

GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ AMAÇ

Taraflar işçi-işveren ilişkilerini, sosyal adalet, karşılıklı iyiniyet ilkeleri ışığı altında, tarafların maddi ve manevi menfaatlerini yurt ve işletme ekonomisi gerçekleri ile birleştirerek barışçı bir düzeyde devam ettirmek ve geliştirmek amacını güderler. Bütün bu hususların gerçekleşmesi için, taraflar işbu sözleşmenin iyiniyetle, tam olarak uygulanmasını en samimi duygularıyla taahhüt ederler.

BÖLÜM - I GENEL HÜKÜMLER

TARAFLAR:

Madde 1:

Bu Toplu İş Sözleşmesi'nde müştereken taraflar; Birleşik Metal İşçileri Sendikası (Birleşik Metal-İş) ile Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)'dir.

TANIMLAMALAR:

Madde 2:

Bu Toplu İş Sözleşmesi'nin metni içinde;

- a) Bu sözleşmede taraf olan Birleşik Metal İşçileri Sendikası (BİRLEŞİK METAL-İŞ), Tünel Yolu Cad. No.2 Bostancı-İSTANBUL (SENDİKA) diye,
- b) Bu sözleşmede taraf olan, Merkez Mah. Geçit Sok. No: 2 Şişli/İSTANBUL adresinde kurulu Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) diye,
- c) Bu sözleşmede taraf olan SENDİKA ile MESS müştereken (TARAFLAR) diye,
- d) Bu sözleşmeye Ek Liste I'de unvan veya adı-soyadı yazılı işverenlerin her biri (İŞVEREN) diye,
- 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) diye,
- f) İşyerinde çalışan ve taraf sendika üyesi işçiler (ÜYE) diye,
- g) Bu Toplu İş Sözleşmesi (SÖZLEŞME) diye, adlandırılmıştır.

TARAFLARIN TEMSİLİ:

Madde 3:

a) Sendikanın Temsili:

Sözleşmenin uygulanmasında Sendikayı, Sendikanın yetkili yöneticileri veya yetki vereceği kişiler, işyerinde ise kanun ve bu sözleşmede gösterilen esaslar içinde işyeri sendika temsilcileri temsil ederler.

b) İşverenin Temsili:

Sözleşmenin uygulanmasında işvereni, mevzuat ve bu sözleşmede gösterilen esaslar çerçevesinde işveren veya işveren vekilleri temsil ederler.

TARAFLARIN SORUMLULUĞU:

Madde 4:

Taraflar, işveren, işveren vekilleri, işveren temsilcileri, sendika yetkilileri ve sendika temsilcileri, 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.

YÜRÜRLÜK:

Madde 5:

İşbu Toplu İş Sözleşmesi sona eren Toplu İş Sözleşmesi'ni takip eden günde yürürlüğe girer ve 31.8.2016 günü sonuna kadar geçerli olur.

KAPSAM:**Madde 6:**

Bu sözleşme; Ek I numaralı listede unvan ve adresleri yazılı işyerleriyle bu yerlerde çalışan sendika üyesi işçileri kapsar. Ancak müdürler, müdür yardımcıları, şefler, şef yardımcıları, müdür yardımcısı durumundaki amirler sözleşmenin kapsamı dışındadır.

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

SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA:**Madde 7:**

a) Bu sözleşmeden; işyerinde çalışan ve taraf sendika üyesi kapsam içi işçiler yararlanırlar. Üye olmayan kapsam içi işçiler dayanışma aidatı ödemek sureti ile ancak imza tarihinden sonra sözleşmeden yararlanabilirler.

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.

b) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf sendikaya üye olan işçiler sözleşmenin yürürlük tarihinde iş sözleşmeleri devam ediyor ise, yürürlük tarihinden, yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işe giren ve taraf sendikaya üye olan işçiler işe girdikleri tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

c) Sözleşmenin imza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olanlar üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden, sözleşme hükümleri çerçevesinde yararlanırlar.

d) Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyenler hiçbir suretle oluşmuş olan toplu iş sözleşmesi farklarından yararlanamazlar.

