

GRUP TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİ
BÖLÜM - I
GENEL HÜKÜMLER

TANIMLAMALAR:

Madde 1:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin metni içinde:

- a) Bu sözleşmede taraf olan, Kızılırmak Mahallesi Eskişehir Yolu 1. Km. Söğütözü-ANKARA adresinde kurulu Türk Metal Sendikası "SENDİKA",
- b) Bu sözleşmede taraf olan Abidei Hürriyet Cad. Mecidiyeköy Yolu No.268, MESS, Şişli/İSTANBUL adresinde kurulu Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası "MESS",
- c) Bu sözleşmede taraf olan SENDİKA ile MESS müştereken "TARAFLAR",
- d) Bu sözleşmeye Ek Liste I'de unvan veya adı-soyadı yazılı işverenlerin her biri "İŞVEREN",
- e) Bu sözleşmeye Ek Liste I'de unvanları veya adı-soyadı, işyeri adresleri yazılı işverenlerin adı geçen işyerleri ile kanun çerçevesinde işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı yerler ve dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene, bakım, bedeni veya mesleki eğitim yerleri, avlu gibi sair eklentiler ve araçlar "İŞYERİ",
- f) İşyerinde çalışan ve taraf sendika üyesi işçiler "ÜYE",
- g) Bu Toplu İş Sözleşmesi, "SÖZLEŞME",

diye adlandırılmıştır.

AMAÇ:

Madde 2:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin amacı, işyerlerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırmaya yönelik yollarla kotarmaktır.

TARAFLARIN TANINMASI:

Madde 3:

- a) İşçi Sendikası işyerinde çalışan üyeler hakkında kanunen sahip olduğu temsil yetkisini mevzuat ve bu sözleşme çerçevesinde kullanır. Mevzuat ve sözleşme hudutları içerisinde işveren, işçi sendikasını üyelerin temsilcisi olarak tanır.
- b) Bu sözleşmenin yürütümü bakımından işçi sendikası da MESS'i, işvereni ve yetkili vekillerini temsilci olarak tanımıştır.

TARAFLARIN TEMSİLİ:**Madde 4:****a) Sendikanın Temsili:**

Sözleşmenin uygulanmasında sendikayı, sendikanın yetkili yöneticileri veya görevlendirdikleri, işyerinde ise bu sözleşmede gösterilen esaslar dairesinde işyeri sendika temsilcileri temsil ederler.

b) İşverenin Temsili:

Bu sözleşmenin işyerinde uygulanmasında işvereni bizzat işveren veya yetkileri çerçevesinde işveren vekilleri temsil ederler.

TARAFLARIN SORUMLULUĞU:**Madde 5:**

Taraflar, işbu toplu iş sözleşmesi ve kanunların kendilerine yüklediği yükümlülükleri yerine getirmek, amaç maddesindeki ilkelerin gerçekleşmesini sağlamak için devamlı çaba gösterirler. Taraflar ve temsilcileri kanun dışı tutum ve davranışlara mani olup bu gibi hareketleri önlemek için her türlü gayreti önceden sarf ederler.

KAPSAM VE YARARLANMA:**Madde 6:****a) Yer itibarı ile Kapsam:**

İşbu sözleşme; Ek Liste I'de unvanları veya adı soyadı yazılı işverenlerin belirtilen işyerleri ile kanun çerçevesinde işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı yerler ve dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene, bakım, bedeni veya mesleki eğitim yerleri, avlu gibi sair eklentiler ve araçları kapsar.

b) Şahıs itibarı ile Kapsam:

Bu sözleşme; Ek I numaralı listede unvan ve adresleri yazılı işyerleri ile bu yerlerde çalışan işçileri kapsar. Ancak müdürler, müdür yardımcıları, şefler, şef yardımcıları, mühendisler, büro personeli, müdür yardımcısı durumundaki amirler, ustabaşılar (formenler) ve teknik ressamlar sözleşmenin kapsamı dışındadırlar.

Kapsam içi görevde bulunan işçi, gerçek görev verilmeden, sırf kapsam dışına çıkarılmak amacıyla, başka bir unvanla değerlendirilerek kapsam dışına çıkarılamaz.

c) Yararlanma:

Bu sözleşmeden; işyerinde çalışan ve taraf sendika üyesi kapsam içi işçiler yararlanırlar. Üye olmayan kapsam içi işçilerin sözleşmeden yararlanmaları konusunda kanun hükümleri saklıdır.

Bu sözleşmenin çalışma süreleri, iş güvenliği, işçi sağlığı, disiplin ve iç yönetmelik hükümleri üye olmayanlara da uygulanır. İşyerinde uygulanmakta olan yemek ve vasıta (ücretleri hariç) yardımlarından üye olmayanlar da yararlanırlar.

SAKLI HAKLAR:**Madde 7:**

- a) İşbu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş bulunan konuların veya hükümlerin karşılığı olan eski toplu iş sözleşmesindeki hükümler kaldırılmış sayılır.
- b) Bu sözleşme ile kabul edilmiş, kaldırılmış veya değiştirilmiş olan konuların dışında, bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce işyerinde süreklilik gösterecek biçimde hizmet akdi olarak uygulanmış olan ve bu sözleşmede bulunmayan hak ve menfaatler aynı şekil ve oranlarda uygulanır.

EK YÖNETMELİKLER:**Madde 8:**

İlişik İç Yönetmelik, İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliği ve İş Gruplandırmasında İşe Giriş, Adaylık ve Terfi Yönetmeliği bu toplu iş sözleşmesinin eki ve tamamlayıcısıdır.

BÖLÜM - II
SENDİKAL KONULARLA İLGİLİ HÜKÜMLER

SENDİKA AİDATI:**Madde 9:**

- A) İşveren sorumluluğu sendikaya ait olmak üzere sendikanın vereceği isim listelerine göre:
- a) Sendikaca belirlenen üyelik aidatını,
- b) Kanunen sendikaya ait olarak kesilmesi gerekli dayanışma aidatını,
- c) Sendikadan istifa eden üyeler için notere başvurma tarihinden itibaren bir ay süre ile kesilmesi gerekli sendika üyelik aidatını, keser ve işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden on gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırır.
- B) İşveren aidat listelerinde:
- a) Aidat kesilen üyelerin isimlerini, işyeri sicil numaralarını, aidat nevelerini ve miktarlarını,
- b) Ücretlerinden aidat kesintisi yapılmayan üyelerin istirahatli veya benzeri gibi kesinti yapılmama sebeplerini,
- c) Aidatında artış olan üyenin adının hisasına artış sebebini,
- d) Kesinti yapılan üye sayısını ve kesinti miktarlarını iki ayrı listede her sayfası işyeri yetkililerince imzalı ve mühürlü olarak belirtir. Listelerin bir nüshası genel merkeze, bir nüshası ise ilgili şubeye gönderilir.

- e) 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 61. maddesi hükmü gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olmaktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır.

C) İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf istemez.

MUVAFAKATA BAĞLI KESİNTİLER:

Madde 10:

İşveren Metal Sosyal Kültür ve Eğitim Vakfı (MET-VAK) ile Sendika tarafından bildirilen yapı kooperatiflerinin ve işyerine ilişkin varsa tüketim kooperatif kesintilerini üyenin yazılı muvafakati üzerine istihkakından keser.

SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMASI:

Madde 11:

Sendika temsilcileri 2821 sayılı Kanun uyarınca işyerinde çalışan üyeler arasından sendikaca tayin edilir. Bunlardan birisi baştemsilci, elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde bir diğeri baştemsilci yardımcısı olarak işverene yazı ile bildirilir. İşyerinde baştemsilci bulunmadığı hallerde yardımcısı baştemsilcilik görevini yapar.

SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREVLERİ:

Madde 12:

Sendika temsilcileri Sendikalar Kanunu'na göre kanuni temsilcilik hakkına haiz olup, görev ve yetkileri şunlardır:

- a) İşyerinde, işçi ve işveren arasında işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışının devamını sağlamak,
- b) İşçi-işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların bu sözleşmedeki şikayetlerin halli prosedürü dahilinde, mevzuata ve bu toplu iş sözleşmesine uygun biçimde çözümlenmesinde yardımcı olmak,
- c) Sözleşmenin uygulanmasını izlemek,
- d) Kanun dışı eylem ve uyuşmazlıkları önlemektir.
- e) Baştemsilci ve yardımcısının mühim ve acil vakaların halli hususunda kendi vardiyası ve postası dışındaki saatlerde o andaki işyeri yetkilisiyle mutabakata varmak şartıyla işyerine gelmek ve konu ile ilgilenmek yetkisi vardır.
- f) Toplu iş sözleşmesinin uygulanması veya çalışma ile ilgili bir olay doğması halinde sendika baştemsilcisi veya yokluğunda en yakın temsilcisinin çalışma saatleri içinde konu ile ilgilenmek yetkisi vardır.

SENDİKA TEMSİLCİ VE GÖREVLİLERİNİN TEMİNATI:

Madde 13:

İşyerinde çalışan sendika, yönetim, denetim, disiplin kurulu başkan ve üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri sırf sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz ve hizmet akitleri bu nedenle bozulamaz. Yönetici ve temsilcilerin teminatı ile iş akitlerinin feshi konusunda kanuni hükümler uygulanır.

