinde, İhraç
- 35- İşyerinde mevcut alet, malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike anında gereken yardımı yapmamak, İhtar 1.yev. 2.yev 3.yev. İhraç
- 36- İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangın başlangıcına sebebiyet vermek, 3.yev. İhraç
- 37- İşyerinin kısmen veya tamamen faaliyetini durdurmak amacı ile sabotaja teşebbüs etmek, teşvik etmek veya sabotaj yapmak, İhraç

38-	Görevinde ihmal ve lakayt davranmak,	İhtar	2.yev.	3.yev	4.yev.	İhraç
39-	Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak,	İhtar	2.yev	3.yev.	4.yev.	İhraç
40-	Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik,	İhtar	1.yev.	2.yev.	3.yev.	İhraç
41-	İşyerinde iş saatinde kumar oynamak veya oynatmak,	İhraç				
42-	İşyerinde iş saati dışında kumar oynamak veya oynatmak,	İhtar	3.yev.	4.yev.	İhraç	
43-	İşin yapılmasında kendisi ile birlikte çalışanlara zorluk göstermek,	İhtar	2.yev.	3.yev.	4.yev.	İhraç
44-	İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı hallerde bunlara haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek veya beyanda bulunmak suretiyle işçinin işverenin veya vekilini yanıltması,	İhraç				
45-	Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde ve şahsi işlerde merci tecavüzünde bulunmak,	İhtar	1.yev.	2.yev.	3.yev.	İhraç
46-	İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu görevleri, işin ifası sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen direnmesi,		4.yev.	İhraç		
47-	Resmi belgeler üzerinde tahribat yapmak, sahte belge düzenlemek,	İhraç				
48-	İşine gelmeyen işçinin yerine imza etmek, kartını basmak veya işçiyi işe gelmiş göstermek,		2.yev.	3.yev.	4.yev.	İhraç
49-	Orman suçu işlemek		2.yev.	4.yev.	İhraç	

NOT :Yev. ; Yevmiye kesimidir.