KAZANILMIŞ HAKLAR:**Madde 8:**

a) İşbu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş bulunan konuların veya hükümlerin karşılığı olan eski toplu iş sözleşmesindeki hükümler kaldırılmış sayılır.

b) Bu sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten evvel işyerinde iş sözleşmesi ile veya herhangi bir yolla müktesep hak olarak üyelere verilmekte olan ve bu sözleşmede nizamlanmamış veya değiştirilmemiş hak ve menfaatler aynı şekilde ve oranlarda uygulanır.

c) Bu sözleşmede sağlananların üstünde hak ve menfaat sağlayan yasa hükümleri uygulanır.

EK YÖNETMELİKLER:**Madde 9:**

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****SENDİKADA GÖREV ALAN ÜYELER****Madde 10:**

Seçimle sendika yönetim kurullarında veya başkanlığında veyahut bölge temsilcisi olarak görev aldığı için çalıştığı işyerinden ayrılan üyelerin iş sözleşmesi askıda kalır. Bu kişiler dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmelerini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanırlar. Ancak bu yönetici ve bölge temsilcilerinin görev süreleri içerisinde iş sözleşmelerini feshetmeleri halinde kıdem tazminatları fesih tarihindeki emsal ücretleri üzerinden hesaplanır.

Yukarıda belirtildiği üzere sendikanın yönetim kurullarında veya başkanlığında veyahut bölge temsilcisi olarak görev aldığı için çalıştığı işyerinden ayrılan ve iş sözleşmesi askıda olanlar, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevlerinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren 15 gün içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır. İşveren

tarafından ödenecek kıdem tazminatının hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır.

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevleri sona eren sendika yöneticisi veya bölge temsilcilerinin de başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır.

SENDİKA TEMSİLCİLERİ:

Madde 11:

Sendika, işyerindeki üyeleri arasından, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27. maddesi gereğince sendika temsilcilerini tespit eder. Bunlardan birisini baştemsilci göstermek suretiyle kimliklerini işverene yazılı olarak bildirir. Mevcudu 50 kişiden az olan işyerlerindeki temsilci, baştemsilci haklarına haizdir.

İşyerinde baştemsilci bulunmadığı hallerde yardımcısı baştemsilcilik görevini yapar.

SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREV VE YETKİLERİ:

Madde 12:

A) Gerek bu sözleşmenin uygulanması ile ilgili olarak, gerekse üyelerin istek ve şikayetlerinin işverene duyurulması için prensip olarak sendika ve işveren veya işveren vekilleri arasında her türlü görüşmeler temsilcilerle yapılır.

B) Sendika temsilcileri 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi 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) 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.
- e) Bu 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:

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

Dava sonucunda temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

SENDİKA ÜYELERİNİN TEMİNATI:

Madde 14:

Hiçbir işçi, sendikaya üye olduğundan ve kanun ve bu toplu iş sözleşmesine uygun sendikal faaliyetlere katıldığından dolayı işinden çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar. Sendika özgürlüğünün güvencesi konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi hükümleri uygulanır.

SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN KORUNMASI:**Madde 15:**

Sendika yöneticileri ve işyeri temsilcilerine disiplin cezası verilmesi söz konusu olduğu takdirde, mesele üç işgünü içinde işveren veya temsilcileriyle Sendikaca seçilecek bir temsilci arasında görüşülür. Taraflar cezanın gerekliliği hususunda 10 gün içinde bir karara varamazlarsa konu, üç işgünü içinde Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'na intikal ettirilir. Bu süre içinde durumun kurula yansıtılmaması halinde bu talepten vazgeçilmiş sayılır. Kurul kararına kadar yönetici veya temsilcinin iş sözleşmesi bu sebeple feshedilemez.

SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN İŞYERİ ZİYARETİ VE ÜYELER İLE TEMASLARI:**Madde 16:**

Sendika ve şube yöneticileri ve bölge temsilcileri işvereni ve işyerindeki üyelerini işyeri yetkilisine bilgi vererek mesai saatleri içinde de ziyaret ederler.

Paydoslarda işyerinde işçiler ile toplu halde konuşur, şikâyet ve dileklerini dinlerler.

SENDİKA TEMSİLCİ ODASI:**Madde 17:**

Sendika temsilcilerinin toplanabilmesi, işyerine ait sendika kayıtlarının tutulması ve işlerinin yürütülebilmesi için işverence işyerinde uygun 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 merkez, bölge temsilciliği ve şubesi ile baştemsilci ve baştemsilci yardımcısının telefonla görüşmesi sağlanır.

SENDİKAL İZİNLER:**Madde 18:****a) Baştemsilci İzni:**

Sendika baştemsilcisine, 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 "	7,5 saat

Delphi Otomotiv Sistemleri San. ve Tic. A.Ş. işyeri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde baştemsilci izni ile ilgili düzenlemeler geçerlidir.

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. 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 " " " " "	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 ücretli izin verilir. Ayrıca yine sendikanın yazılı talebiyle sendika üyelerine aşağıda düzenlenmiş şekliyle ücretli izin verilir:

İşyeri İşçi MevcuduYıllık Toplam
Ücretli İzin Süresi

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

İşçi sayısının %12'sine 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.

Dostel Makine San. ve Tic. A.Ş. işyeri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde sendikal izinler ile ilgili düzenlemeler geçerlidir.

SENDİKA DUYURU TAHTASI:**Madde 19:**

Sendika çalışmaları ile ilgili haber, tamim ve tebliğlerin üyelere duyurulabilmesi için işyerinde ve ünitelerinde işçilerin görebileceği yerde camekânlı ve kilitlenebilir şekilde duyuru tahtaları bulundurulur.

Duyuru tahtalarının anahtarları baştemsilcide bulunur.

Duyuru tahtalarına asılacak yazılar mevzuata aykırı ve işverenleri küçük düşürücü olamaz. Duyuru tahtasına asılacak her türlü yazıların altı, sendikanın yetkililerince imzalanır. Altı, sendika yetkililerince imzalı olmayan yazılar, duyuru tahtasına asılamaz ve bunlardan sendika sorumlu tutulamaz.

SENDİKA AİDATI:**Madde 20:**

A) İşveren sorumluluğu sendikaya ait olmak üzere sendikanın vereceği isim listelerine göre;

- Sendikaca belirlenen üyelik aidatını,
- Kanunen Sendikaya ait olarak kesilmesi gerekli dayanışma aidatını,
- Sendikadan istifa eden üyeler için istifa 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;

- Aidat kesilen üyelerin isimlerini, sıra numarasını, işyeri sicil numaralarını, aidat nevelerini ve miktarlarını ve saat ücretlerini,
- Ücretlerinden aidat kesintisi yapılmayan üyelerin istirahatli veya benzeri gibi kesinti yapılmama sebeplerini,
- Aidatında artış olan üyenin adının hizasına artış sebebini,
- Kesinti yapılan üye sayısını ve kesinti miktarlarını iki ayrı listede her sayfası işyeri yetkililerince imzalı ve mühürlü olarak belirtilir. Listelerin bir nüshası genel merkeze, bir nüshası ise ilgili şubeye gönderilir. Listeler ayrıca, aynı yerlerin elektronik posta adreslerine de gönderilir.
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18. maddesi hükmü gereğince, Sendika Tüzüğü'ne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren, sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde sendikaya göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka, aidatı sendikaya verinceye kadar bildirim şartı aranmaksızın bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır.