SENDİKA ÜYELERİNİN TEMİNATI:

Madde 14:

Taraf sendika üyeleri iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde ilgili kanunlara ve bu toplu iş sözleşmesine uygun olarak yapacakları sendikal faaliyetlerinden dolayı cezalandırılmaz ve işten çıkarılamazlar.

SENDİKADA GÖREV ALAN ÜYELER:

Madde 15:

- a) Seçimle Sendika yönetim kurullarında veya başkanlığında veyahut bölge temsilcisi olarak görev alan üyeler işyerindeki hizmet süreleri ne olursa olsun, 15 gün önce fesih ihbarında bulunmak suretiyle işten ayrılabilirler.
- b) "a" bendinde belirtilen üyeler seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle, görevlerinin sona ermesini izleyen bir ay içinde işverene yazılı olarak başvururlarsa, işveren bunları en çok 15 gün içinde, emsallerine geçmiş dönemlerde verilen ücret zamları sonucu ulaşılmış ücret seviyesini tanımak suretiyle, eski branşlarında işe, değilse, durumlarına uygun münhale tercihan alınır.
- c) Sendika yöneticilerinin işyerini ziyareti:

Sendika yöneticileri ve bölge temsilcileri işvereni ve işyerindeki üyelerini işyeri yetkilisi ile mutabık kalarak mesai saatleri içinde de ziyaret ederler. Paydoslarda işyerinde işçiler ile toplu halde konuşur, şikayet ve dileklerini dinlerler.

SENDİKA TEMSİLCİ ODASI:

Madde 16:

Sendika temsilcilerinin toplanabilmesi, işyerine ait sendika kayıtlarının tutulması ve işlerinin yürütülebilmesi için işverence işyerinde bir oda tahsis edilir.

Gerekli masa, sandalye, dolap, ufak tip hesap makinesi, internet bağlantılı bilgisayar ve yazıcısı tahsis edilir. İşyeri temsilci odasına dahili telefon santralinden bir telefon temin edilir ve bölge temsilciliği ve şubesi ile baştemsilci ve baştemsilci yardımcısının telefonla görüşmesi sağlanır.

İLAN TAHTASI:

Madde 17:

Sendikanın üyelerine duyurulması gerekli duyuru, tebliğ ve bültenleri için, işyeri işçilerinin görebileceği uygun yerlerde, işverence sağlanan camlı ve iki kilitli ilan tahtası bulundurulur. Kilidin birinin anahtarı işveren veya işveren vekilinde, diğerinin anahtarı baştensilcide bulunur. Korunması işverene aittir. Sendika duyuru tahtasına asılacak herhangi bir duyuru, tebliğ, evrak veya benzeri, mevzuata, ahlak ve adaba, bu sözleşmeye aykırı ve işverenleri küçük düşürücü olamaz. Duyuru tahtasına asılacak her türlü yazıların altı, Sendikanın yetkililerince mühürlenir ve imzalanır. Sendika adına imza ve mühür koyma yetkisine sahip kimselere ait tatbik imzası ve mühür bir yazı ile işverene bildirilir. Altı sendikanın yetkililerince mühürlü ve imzalı olmayan duyuru, tebliğ, bülten veya buna benzer konular ilan tahtasına asılamaz, bunlardan sendika sorumlu tutulamaz.

SENDİKAL İZİNLER:

Madde 18:

a) Baştensilci İzni:

Sendika baştensilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir:

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Günlük İzin Süresi</u>
01- 50 işçi çalıştıran işyerinde	1 saat
51- 200 " " "	2 saat
201- 500 " " "	3 saat
501-1000 " " "	4 saat
1001'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	7,5 saat

Baştensilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştensilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıdır. Ancak, sendika merkezi veya şubesinin veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulanmak şartıyla sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

b) Temsilci İzinleri:

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

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>İzin Süresi</u>
51- 200 işçi çalıştıran işyerinde haftada bir gün	2 saat
201- 500 " " " " "	3 saat
501-1000 " " " " "	4 saat
1001'den fazla işçi çalıştıran işyerinde haftada bir gün	7,5 saat

c) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri:

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, onur kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir:

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01-50 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
51-100 " " "	40 gün
101-200 " " "	55 gün
201-500 " " "	80 gün
501-1000 " " "	120 gün
1001'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	işçi sayısının % 12'si kadar gün

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

Bu izinlerin uygulanmasında işyerinin çalışmasının aksatılmaması esastır. Bu konuda Sendika ile İşverenin mutabakatı sağlanır.

BÖLÜM - III ***ŞİKAYETLERİN VE UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ***

ŞİKAYET KADEMELERİ:

Madde 19:

Toplu İş Sözleşmesi ile sağlanan hak ve menfaatlerin kullanılması ve uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların ve üyelerin münferit müracaat ve şikayetlerinin hallinde aşağıdaki sıra takip edilir.

Birinci Kademe:

Şikayetçi üye şikayetini ilk amirine götürür, hallini ister.

İkinci Kademe:

Birinci kademede halledilemeyen şikayeti sendika temsilcisine bildirir ve hallini ister.

Üçüncü Kademe:

İkinci kademede halledilemeyen şikayeti sendika baştemsilcisi işveren vekili ile halleder.

Dördüncü Kademe:

Üçüncü kademede halledilemeyen şikayet sendika şube veya merkezine intikal ettirilir. Konu bir sendika yöneticisi ile işveren yetkilisi arasında görüşülerek halledilir. Netice ilgili şikayetçiye ve sendika temsilciliğine bildirilir.

Bu kademelerin herhangi birinin kararını uygun görmeyen üye üç işgünü içinde bir üst kademeye müracaat edebilir. Her kademe en geç üç işgünü içinde konuyu karara bağlar. Üyenin ya da temsilcinin şikayetini yazılı olarak bildirmesi halinde işveren vekillerinin de on gün içerisinde cevabı yazılı olur.

UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:**Madde 20:**

Toplu iş sözleşmesinin tatbik ve tefsiri konusunda çıkan görüş ayrılıkları ile mevzuattan doğan toplu uyuşmazlıklar, şikayet kademeleri yolu ile halledilemez ise Uyuşmazlıkları Çözüm Kuruluna intikal ettirilir. Kurul tarafların seçeceği ikişer temsilciden oluşur. Kurulun toplantıya daveti, konuyu kurula getiren tarafça en az üç işgünü önceden yazılı olarak yapılır. Taraflar kurula katılacak temsilcilerini, en geç ilk toplantı gününe kadar birbirlerine yazılı olarak bildirirler. Kurul lüzumlu hallerde toplanır. Kurula taraf temsilcilerinden biri sıra ile başkanlık eder. Kurul toplantı tarihinden itibaren üç işgünü içinde çoğunlukla karar verir. Karara varılamaz ise durum bir tutanakla tespit edilir. Tutanaklar iki nüsha olarak düzenlenir ve taraf temsilcileri vasıtasıyla taraflara tebliğ edilir. Kurul kararları kesindir.

ÖZEL HAKEM:**Madde 21:**

Uyuşmazlıkları çözüm kurulunda karara bağlanamayan veya bağlanmasına rağmen uygulanmayan toplu uyuşmazlıklar taraflardan birinin isteği ile Özel Hakem Kuruluna yansıtılabilir.

Konunun Özel Hakeme yansımısını isteyen taraf, bu isteğini yazı ile diğer tarafa bildirir.

ÖZEL HAKEM KURULU VE ÇALIŞMA USULÜ:**Madde 22:**

Taraflardan biri uyuşmazlığın konusu ile seçtiği hakemin kim olduğunu karşı tarafa bildirir. Karşı taraf bu bildiriye aldığı tarihi izleyen 6 işgünü içinde kendi hakemini seçerek diğer tarafa bildirmek zorundadır.

Bu süre içinde hakemini bildirmez ise diğer taraf işyerinin kurulu olduğu yerdeki görevli İş Mahkemesine müracaatla karşı tarafın hakemini seçtirir. Her iki hakem seçildikleri tarihi izleyen 6 işgünü içinde toplanarak üçüncü tarafsız hakemi seçerler.

Üçüncü tarafsız hakemin seçilmesinde hakemler anlaşamazlar ise üçüncü tarafsız hakemi aynı şekilde işyerinin kurulu olduğu ildeki görevli iş mahkemesi seçer. Hakem heyetine üçüncü hakem başkanlık eder. Hakemler toplantı tarihini izleyen 20 gün içerisinde çoğunlukla karar verirler. Bu süre tarafların anlaşması ile uzatılabilir. Kararlar hakkında H.U.M.K. ve ilgili kanun hükümleri uygulanır.

Taraflar hakem masraflarını yarı yarıya depo ederler. Karar aleyhine sonuçlanan taraf, masrafların tamamını öder.

METAL SANAYİİ İŞ GRUPLANDIRMA SİSTEMİNİN UYGULANMASINA İLİŞKİN HUSUSLARIN ELE ALINIŞ PROSEDÜRÜ:

Madde 23:

Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemine İlişkin Yönetmelik kapsamı içine giren işyerlerinde, sistemin işyerine uygulanmasından doğabilecek hususların ele alınışında aşağıdaki yöntem uygulanır:

Kademe 1:

- 1.1.** Sistemin uygulanışına ilişkin farklı görüşü olan üye veya sendika temsilcileri bu görüşlerini gerekçeleri ile birlikte işyeri sendika baştemsilcisi vasıtası ile işyeri yönetimine yazılı olarak bildirir.
- 1.2.** İşyeri yönetimi konuyu inceler ve sonucunu 10 işgünü içinde işyeri baştemsilcisi vasıtasıyla yazılı olarak üyeye tebliğ eder.

Kademe 2:

- 2.1.** İşyeri yönetiminin görüşünün benimsenmemesi halinde konu, itiraz ve gerekçeleri ile birlikte Baştemsilcilikçe, sendika şubesine intikal ettirilir. Taraflar gerekli gördükleri takdirde işyerlerinde aksaklıkları inceleyebilirler.
- 2.2.** Sendika şubesi durumu inceler, üyenin haklı olduğu görüşünde ise konuyu işverene 10 işgünü içinde intikal ettirir, mesele işveren ile şubenin görevlendireceği yetkililerce 10 işgünü içerisinde değerlendirilir. Sendika şubesi durumu üyesine bildirir. İhtilafı durumun devam etmesi halinde konu 3. kademeye intikal eder. Sendika konuyu belge ve gerekçeleri ile MESS'e yazılı olarak intikal ettirir.

Kademe 3:

Bu durumda taraf uzmanları konuyu 15 gün içerisinde inceleyerek takip eden hafta içerisinde biraraya gelirler ve konuyu sonuçlandırır. Sonuca bağlanmış kararlar kesindir. Durum bir tutanakla tespit edilir.

1., 2. ve 3. kademelerdeki hususların toplu olması halinde belirlenen süreler taraflarca uzatılabilir.

Kademe 4:

Taraf uzmanlarının konuyu çözümleyememeleri halinde tarafların görevlendireceği uzman birer kişi ile İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü Başkanlığınca tayin edilecek veya taraflarca mutabık kalınacak "MİDS" Projesinin teknik çalışmalarında görev almış görevlilerinden bir kişiden oluşacak 3 kişilik bir kurul konuyu inceler ve oy çokluğu ile sonuca bağlar. Kurulun vereceği kararlar kesindir ve kararlar taraflara yazılı olarak tebliğ edilir.

1., 2., 3. ve 4. kademelerde yapılan düzeltmeler toplu iş sözleşmesinin ilgili yılında uygulanmış bulunan ücret zammı tarihi itibarıyla yürürlüğe konulur.

Düzeltilmelerde ve terfilerde emsal işçinin ücretini geçmemek kaydıyla her grup için ücret farkı sözleşmenin 1. ve 2. yılında 4 Kr/saatten az olamaz.

BÖLÜM - IV **DİSİPLİN KURULU**

DİSİPLİN KURULU:

Madde 24:

A) KURULUŞ VE ÇALIŞMA YÖNTEMİ:

İşbu sözleşmenin imza tarihinden itibaren elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 30 gün içinde Disiplin Kurulu kurulur.

- 1.** Bu kurul, işveren tarafından tayin edilecek iki asıl iki yedek üye ile sendikanın işyerinde çalışan üyelerinden tayin edeceği iki asıl ve iki yedek üyeden teşekkül eder. Taraflar kurul üyelerini diğer tarafa yazı ile bildirirler. Kurula, işverenin kurul üyeleri arasından seçeceği kişi başkanlık eder. Toplantıların asıl üyelerin tamamının iştiraki ile yapılması esastır. Asıl üyelerin mazereti halinde yerine yedekleri katılır. Asıl veya yedek üyelerin yazılı davete rağmen toplantıya katılmamaları halinde, kurul toplantıya katılan üyelerle vazifesine devam eder. Kurul, üyelere herhangi birinin talebi üzerine toplanır.
- 2.** Kararlar oyların çokluğu ile alınır. Oyların eşit olması halinde başkanın oyu, kararı tayin eder. İşten çıkarma cezalarını gerektiren olayların görüşüldüğü toplantılarda, başkanın oyu tek olup, kurulun varacağı sonuçlar gerekçeli olarak Genel Müdür veya yetkili işveren vekiline tevdi edilir. Nihai karar, kurulun gerekçeli kararından da yararlanılarak, işveren yerine, Genel Müdür veya kurulda göreve katılmamış yetkili işveren vekili tarafından verilir. Disiplin Kurulu tarafından verilen kararların bir sureti Sendikaya da gönderilir.
- 3.** Sendika yöneticileri ve işyeri temsilcilerine disiplin cezası verilmesi sözkonusu olduğu takdirde, mesele üç işgünü içinde işveren veya temsilcisiyle Sendika Genel Yönetim Kurulunca seçilecek bir temsilci arasında görüşülür. Taraflar cezanın gerekliliği hususunda bir karara varamazlarsa konu Uyuşmazlıkları Çözüm Kuruluna intikal ettirilir. Kurul kararına kadar yönetici veya temsilcinin hizmet akdi bu sebeple fesh edilemez.
- 4.** Disiplin Kuruluna intikal eden konuya direkt taraf olan kurul üyeleri bu konuya ilişkin Disiplin Kurulunda görev alamaz.
- 5.** Disiplin Kurulu cezaiyî mucip fiilin işlenişinin öğrenilmesinden itibaren 6 işgünü içinde işveren veya vekili tarafından toplantıya çağrılır. Disiplin Kurulunun toplantı süresi ilk toplantıdan itibaren en çok 15 işgünüdür.
- 6.** İş Kanunu'ndaki 6 işgünlük süre Disiplin veya Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu kararına kadar askıda kalır.

B) DİSİPLİN CEZALARI:

- 1.** Uyarı ve ihtar hariç her türlü disiplin cezasının Disiplin Kurulu'ndan geçirilmesi şarttır.
- 2.** Disiplin Kurulu'nca işçilere verilecek disiplin cezaları şunlardır:

1. Ücret kesintisi (1 ile 2 gündeliğe kadar),
2. İşten çıkarma.

BÖLÜM - V ***ÇALIŞMA SÜRELERİ***

ÇALIŞMA SÜRELERİ:

Madde 25:

Çalışma süreleri ve şekilleri konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır.

GÜNLÜK ÇALIŞMADAN SAYILAN SÜRELER:

Madde 26:

Günlük çalışmadan sayılan süreler konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır.

İŞE GEÇ GELMELER:

Madde 27:

- a) Bir takvim ayı içerisinde mazeretine dayalı yalnız iki defa ve 30 dakikayı geçmeyen gecikmelerde, işveren işçiye işbaşı yaptırır ve ücretinden kesinti yapmaz. Alışkanlık halinde bu hüküm uygulanmaz.
- b) Yukarıdaki fıkrada belirtilen gecikmeler, işyerine işçilerin toplu olarak taşındığı servisin arızalanması, yolların trafik kazaları veya başkaca zorunlu nedenlerle kapalı olması hallerinde geçerli değildir. Bu durumlardaki gecikmeler için üyelerin ücretinden bir kesinti yapılmaz.

FAZLA ÇALIŞMALAR

Madde 28:

- a) Fazla çalışmalar konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır.
- b) Fazla çalışma ücreti % 100 zamlı ödenir.
- c) Fazla çalışma ücreti konusunda daha yüksek uygulama olan işyerlerinde, bu uygulamaya devam edilir.
- d) Yemek uygulaması olan işyerinde fazla çalışmaya kalan üyeye fazla çalışma süresinin bitimi yemek servisi saatine rastlarsa, yemek verilir. Yemek uygulaması olmayan işyerlerinde fazla çalışma süresinin bitimi, yemek saatine rastlarsa kumanya verilir.

İşyeri uygulaması mahfuz kalmak kaydıyla, iki saat veya bunu aşan fazla çalışma halinde yemek veya kumanya verilir.
- e) Fazla çalışma yapılması halinde, vasıta uygulaması olan işyerlerinde üyelerin uygulanan normal güzergahlara göre dağıtımı yapılır.

- f) Cumartesi günü yapılan fazla çalışma konusunda işyeri uygulamasına devam olunur.
- g) Fazla çalışmanın gece zammının uygulandığı süre içinde devam etmesi halinde üyelere bu saatlerde yapılan fazla çalışmalar için fazla mesai ücreti, gece çalışma tazminatı ile birleştirilerek ödenir. (Ücret + Gece Zammı) x Fazla Çalışma Saati.

FAZLA ÇALIŞMALARIN DÜZENLENMESİ:

Madde 29:

Fazla çalışmaların düzenlenmesi konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER:

Madde 30:

Ulusal Bayram ve genel tatiller kanunlarda belirtilen gün ve zamanlardır.

Dini bayramların arefe günleri tam gün tatil yapılır ve ücreti tam ödenir.

Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile dini bayramların arefe günlerinde çalıştırılanların ücretleri %100 zamlı (çalışma karşılığı olmayan tatil ücreti dahil üç yevmiye) olarak ödenir. Ancak 13.00'den sonra başlayan tatillerde işçinin 13.00'den sonra fiilen çalıştığı sürenin ücreti %100 zamlı ödenir.

Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalışması muvafakatine bağlıdır.

Ancak koruma görevlilerinde ve işin devamında teknik zaruret olan işlerde çalışanlar için bu muvafakat aranmaz.

HAFTA TATİLİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR:

Madde 31:

Kendi hafta tatili gününde çalıştırılan işçilerin, fiili çalışma ücreti %100 zamlı (hafta tatili yevmiyesi dahil 3 yevmiye) ödenir. Hafta tatilinde yapılan fazla çalışma ücreti konusunda sona eren toplu iş sözleşmesinde daha yüksek uygulama olan işyerlerinde bu uygulamaya devam olunur.

İşveren tarafından hafta tatili gününde yapılacak değişiklik durumunda, bu değişiklik nedeniyle hak edilen hafta tatili günü ücretinde işçi aleyhine bir kesinti yapılmaz.

BÖLÜM - VI ***İZİNLER***

YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

Madde 32:

- I. Yıllık ücretli izinler konusunda kanun hükümleri uygulanır. Ancak, bu sözleşme ile üyelerin kullanacakları yıllık ücretli izin süreleri aşağıda belirlenmiştir:

- a) Hizmet süresi 1 yıldan başlayarak 5 yıla kadar olanlara yılda 18 gün,
- b) Hizmet süresi 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara yılda 22 gün,
- c) Hizmet süresi 15 yıl ve daha fazla olanlara yılda 26 gün.

Ancak, on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

- II.** Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, Kanuni Hafta Tatili ve Genel Tatil günleri, izin süresinden sayılmaz.
- III.** Yıllık ücretli izne çıkanlardan, izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yer dışında geçireceklere istedikleri takdirde 7 güne kadar gereken ücretsiz yol izni verilir.
- IV.** Yıllık ücretli izin sırasında hastalanan üyenin Sağlık Bakanlığı sağlık birimlerinden üç gün ve daha fazla tedavisinin gerektirdiğini belirten belge alması halinde bu belgedeki süreler yıllık ücretli izin süresinden mahsup edilemez.

Ancak, işçi tarafından bu hususun mümkün olan en kısa sürede işverene bildirilmesi zorunludur.

- V.** Toplu izin kullanılması konusunda Kanun hükümleri uygulanır.
- VI.** Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde gerekli işyerlerinde izin kurulu kurulur. Gerekli defter ve belgeler düzenli şekilde tutulur.
- VII.** İşçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresi için ücreti, hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir.
- VIII.** Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde yıllık izin süresinde tespit edilmiş daha yüksek gün var ise bu sürenin uygulanmasına o işyerinde devam olunur.
- IX.** 1.9.2010 tarihinden sonra genel tatil ve hafta tatili günlerine rastlamayan 28 Ekim günlerinin yıllık ücretli izin süresine rastlaması halinde ve izne ilave yapılmaması nedeniyle, bu durumda olan üyenin 28 Ekim günü saat 13.00'den sonraki, varsa, tatil süresine rastlayan zaman kesitine ait çalışma dönemi ücreti işverence ödenir.

DİĞER ÜCRETLİ İZİNLER:

Madde 33:

- a) Üyenin evlenmesi durumunda 7 gün (Üyenin talebi halinde 1 günü nikâh için kullanılır.),
- b) Üyenin eş ve çocukları ile ana ve babasının ve kardeşlerinin ölümünde 4 gün (Ölüm olayı işyerinin bulunduğu il sınırları dışında olduğunda, ölüm olayı ile ilgili ücretli izin süresi gerekli yol süresi kadar işverence uzatılır.),
- c) Üyenin eşinin doğum yapması durumunda 4 gün,

d) Üyenin ya da ana, baba, kardeş, çocuk ya da bakmakla yükümlü olduğu kimselerin oturduğu yerin yangın, sel, heyelan ve deprem gibi olaylara maruz kalması halinde 10 güne kadar,

ücretli izin verilir.

e) Üye, ölüm, evlenme, doğum gibi ücretli izne hak kazandıran olayları geçerli bir belge ile belgeleyecektir.

f) Bu izinler en geç evlenme, doğum ve ölüm olaylarını izleyen 10 gün içinde kullanılır.

g) Bu izinler yıllık ücretli izin ile içiçe giremez.

KADIN İŞÇİLERLE İLGİLİ HÜKÜMLER:

Madde 34:

a) Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra, 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

b) Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Kadın üye isterse bu izinleri birleştirerek haftanın bir gününde de kullanabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

c) Diğer konularda kadın işçilerle ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

BÖLÜM - VII ***ÜCRETLER***

ASGARİ ÜCRET:

Madde 35:

İşyerlerinde kanuni asgari ücret ödenir.

Metal Sanayi İş Gruplandırma Sistemi uygulanmayan işyerlerinde yeni işe girmiş işçinin sendikaya üye olması durumunda üyeliğin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren saat ücretine 1. yıl 28 Kr/saat, 2. yıl 29 Kr/saat ücret zammı yapılır. Ancak emsal eski işçinin ücretini geçemez.

ÜCRET ZAMLARI:

Madde 36:

1- 1. Zam:

İşyerlerinde 1.9.2010 tarihinde çalışan ve sözleşmenin imzası tarihinde hizmet akdi devam eden işçilerin 31 Ağustos 2010 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 1 Eylül 2010 tarihi itibarıyla, 31 Ağustos 2010 tarihindeki işyeri ortalamasının %5,35'i oranındaki miktarda maktu ücret zammı yapılır. 1.9.2010 tarihinden sonra imza tarihinden önce işyerine giren ve sözleşmenin imzası tarihinde de hizmet akdi devam eden işçilere ise, işe giriş tarihi itibarıyla 31 Ağustos 2010 tarihindeki işyeri ortalamasının %5,35'i oranındaki miktarda maktu ücret zammı yapılır.

2- 2. Zam:

1 Mart 2011 tarihinde hizmet akdi devam eden işçilerin 28 Şubat 2011 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 28 Şubat 2011 tarihindeki işyeri ortalamasının 1.9.2010-28.2.2011 tarihleri arasındaki TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranı miktarında maktu ücret zammı yapılır.

3- 3. Zam:

1 Eylül 2011 tarihinde hizmet akdi devam eden işçilerin 31 Ağustos 2011 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 1.9.2011 tarihinde 1.3.2011-31.8.2011 tarihleri arasındaki TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında zam yapılır.

4- 4. Zam:

1 Mart 2012 tarihinde hizmet akdi devam eden işçilerin 29 Şubat 2012 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 1.3.2012 tarihinde 1.9.2011-29.2.2012 tarihleri arasındaki TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında zam yapılır.

POSTABAŞILIK TAZMİNATI:

Madde 37:

İşyerlerinin iş teşkilat şemalarında gösterilen postabaşılık görevini, atamaya yetkili amir tarafından asıl işine ek olarak yürütmekle görevlendirilenlere, müktesep hak olmamak üzere, postabaşılık görevini fiilen yaptıkları günlerde beher saat için dahil olduğu iş grubuna göre aşağıda belirtilen miktarlar üzerinden postabaşılık tazminatı ödenir. Atamaya yetkili amir, postabaşılık görevinden geri almaya da yetkilidir.

Sürekli olarak postabaşılık görevini yapan işçilerin postabaşılık unvanının işverence geri alınması halinde işçinin İş Kanunu'na göre hizmet akdini fesih yetkisi saklıdır.

1. 1. Altı Ay:

GRUP	<u>1.9.2010 - 28.2.2011</u>
I	27 Kr/saat
II	29 Kr/saat
III	30 Kr/saat
IV	32 Kr/saat
V	33 Kr/saat
VI	35 Kr/saat
VII	36 Kr/saat
VIII	37 Kr/saat
IX	39 Kr/saat

2. 2. Altı Ay:

1.3.2011 tarihinden itibaren yukarıda belirtilen miktarlar 1.9.2010-28.2.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

3. 3. Altı Ay:

1.9.2011 tarihinden itibaren 2. Altı Ay için oluşan miktarlar 1.3.2011-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

4. 4. Altı Ay:

1.3.2012 tarihinden itibaren 3. Altı Ay için oluşan miktarlar 1.9.2011-29.2.2012 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

Bu madde, sözleşmenin eki ve tamamlayıcısı olan İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliği'nin kapsamındaki Ek Liste A'da belirlenen işyerlerinde uygulanır. İş Gruplandırması ve Ücret Zammı uygulamasına geçen diğer işyerlerinde ise bu madde, işverenin sistemi uygulayacağını, taraflara yazılı olarak bildirimini izleyen aybaşından itibaren uygulanır.

İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliği kapsamı dışındaki işyerlerinde ise postabaşılık görevini yürütmekle görevlendirilenlere, müktesep hak olmamak üzere, postabaşılık görevini fiilen yaptıkları günlerde beher saat için saat ücretlerinin %5'i miktarında postabaşılık tazminatı ödenir.