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

BÖLÜM - III
ŞİKAYETLERİN VE UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

ŞİKAYET KADEMELERİ:

Madde 21:

a) Toplu iş sözleşmesi ile saptanan hak ve menfaatlerin kullanılması ve uygulanması ile borç ve yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden doğacak uyuşmazlıklar ve üyenin başvurusu ile şikayetlerin çözümünde aşağıdaki sıra izlenir.

1. Kademe:

Şikayetçi üye, şikayetini ilk amirine götürür ve çözümünü ister.

2. Kademe:

Birinci kademede çözümlenemeyen şikayeti üye, kendi kısmındaki sendika temsilcisine bildirir. Sendika temsilcisi, şikayeti kısım amiri ile çözümler.

3. Kademe:

İkinci kademede çözümlenemeyen şikayeti, sendika temsilcisi ya da üye yazılı olarak sendika baştemsilcisine bildirir. Sendika baştemsilcisi şikayeti işveren vekili ile çözümler.

4. Kademe:

Üçüncü kademede çözümlenemeyen şikayeti sendika baştemsilcisi yazılı olarak sendikanın ilgili şubesine yansıtır. Sendika şubesi, işveren yetkilisi ile şikayeti çözümler.

Dördüncü kademede de çözümlenemeyen şikayeti, sendika şubesi, sendika genel merkezine yansıtır.

Kademelerdeki sonuç ilgili üyeye, sendika veya sendika baştemsilcisi tarafından bildirilir. Bu kademelerden herhangi birinin kararını uygun görmeyen üye, bir üst kademeye şahsen de üç işgünü içinde başvurabilir.

Her kademe en geç üç işgünü içinde konuyu karara bağlar.

b) Üyenin ya da temsilcinin şikayeti yazılı olarak bildirmesi halinde, işveren vekillerinin de on gün içerisinde cevabı yazılı olur.

UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Madde 22:

a) Mevzuattan doğan toplu uyuşmazlıklar veya sözleşmenin uygulama ve yorumundan doğmuş olup, şikayet kademeleri yoluyla çözümlenememiş uyuşmazlıklar, Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'na yansıtılır.

Kurul, tarafların seçeceği ikişer temsilciden oluşur. Kurulun toplantı yeri İstanbul'dur. Tarafların anlaşması ile toplantı başka yerde de yapılabilir. Kurul gerekli hallerde toplanır ve toplantı çağrısı konuyu Kurula getiren tarafça yapılır. Taraflar Kurula katılacak temsilcilerini en geç ilk toplantı günü karşı tarafa bildirir.

Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu toplantısına taraflardan biri gelmezse durum bir tutanakla saptanır ve taraflar anlaşmaya varamamış addolunur. Kurul ilk toplantıdan itibaren beş işgünü içinde çoğunlukla karar verir.

Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nun süresi ancak taraflarca uzatılabilir.

Kurul kararları kesindir. Kurul kararlarında, uygulamaların ne şekilde olacağı açıkça belirtilir.

Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda anlaşmaya varılamaz ise durum bir sonuç tutanağı ile saptanır.

b) Kurul kararları veya sonuç tutanağı bir üye ile ilgili ise, tutanağın bir örneği ilgili üyeye sendikaca tebliğ olunur.

c) Sözleşmenin uygulanma ve yorumundan doğan herhangi bir konu, taraflardan birisi vasıtasıyla doğrudan doğruya da Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'na yansıtılabilir.

d) Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda karara bağlanamayan veya bağlanmasına rağmen uygulanmayan toplu uyuşmazlıklar, taraflardan birinin isteği ile Özel Hakem Kurulu'na yansıtılabilir.

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

ÖZEL HAKEM KURULU VE ÇALIŞMA USULÜ:

Madde 23:

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 şirket merkezinin kurulu bulunduğu yerdeki iş mahkemesine müracaatla karşı tarafın hakemini seçtirir.