GECE ÇALIŞMA TAZMİNATI:**Madde 38:**

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde gece saat 20.00 ila 06.00 arasında çalıştırılan işçilere saat ücretlerinin %10'u oranında gece çalışma tazminatı ödenir. Bu oranın üzerinde olan uygulamaya o işyerinde devam olunur.

ÜCRETLERİN ÖDENME ŞEKLİ:**Madde 39:**

- a) İşveren her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir yazılı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusula veya defterde ödemenin günü ve ilişkin olduğu

dönem ve fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

- b) Ücret ödemeleri, her ayın en geç 25'inde avans, bir sonraki ayın en geç 10'unda kesin hesap olarak ödenir. Avans ve kesin hesap günleri ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastladığı takdirde, ödemeler bir önceki gün yapılır. Ancak işyerinin alışlagelmiş ödeme zamanlarına aynen devam edilir. Avans miktarı, işyeri uygulaması saklı kalmak üzere, üyenin istihkakının % 40'ından aşağı olamaz.
- c) Ücretlerin puantaj, hesaplanması ve tahakkuku ile ilgili yanlışlıklar, bu yanlışlık anlaşıldıktan sonraki iki işgünü içinde işçilere ödenir.
- d) İşveren mevzuata aykırı olarak üyenin kaybı ile sonuçlanan vergileme hatası yapması durumunda, bu yanlış belgelendiği takdirde, üyenin esas ücretinden eksik aldığı miktarı üyeye öder. Ancak, işverenin işçi adına düzenleyeceği ve işçinin imzası ile mali mercilere verilecek vergi iadesi dilekçesi sonunda, maliyeden geri alınacak miktar işverene ödenir.

BÖLÜM - VIII ***İKRAMİYELER VE SOSYAL YARDIMLAR***

İKRAMİYELER:

Madde 40:

Ek Liste II'de belirtilen işyerlerinde çalışan işçilere yılda işyerlerinin karşılarında belirtilen ikramiyeler verilir.

İkramiyeler 12 eşit bölümde ve her ay ücret ödemeleriyle ödenir. İşe yeni giren ve işyerinden her ne sebeple olursa olsun ayrılan üyelere ikramiyeleri çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

BAYRAM HARÇLIĞI:

Madde 41:

Şeker ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce işyerlerinde çalışan işçilere, Ek Liste III'de miktarı gösterilen bayram harçlığı ödenir.

YAKACAK YARDIMI:

Madde 42:

Her ay ücret ödemeleri ile birlikte ödeme tarihinde işyerinin işçisi durumunda olan üyelere Ek Liste III'de belirtilen miktarda yakacak yardımı yapılır. Yakacak yardımı her ay ücret ödemeleriyle ödenir. İşe yeni giren ve işyerinden her ne sebeple olursa olsun ayrılan işçilere yakacak yardımı çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN YARDIMI:**Madde 43:**

Yıllık ücretli izine çıkan işçilere, izne ayrılmadan üç gün önce Ek Liste III'de belirtilen miktarda izin yardımı yapılır.

EVLENME YARDIMI:**Madde 44:**

Evlenen işçiye bir defaya mahsus olmak üzere:

Sözleşmenin 1.yılında;

- 1, 2. Grup işyerlerinde 390 TL
- 3. Grup işyerlerinde 268 TL

evlenme yardımı yapılır.

1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktarlar 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

Aynı işyerinde çalışan üyelerin evlenmesi halinde bu yardım ikisine de ayrı ayrı verilir.

DOĞUM YARDIMI:**Madde 45:**

Erkek üyenin eşinin ya da kadın üyenin doğum yapması durumunda, nüfus kağıdını ya da tasdikli doğum kağıdını ibraz edene:

Sözleşmenin 1.yılında;

- 1, 2. Grup işyerlerinde 242 TL
- 3. Grup işyerlerinde 165 TL

doğum yardımı yapılır.

1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktarlar 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

Doğumda birden fazla çocuk olması halinde, bu yardım çocuk miktarınca ayrı ayrı hesap edilir.

ÖLÜM YARDIMI:**Madde 46:**

İşçinin ölümü halinde; eşine yoksa çocuklarına, yoksa sırasıyla ana babasına bunlar da yoksa kardeşlerine:

Sözleşmenin 1.yılında;

- 1, 2. Grup işyerlerinde 315 TL
3. Grup işyerlerinde 207 TL

İş kazası nedeniyle ölümünde:

Sözleşmenin 1. yılında;

- 1, 2. Grup işyerlerinde 625 TL
3. Grup işyerlerinde 420 TL

Bu zikredilen kimselerden birinin ölümünde üyeye:

Sözleşmenin 1. yılında;

- 1, 2. Grup işyerlerinde 165 TL
3. Grup işyerlerinde 115 TL

ölüm yardımı yapılır.

1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktarlar 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

Bu yardımdan istifade edecek üye adedi birden fazla ise, yardım cenazeyi kaldırdığını tevsik edene ödenir.

Üyenin iş kazası nedeniyle ölümü durumunda, kanuni mirasçılara:

Sözleşmenin 1. yılında;

- 1, 2. Grup işyerlerinde 1.580 TL
3. Grup işyerlerinde 1.045 TL

ödenir.

1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktarlar 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

Ölüm nedeniyle dava açılıp, herhangi bir şekilde işverence tazminat ödenmesi durumunda bu ödeme tazminat tutarından mahsup edilir.

MUVAZZAF ASKERLİK YARDIMI:

Madde 47:

Muvazzaf askerlik görevini yapmak üzere işyerinden ayrılan her işçiye:

Sözleşmenin 1.yılında;

- 1, 2. Grup işyerlerinde 242 TL
3. Grup işyerlerinde 165 TL

askerlik yardımı yapılır.

1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktarlar 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

ÇOCUK YARDIMI:

Madde 48:

Üyenin her bir çocuğu için ayda:

Sözleşmenin 1.yılında;

1, 2. Grup işyerlerinde 5,10 TL
3. Grup işyerlerinde 4 TL

çocuk yardımı ödenir.

1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktarlar 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

Bu yardım 18 yaşından büyük olup da tahsile devam etmeyen çocuklar için yapılmaz. Tahsile devam halinde 25 yaşına kadar devam eder. Karı koca aynı işyerinde çalışıyorsa bu ödeme aile reisine yapılır.

ÖĞRENİM YARDIMI:

Madde 49:

Üyelere:

Sözleşmenin 1.yılında;

1, 2. Grup işyerlerinde;

İlköğretime devam eden her bir çocukları için yılda 98 TL
Orta öğretime devam eden her bir çocukları için yılda 135 TL
Yüksek öğretime devam eden her bir çocukları için yılda 195 TL

3. Grup işyerlerinde;

İlköğretime devam eden her bir çocukları için yılda 95 TL
Orta öğretime devam eden her bir çocukları için yılda 111 TL
Yüksek öğretime devam eden her bir çocukları için yılda 165 TL

öğrenim yardımı yapılır.

1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktarlar 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

Bu yardım, okulların açıldığı ayda işyerinde çalışmakta olan üyelere, okulun açılma tarihinden itibaren çocuğun öğrenim durumunu en geç bir ay içinde tevsik etmesi kaydıyla yapılır.

Karı koca aynı işyerinde çalışıyorsa bu ödeme aile reisine yapılır.

YEMEK YARDIMI:**Madde 50:**

Çalışılan günlerde, işçilere doyurucu ve kalorili üç kaptan müteşekkil bir öğün yemek verilir. Dördüncü çeşit olarak yoğurt verilir.

Tam gün çalışılmayan günlerde yemek verilmemesi halinde bu günlerde çalıştırılan işçilere sözleşmenin 1. yılında 4 TL bedel ödenir. 1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktar, 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

Yemek listelerinin tespitinde sendika baştemsilcisinin görüşü alınır.

Yemek uygulaması olmayan işyerinde çalışan veya Ramazan ayında yemek yemeyeceğini bir hafta önceden bildiren veyahut Sağlık Bakanlığı sağlık biriminden Sağlık Raporu ile perhizli bulunan işçiye yemek yemediği günler için sözleşmenin 1. yılında 4 TL yemek bedeli ödenir. 1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktar 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

Kıdem tazminatı hesabında yemek, sözleşmenin 1. yılında 4 TL olarak nazarı itibara alınır. 1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktar, 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

VASITA YARDIMI:**Madde 51:**

Vasita tatbikatı olan işyerlerinde, işçilerin topluca işe getirilip götürülmelerine devam olunur. Eski sözleşmelerinde rayiç bedel ödeyen işyerlerindeki bu uygulamaya aynen devam olunur. Diğer işyerlerinde, vasita parası işçinin çalıştığı her gün için 1.9.2011 tarihine kadar 3,90 TL'dir. 1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktar 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

***BÖLÜM - IX
TAZMİNATLAR*****KIDEM TAZMİNATI:****Madde 52:**

Kıdem tazminatı konusunda kanun hükümleri uygulanır. Sona eren toplu iş sözleşmesinde kanuni süreden daha fazla gün sayısı tespit edilmiş ise taraf sendikaya üye işçiler için bu uygulamaya devam olunur.

İHBAR MÜDDETİ VE TAZMİNATI:**Madde 53:**

Hizmet akdinin işveren tarafından İş Kanunu'nun 17 ve 18. maddelerine göre feshedilmesi söz konusu olduğunda, işveren, üyeyi ihbar süresinde çalıştırmadan ihbar tazminatını defaten

ödeyerek hizmet akdine son verebilir. Sona eren toplu iş sözleşmesinde kanuni süreden fazla süre tespit edilmiş ise taraf sendika üyesi işçiler için bu uygulamaya devam olunur.

BÖLÜM - X **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

İŞÇİ SAĞLIĞI:

Madde 54:

- a) İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yönetmeliklerin hükümleri uygulanır. Ancak, işveren işyerinde, işyeri şartlarına uygun olarak içme suyu, sıcak ve soğuk duş, işyerini ısıtma, havalandırma, aydınlatma ve tuvalet gibi ihtiyaçları yönetmelik hükümlerine göre öncelik vererek çözmeyi kabul eder.
- b) İşveren işçiyi işe alırken muayene ettirmekle beraber, altı ayda bir genel sağlık kontrolünden de geçirir.

Ayrıca, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği kapsamındaki işçilerin, yılda bir defa Verem Savaş Derneği veya benzeri hizmet veren resmi kuruluşlar kanalıyla röntgen kontrolünden geçmesini temin eder.

- c) İşyerinde kazaya uğrayan işçi, derhal işyeri ilk yardım ünitesine götürülür ve ilk tedavisi yapılır. Gerekirse en yakın Sağlık Bakanlığı sağlık birimine işverence götürülür. Acil vakalarda, hastahaneye sevk halinde, sevk edilen hastanın muayene sonucu evine ya da işyerine dönmesi için gerekli vasıta ücreti, ibraz edeceği belge mukabilinde üyeye ödenir.

İşyerinde çalışan işçilere, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yönetmeliklerin hükümlerine uygun koruyucu malzeme işveren tarafından verilir. Kural olarak, vardiyalarda sıhhi ve acil vakalar için yetiştirilmiş gerekli personel ve vasıta bulundurulur.

İşyeri uygulaması mahfuz olmak kaydıyla, 1000 veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerinde bir hasta nakil ambulansı bulundurulur.

İŞ GÜVENLİĞİ MALZEMELERİ:

Madde 55:

a) Koruyucu Teçhizat:

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yönetmeliklerin hükümlerine göre ilgili yerlerde kullanılması gerekli olan çelik maskerotlu ayakkabı, lastik çizme, muşamba yağmurluk, deri önlük, tozluk, lastik veya deri eldiven, deri ve hasır şapka, vinileks pantolon, gözlük veya maske gibi koruyucu malzeme ilgili yönetmelik hükümlerine göre tarif edilen yerlerde çalışanlara verilir.

b) Giyim Eşyası:

1. İşyerinde üyelere işbaşında giyilmek üzere yılda iki takım iş elbisesi verilir. (a) bendinde belirtilenin dışında her elbise dağıtımında aynı şekilde iş ayakkabısı da verilir. Ayakkabıların beher çifti:

Sözleşmenin 1. yılında;

1, 2. Grup işyerlerinde	55 TL'den
3. Grup işyerlerinde	42 TL'den

az olamaz.

1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktarlar 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.

Elbiselerin yazlık olanları Nisan ayında, kışlık olanları Ekim ayında verilir. Kışlık elbiseler, yazlık elbise kumaşından daha kalın kumaştan olur. İş elbisesi ve iş ayakkabılarının seçiminde baştemsilcinin görüşü alınır.

2. İşyeri uygulamaları mahfuz kalmak kaydıyla, devamlı dışarıda çalışan şoförlere, forkliftçilere, vinç operatörlerine, tahmil tahliye işçilerine, bekçilere ve işin özelliğine göre verilmesi gerekli üyelere, 24 ay miadlı deri ceket veya gocuk, bir yıl miadlı yün veya meşin eldiven verilir.
3. İşin özelliğine uygun olarak postabaşılara değişik renklerde iş gömleği, yemekhane personeline işlerinin gereği önlük, şapka ve ceket verilir.
4. İşyerine yeni giren işçiler için yukarıda belirtilen giyim eşyaları ve işin özelliğine göre koruma teçhizatları işe girdiği zaman, iş ayakkabısı deneme süresinden sonra ayakkabı dağıtımına üç ay varsa verilir. Kazaya veya işin özelliğine göre süresinden önce yanan, yırtılan, yıpranan giyim eşyalarının eskisi alınarak yerine yenisi verilir.

c) Koruyucu teçhizat ve giyim esyası işçilere demirbaş olarak verilir, işyerinde kullanılır.

TEMİZLİK MALZEMESİ:

Madde 56:

Üyelere:

- a) Yılda bir adet banyo havlusu, (takriben 65 cm x 130 cm ebadında) ile bir adet yüz havlusu (40 cm x 80 cm ebadında) Aralık ayında ve bir adet yüz havlusu (40 cm x 80 cm ebadında) Haziran ayında verilir. Üyelere ayda iki kalıp (500 gr) sabun verilir. Bu malzemelerin alımında sendika baştemsilcisinin görüşü alınır.

Temizlik mahallerinde ayrıca gerekli temizlik malzemesi bulundurulur.

- b) Bu maddenin üzerinde temizlik malzemesi ile ilgili tatbikatı olan işyerlerinde eski tatbikatlara aynen devam olunur.

HAFİF İŞLERDE ÇALIŞABİLİR RAPORLU OLANLAR:

Madde 57:

Sağlık Bakanlığı sağlık biriminden Kurul raporu ile "hafif işlerde çalışabilir" raporlu olanlar, mevcut ücretlerinde bir indirim yapılmaksızın imkanlar oranında varsa durumlarına uygun bir işe verilirler. Eğer uygun bir iş verilir ve üye kabul etmezse üyeye ihbar ve kıdem tazminatları

ödenir. Ancak iş değerlendirmesi uygulanan işyerlerinde bu gibi ücret koruması istisnai bir durum olarak kabul edilir ve genel değerlendirmede dikkate alınmaz.

SOSYAL SİGORTALAR İLE İLGİLİ İZİNLER:

Madde 58:

- a) Viziteye ayrılan üyenin istirahat almaması durumunda, en kısa süre içinde işyerine dönmesi ve üyenin işbaşı kağıdına muayene saatini yazdırması şartıyla, vizitede geçen süreler için ücreti işveren tarafından ödenir. Üyenin doktordan ayrılış saati normal mesaisinin bitiş saatini aşarsa üye işbaşı kağıdını takip eden işgünü verir. Tamaruz hallerinde, vizite için geçen sürelerin ücreti ödenmez.
- b) Sağlık Bakanlığı sağlık birimlerinden, bir defada 5 gün ve daha fazla istirahat alan üyelere, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ödemediği ilk iki günün ücreti işverence ödenir.
- c) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle Sağlık Bakanlığı sağlık birimlerinden 10 gün ve daha fazla istirahat alan üyelere, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca ödenen ödenekleri ile esas ücretleri arasındaki fark işverence ödenir.
- d) Üyenin, işbaşı yaptığı saat ile viziteye çıkış saatine kadarki çalışarak geçirdiği sürenin ücreti ödenir.

BÖLÜM - XI ***DEĞİŞİK HÜKÜMLER***

İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

Madde 59:

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. Bu esaslar dışında kalan daimi iş değişikliği durumunda, işçinin muvafakati alınır.

Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartıyla işçilerin aynı işverene bağlı ve Belediye hudutları içinde bir başka işyerine işverence nakledilmeleri mümkündür.

İşçilerin aynı işverene bağlı ve Belediye hudutları dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre üç ayı geçemez.

Belediye hudutları dışındaki işyerlerine nakledilen işçilerin nakle rıza göstermemeleri halinde, hizmet akitleri bildirimli olarak işverence feshedilebilir. Nakle rıza gösteren işçilerin yerine 6 ay içinde işçi ihtiyacı duyulması halinde, nakli yapılan işçi eski işine dönmeyi kabul etmediği takdirde yeni işçi alınabilir.

İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz. İşin gerek iş öncesi ve gerek iş sonrası, o işin tamamlayıcısı olan ve o işin ifası için mahiyeti itibariyle yapılması gerekli olan işler, başkaları tarafından yapılır olsa dahi, asıl işin tamamlayıcısı sayılır ve asıl işe dahildir.

İşin ifasına katkıda bulunmak her işçinin iyi niyet kurallarından doğan asli görevidir. Bu nedenle, görevin gereği gibi ifası için, işçiler aralarında lüzumlu işbirliği ve yardımlaşmayı yapmakla yükümlüdür.

İşçi, işin yapılabilmesi için, işe ilişkin bağlama, ayarlama, kaldırma, kontrol, temizlik, taşıma, bakım, yağlama, onarım vs. gibi gerekli faaliyetlerin ifasını işin tabiatına göre yapmak, yapana yardım etmek ve bu faaliyetlerin yapılması için lüzumlu alet, edevat, takım, tertibat ve donanımın kullanılmasından veya kullanımına yardımdan ve bu amaçla gerekli işbirliğini kurmak veya yapmaktan sarfınazar edemez.