Her iki hakem seçtikleri tarihi izleyen 6 işgünü içinde toplanarak üçüncü tarafsız hakemi seçerler. Üçüncü tarafsız hakemin seçilmesinde hakemler anlaşamazlar ise üçüncü tarafsız hakemi, aynı şekilde şirket merkezinin kurulu bulunduğu yerdeki İş 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 HMK 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 24:

Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemine ilişkin 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 10 Kr./saatten az olamaz.

BÖLÜM - IV DİSİPLİN KURULU

DİSİPLİN KURULU:

Madde 25:

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. Kurula yansıtılan olayla ilgili işçinin yazılı savunmasının alınması şarttır. Yazılı savunma alınmadan disiplin cezası verilemez.
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. Disiplin Kurulu'na intikal eden konuya direkt taraf olan kurul üyeleri bu konuya ilişkin Disiplin Kurulu'nda görev alamaz.
4. Disiplin Kurulu ceza müddetini işlenişinin öğrenilmesinden itibaren 6 işgünü içinde işveren veya vekili tarafından toplantıya çağrılır. Disiplin Kurulu'nun toplantı süresi ilk toplantıdan itibaren en çok 15 işgünüdür.
5. İş Kanunu'ndaki 6 işgünlük süre Disiplin veya Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu kararına kadar askıda kalır.

B) DİSİPLİN CEZALARI:

1. Uyarı hariç her türlü disiplin cezasının Disiplin Kurulu'ndan geçirilmesi şarttır.
2. Disiplin Kurulu'nca işçilere verilecek disiplin cezaları şunlardır:
 1. Yazılı ihtar
 2. Ücret kesintisi (1 ile 2 gündeliğe kadar),
 3. İşten çıkarma.

BÖLÜM - V ÇALIŞMA SÜRELERİ

ÇALIŞMA SÜRELERİ:

Madde 26:

Haftalık çalışma süresi 37,5 saattir. Cumartesi ve Pazar günü ücretli hafta tatilidir. Ödemeler 45 saat esasına göre yapılır. Haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtılır.

ARA DİNLENMESİ:

Madde 27:

- a) Çalışma süresinin ortalama bir zamanında 30 dakika ara dinlenmesi verilir.
- b) Ara dinlenmesinden önce ve sonra işçilere 15'er dakika dinlenme molası verilir. Bu molalarda işçilere çay verilir ve bu molalar çalışma süresinden sayılır. Dinlenme molalarının çalışma süresinden sayıldığı ancak günlük süreleri 15 dakikadan daha uzun olan veya daha farklı bölünen işyerlerindeki uygulamalara aynen devam edilir.

VARDİYA ÇALIŞMALARI:

Madde 28:

- a) Vardiyalı çalışmalarda, vardiyalar haftada bir değişir. Vardiya değişimlerinde üye kural olarak hafta tatilini kullanarak çıktığı vardiyadan bir önceki vardiyada çalıştırılır. İşçinin vardiyasının hafta içi değiştirilmesi söz konusu olduğunda yazılı onayının alınması zorunludur. Üç vardiya çalışan üyelerin, iki vardiyası arasındaki süre 16 saatten az olamaz.
- b) İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez ve gece çalıştırılacak işçilerin periyodik sağlık kontrolünden geçirilmeleri konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

- c) Gece vardiyasında 18 yaşından küçük işçiler çalıştırılmaz.

ÇALIŞILMIŞ SAYILAN SÜRELER:

Madde 29:

- a) Üyelerin, işveren tarafından işyerinden başka bir yere çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler (fiilen çalışmamış olsa dahi); üyenin işinde ve işverenin her an emrine hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler, çalışılmış olarak kabul edilir.
- b) İşe gelen üyeler normal çalışma sürelerinden mücbir sebeplerle bile olsa az çalıştırılırsa dahi tam günlük ücretleri ödenir.