İŞE ALINMA:

Madde 60:

İşyerine yeni işçi alımı söz konusu olduğunda, işyerinde çalışmakta iken, vefat eden işçilerin eş ve çocuklarından başvurulara emsalleri arasından öncelik tanınır.

DENEME SÜRESİ:

Madde 61:

- a) İşyerine yeni alınacak işçiler için deneme süresi en çok iki aydır. Deneme süresi sonunda durumu kendisine yazılı olarak bildirilir.
- b) İşyerinde teknik ve zorunlu ekonomik sebepler hariç, ana üretim bölümlerinde belirsiz süreli işler için belirli süreli hizmet akdiyle işçi çalıştırılmaz.

TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET:

Madde 62:

1. İşçi herhangi bir suçtan tutuklandığı ve tutukluluğu İş Kanunu'ndaki bildirim sürelerini aştığı takdirde, hizmet akdi münfesi sayılır. Bildirim süresi kadar süren tutukluluk hallerinde tutuklu kalınan süreler kadar, işçi ücretsiz izinli kabul edilir.
2. Gözetim altına alınan işçiler, bunu belgeledikleri takdirde, kanuni gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilir. Ancak gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin gözaltında geçen süre ile tutukluluk süresi toplamı bildirim süresini aştığı takdirde hizmet akitleri münfesi sayılır.
3. Tutukluluğun;
 - a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
 - b) Davanın reddine karar verilmesi,
 - 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 dönmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır.
4. Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken, 90 gün içinde, tahliye edilenler, bir hafta içinde başvurması halinde, işveren tarafından tekrar işe alınır.

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 işçilerin tekrar işe başlatılmaları, işverenin takdiri ile mümkündür.

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 herhangi bir suretle tekrar işe alınmazlar.

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 7 gün içinde,

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde,

başvurmaları halinde eski işlerine alınır. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

8. Hizmet akdinin bildirimsiz ve tazminatsız feshini gerektiren suçları işleyenlerden; işverence hizmet akitleri bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilenler hakkında yukarıdaki hükümler uygulanmaz. Ancak 6. bentte belirtilen suçlar nedeni ile hizmet akitleri işverence feshedilmiş olanlar hiçbir şekilde işe alınmazlar.

ÇALIŞMA BELGESİ:

Madde 63:

Her işçiye deneme süresi bittikten sonraki 15 gün içinde bir çalışma belgesi verilir. Bu belgeye üyenin yaptığı iş ve varsa bulunduğu iş grubu açıkça yazılır.

Yükselmelerde ve daimi iş değişikliklerinde, durum 15 gün içinde bu belgeye işlenir.

MUVAZZAF ASKERLİK:

Madde 64:

Muvazzaf askerlik nedeniyle işyerinden ayrılan üyeler, terhislerini izleyen 2 ay içinde işyerine başvururlar ise boş kadrolara tercihen işe alınırlar.

İHTİYAT ASKERLİĞİ:

Madde 65:

Umumi ve kısmi seferberlik halleri hariç, ihtiyat askerliği için işyerinden ayrılan üyelerin hizmet akitleri askıda kalır.

Terhisini izleyen 15 gün içinde işine dönmeyen üyenin hizmet akdi feshedilmiş sayılır. Bu süre içinde dönen üyeye eski işi veya bu işine en yakın başka bir iş verilir ve bu sebeple ücretinden herhangi bir indirim yapılmaz. İhtiyat askerliği sebebiyle işten ayrılan üyelere, ihtiyat askerliği süresince ücreti tam olarak ödenir. Bu süre en çok ilgili kanundaki müddet kadardır ve işçinin kıdeminden sayılır.

HASAR TAZMİNATI:

Madde 66:

Her işçi işyerindeki alet ve edevatı, kullandığı makinaları iyi kullanmak ve muhafaza etmek, işyeri ve müstemilatına hiçbir surette zarar vermemek mecburiyetindedir.

Kusurları dolayısıyla, makina, alet ve edevatı hasara uğratan veya imal ettiği işi bozan, hatalı yapan işçiden vukua getirdiği zararın tazmini için şu şekilde hareket edilir:

Sendikanın işyerinden görevlendireceği iki yetkili ile işveren veya vekili tarafından seçilecek o işten anlayan ehil bir kişi ve o kısmın yetkilisi olmak üzere dört kişilik bir heyet teşekkül ettirilir. Bu heyet, ilgili işçiyi de dinleyerek, zararın hangi sebepten ileri geldiğini tespit ve işçinin bu zarardaki kusur derecesini ve ödeyeceği tazminatın miktarını tayin eder. Heyetin verdiği karar işçiye tebliğ edilir.

Karar gereğince tazminat işçinin ücretinden münasip taksitlerle kesilir. Bu konuda mevzuat hükümleri saklıdır.

YOLLUKLAR:

Madde 67:

- a) İşyeri dışında gününbirlik göreve giden üyelere, işyeri uygulamasına göre o gün için ayrıca harcırah almıyorlarsa ve bu görev üyenin yemek saatine rastlıyorsa, üyeye yemek gideri karşılığı olarak sözleşmenin 1. yılında net 5,10 TL ödenir. 1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktar 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır.
- b) İşyeri dışında yatılı göreve giden üyelere, yemek ve yatma ihtiyacı işverence sağlanmıyorsa sözleşmenin 1. yılında net 21 TL harcırah verilir. 1.9.2011 tarihinden itibaren bu miktar 1.9.2010-31.8.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında artırılır. Bu durumda belge karşılığı taşıma ücreti ve otel masrafları ayrıca ödenir.

STAJYER:

Madde 68:

İşveren işyerinde çalışanların, staj mecburiyeti olan okulların öğrencisi olan çocuklarını ve kardeşlerini, işyerinde yapılan işler müsait olmak şartı ile öncelikle stajyer olarak alır.

TÜKETİM KOOPERATİFİ:

Madde 69:

400'den fazla işçi çalıştıran işyerinde tüketim kooperatifi kurulmasının kararlaştırılması halinde, işveren işyeri sınırları içerisinde uygun bir yer gösterir.

Araç, gereç, vasıta ve maddi imkan sağlanması açısından işveren imkanları oranında gerekli yardımı yapmayı kabul eder.

MAMULLERDEN YARARLANMA:

Madde 70:

İşyeri mamullerinden istifade hususunda belirli bir yöntem uygulayan işyerlerinde aynı usulle üyelere mamul satışına devam olunur.

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA:

Madde 71:

Toplu işçi çıkarma konusunda Kanun hükümleri uygulanır.

İŞYERİNİN BAŞKA BİR İŞVERENLİĞE DEVRİ:

Madde 72:

- a) İşverenin unvanının değişmesi halinde bu değişiklik 7 işgünü içinde sendikaya, yazılı olarak bildirilir.
- b) İşyeri unvanının ve işverenin değişmesi durumunda 2822 sayılı Kanun'un 8.maddesi hükmü uygulanır.

DİNLENME LOKALİ:

Madde 73:

İşveren işyerinde, imkanı varsa, üyelerin ara dinlenmelerinde kullanacakları bir dinlenme yeri kurar.

İŞÇİLERİN EĞİTİMİ VE ÖĞRENİMİ:

Madde 74:

İşyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçiler, üretim ve produktivitenin artırılması ve işçilerin gelişme ve yetişmesinin sağlanması gayesine hizmet edecek eğitim ve öğrenim faaliyetlerine devam etmek mecburiyetindedirler.

MİDS uygulanan işyerlerinde; eğitime tabi tutulacak işçilere durum önceden bildirilir. Eğitim süresi üç aydır. Eğitim süresi sonunda işçi işverence eğitildiği işte sürekli şekilde çalışmaya devam ettirilirse, ücrete ilişkin olarak "İş Gruplandırmasında İşe Giriş, Adaylık ve Terfi Yönetmeliği"nin terfi ile ilgili hükümleri uygulanır.

MÜTEFERRİK HÜKÜMLER:**Madde 75:**

- a) İşyerinde çalışan üyelerin askerlik yoklamaları toplu olarak işyerinin görevlendireceği bir kişi tarafından yaptırılır.
- b) Gezi uygulaması yapılan işyerlerinde bu uygulamaya devam olunur.
- c) Devamlılık yevmiyesi (primi) uygulaması olan işyerlerinde halen mevcut uygulamaya devam olunur.
- d) Kumaş, giyim yardımı uygulaması olan işyerlerinde mevcut uygulamaya devam olunur.
- e) Mazeret İzni: Üyenin şahsi ve ailevi mazereti dolayısıyla talep edeceği mazeret izinleri işi aksatmamak kaydıyla günlük veya saatlik olarak verilebilir. Bu saatler için ücret ödenmez.
- f) Çay uygulaması olan işyerlerinde mevcut uygulamaya aynen devam olunur. Diğer işyerlerinde yemek paydosunda çay verilir.
- g) Özürlüler hakkında ilgili kanun hükümleri uygulanır.

ÖDEMELER:**Madde 76:**

Sözleşmedeki nakdi ödemelere ilişkin aksi belirtilmemiş bütün rakamlar brüttür.

YÜRÜRLÜK:**Madde 77:**

İşbu Toplu İş Sözleşmesi sona eren Toplu İş Sözleşmesi'ni takip eden günde yürürlüğe girer ve 31.8.2012 günü sonuna kadar geçerli olur.

GEÇİCİ MADDE 1:

Yürürlük ile anlaşma tarihleri arasında emeklilik, ölüm ve muvazzaf askerlik sebebiyle, kadın işçinin evlenmesi halinde bir yıllık kanuni süresi içinde işten ayrılması durumunda işten ayrılanlarla, ölenlerin kanuni mirasçılara ve imza tarihinden önce iş akdi, İş Kanunu'nun 17 ve 18. maddeleri uyarınca fesh edilenlere ve belirli süreli hizmet akdi sona erenlere işbu toplu iş sözleşmesinin maddi hakları, emeklilik, askere gitme, ölüm ve çıkış ve sona erme tarihlerine kadar ödenir.

GEÇİCİ MADDE 2:**KURULLARIN KURULMASI:**

Kanun, Tüzük, Yönetmelik ve toplu iş sözleşmesine göre işyerinde kurulması gereken kurullar bu toplu iş sözleşmesinin imzasını müteakip en geç bir ay içerisinde kurulur ve çalışmaya başlarlar.

GEÇİCİ MADDE 3:**FAZLA ÖDENMİŞ SOSYAL YARDIMLAR:**

Yürürlüğe konan işbu toplu iş sözleşmesinde belirlenenden daha fazla ödenmiş bir sosyal yardım var ise, bu fazla ödeme sendika üyesi işçilerden geri alınmaz.

GEÇİCİ MADDE 4:**BİRİKMİŞ FARKLARIN ÖDENMESİ:**

Sözleşme kapsamındaki işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında geçen süre için işçilere ödenecek farklar; en geç 45 gün içerisinde ödenir.

GEÇİCİ MADDE 5:**SENDİKA AİDAT FARKLARI:**

Toplu İş Sözleşmesi'nin yürürlük başlangıç tarihi itibarıyla ücret zammı uygulaması nedeniyle doğan aidat farkları en geç 45 gün içerisinde ödenir.

EK MADDE 1:**KATILMA:**

Taraflarca anlaşmaya varılarak tanzim edilen bu sözleşme yürürlükte kaldığı dönem içinde işyerlerindeki endüstri ilişkilerinin işçiler ve işverenler için temel çerçevesinin ve çalışma barışının esaslarını ifade edeceğinden tarafların görüşmelerde de mutabık kaldığı üzere bu sözleşmenin imzasından sonra müştereken yetkili olacakları MESS üyelerine ait işyerlerinin işçileri ve işverenleri de, aynı döneme isabet eden süreler için, bu grup toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş aynı hükümlere tabi olacaklardır. Dönem farklılıklarında gerekli kistelyevm esası uygulanacaktır.

Ücret zammı uygulaması sözleşmede tespit olunan genel kaideler çerçevesinde taraflarca tespit olunur.

İkramiye tespitinde, bu grup toplu iş sözleşmesinde belirlenen esaslar taraflarca tespit edilir.

Ayrıca yakacak, bayram, izin harçlığı konularında işyerinin hangi kategoriye gireceği taraflarca müştereken tayin ve bir tutanakla tespit edilecektir.

EK MADDE 2:

Taraflar teşkilatlanmaya engel teşkil edecek uygulamalara mani olmak için müştereken tedbir alırlar.

EK MADDE 3:

Türk Traktör ve Ziraat Makineleri A.Ş. işyerinde uygulanmakta olan "Hastalık İzni Yönetmeliği", 31.12.2010 tarihinden önce işyerinin işçisi olan işçilere uygulanmaya devam edilir. 1.1.2011 tarihinden itibaren işyerine yeni giren işçilere ise Grup Toplu İş Sözleşmesi'nin ilgili hükümleri uygulanır.

EK MADDE 4:

Kale Oto Radyatör San. ve Tic. A.Ş. işyerinde; Ulusal Bayram ve Genel Tatiller, Doğal Afet Yardımı konusunda mevcut uygulamaya aynen devam olunur. Deterjan Yardımı'nda ise deterjanın bedeli ödenir.

EK MADDE 5:

Ferro Döküm San. ve Dış Tic. A.Ş. işyerinde sona eren toplu iş sözleşmesinde önceki dönemde bu grup toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin dışında hüküm olarak uygulanan veya farklı olarak uygulanan hükümlerden bu grup toplu iş sözleşmesi hükümleri üzerinde üye lehine olan hükümler bu sözleşme döneminde de aynen uygulanır.

EK MADDE 6:**ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ DEĞERLENDİRME KOMİSYONU:**

Avrupa Birliği sürecinde endüstri ilişkilerindeki gelişmeler, sorunlar ve çözüm önerileri hakkında taraflarca oluşturulacak Komisyon, periyodik olarak değerlendirmeler yapar.

EK MADDE 7:

DE-KA Elektroteknik San. ve Tic. A.Ş. ve Mauser Ambalaj San. ve Tic. A.Ş. işyerlerinde işbu sözleşme ile düzenlenmiş bulunan hükümlerden, taraflar arasında varılan mutabakat gereği işyerlerinde eski Toplu İş Sözleşmesi'nde mevcut olup da uygulanan hükümlerin bu dönemde de uygulanmasına devam olunur.

EK MADDE 8:

Cengiz Makina San. ve Tic. A.Ş. işyerinde işbu sözleşme ile düzenlenmiş bulunan hükümlerden, taraflar arasında varılan mutabakat gereği işyerinde eski toplu iş sözleşmesinde mevcut olup da uygulanan hükümlerin bu dönemde de uygulanmasına devam olunur.

EK MADDE 9:

İçdaş Çelik Enerji Tersane ve Ulaşım San A.Ş. işyerinde işçi lehine olan hükümlerin uygulanmasına mevcut halleriyle aynen devam olunur. Gece zammı, Doğal Afet Yardımı, Sivil Ayakkabı Yardımı, Erzak Yardımı, Yıllık Ücretli İzinler ve Sosyal Sigortalar ile İlgili İzinler konusunda mevcut uygulamaya aynen devam olunur. Fazla çalışma ücreti Sözleşmenin 1. yılında %85, Sözleşmenin 2. yılında %100 zamlı ödenir.

EK MADDE 10:

Halla Otomotiv İklimlendirme Sist. Üretim San. ve Tic A.Ş. işyerinde işçi lehine olan hükümlerin uygulanmasına mevcut halleriyle aynen devam olunur. Doğum Günü ve Yılbaşı Çeki, Sosyal Sigortalar ile İlgili İzinler ve Vasıta uygulaması konusunda mevcut uygulamaya aynen devam olunur. Kıdem Primi konusundaki işyeri uygulamasına 31.8.2011 tarihine kadar devam olunur.

İMZA:**Madde 78:**

İşbu toplu iş sözleşmesi 78 madde, 5 Geçici Madde, 10 Ek Madde ile Ek Listelerden ve Ek Yönetmeliklerden ibaret olarak Türk Metal Sendikası ile T. Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) arasında tanzim edilen 13 Kasım 2010 tarihli Anlaşma Tutanağı'na istinaden imzalanmıştır.

TÜRK METAL SENDİKASI

Pevrul KAVLAK

Muharrem ASLIYÜCE

Mehmet SOYUPEK

İsmail DURSUN

Yavuz GÖKÇE

Muhterem TAŞDEMİR

Hasan GÖÇEROĞLU

Nihat ZENGİN

Osman AKKURT

Yusuf UYMAN

Cemal GÜNEY

Ruhi BİÇER

Seçkin KİŞİSEL

Mesut GEZER

Bilal UÇA

MESS

Tuğrul KUDATGOBİLİK

Bedirhan ÇELİK

Mehmet DEMİRPENÇE

Nejat ÇANKAYA

Erol SOMERSAN

Mehmet BETİL

Yağız EYÜBOĞLU

Cenk YÖNEY

Oğuz N. ÖZGEN

Av. İsmet SİPAHİ

Av. Ahmet BÖLÜKBAŞI

Dilek KURT

Av. Erten CILGA

Av. İlhan DOĞAN

Av. Mesut ULUSOY

Murat KOÇAK

Av. Ender KIZILRAY

Mevlüt GÜMÜŞAY

Aykut ENGİN

Uysal ALTUNDAĞ

Av. Şeyda AKTEKİN

Şeref ÖZCAN

Av. Nağme HOZAR

Yücel YÜCEL

Av. Vahap ÜNLÜ

Tufan ŞİMŞEK

Av. Selçuk KOCABIYIK

Murat SALAR

Av. Uygur BOSTANCI

Halil Faki ERDAL

Av. Murat BATUR

Halil İbrahim TOSUN

Altan ÇETİNKAL

Süleyman YILDIRIM

Yenal BOZTEPE

Yakup YILDIZ

Ezgi İÇLİ

Hüseyin ÖZBEN

Tunçay YEŞİLNİL

Şahin KAYA

Afşin CİBİROĞLU

Mürsel ÖCAL

Aytek DURAK

Av. Taliphan KIYMAZ

Oğuz BEDİR