Arfesan Arkan Fren Elemanları San. ve Tic. A.Ş. ile Arpek Arkan Parça Alüminyum Enjeksiyon ve Kalıp San. ve Tic. A.Ş işyerleri için işyerlerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde çalışılmış sayılan süreler ile ilgili düzenlemeler geçerlidir.

FAZLA ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ:

Madde 30:

- a) Bu sözleşme ile belirlenmiş günlük çalışma süresinin üzerinde yapılan her türlü çalışma fazla çalışmadır.
- b) Fazla çalışmaya katılmak üyenin onayına bağlıdır. Üye fazla çalışmaya zorlanamaz. Ancak, işyerinin bir kısmının veya tamamının çalışmasına engel olacak, önceden tahmin edilemeyen veya önlenmesi mümkün olmayan olağanüstü durumlarda fazla çalışma için, meşru mazereti dışında üyenin onayı aranmaz.
- c) Fazla çalışmalar için, fazla çalışma yapacak üyelerin listesi, fazla çalışma uygulanmasından en az 2 gün önce işyerinde ilan tahtasına asılır. Üyenin duyurulan çalışma gününden en az 1 işgünü önce çalışmayacağını işverene bildirme hakkı saklıdır.
- d) Görevli olarak işyerinin dışına gönderilen üyelerin günlük normal çalışma süresi dışında, yolda geçen süreler fazla çalışma olarak kabul edilir.
- e) İşyerine fazla çalışma için çağrılan işçilerin yolda geçen süreleri fazla çalışmadan sayılır.
- f) 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, 2 saat veya bunu aşan fazla çalışma halinde yemek verilir.
- g) Fazla çalışma yapılması halinde, vasıta uygulaması olan işyerlerinde üyelerin uygulanan normal güzergâhlara göre dağıtımı yapılır.

HAFTA TATİLİ:

Madde 31:

Haftalık çalışma süresinde tam çalışan üyeye bu toplu iş sözleşmesiyle belirlenen günlerde ücretli hafta tatili verilir. Hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış gibi sayılacak günler şunlardır:

- a) Yasada belirtilen genel tatil günleri,
- b) Yasalara ve toplu iş sözleşmesine göre verilecek izin günleri,
- c) İşin işveren tarafından durdurulduğu günler (İş Kanunu hükümleri saklıdır),
- d) Sağlık Bakanlığının kendi ya da yetkilendirdiği sağlık birimlerine viziteye çıkış günleri,
- e) Sağlık Bakanlığının kendi ya da yetkilendirdiği sağlık birimleri tarafından verilen istirahat günleri,
- f) İşveren tarafından verilen ücretli izin günleri ile bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer ücretsiz izin günleri.

SAAT KARTLARI VE İŞE GEÇ KALMA:

Madde 32:

- a) Üyenin çalışma süresini tespit edecek belge kendisine ait saat kartı veya puantör defteridir. Her üye işe başladığı ve işten çıktığı saati tevsik için kendi saat kartını bizzat basmakla veya puantör defterini imzalamakla yükümlüdür.
- b) 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.

Arfesan Arkan Fren Elemanları San. ve Tic. A.Ş., Arpek Arkan Parça Alüminyum Enjeksiyon ve Kalıp San. ve Tic. A.Ş, Delphi Otomotiv Sistemleri San. ve Tic. A.Ş ile Ejot Tezma Bağlantı Elemanları

Teknolojileri San. ve Tic. A.Ş. işyerleri için işyerlerinin sona eren toplu iş sözleşmelerinde işe geç kalma ile ilgili düzenlemeler geçerlidir.

c) 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 üyenin ücretinden bir kesinti yapılmaz.

İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

Madde 33:

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

İşverence sendika üyelerinin işyeri içinde unvan ve niteliği değişik başka bir işe veya aynı işverene bağlı diğer bir işyerine nakledilmeleri üyenin yazılı onayına bağlıdır. İşçinin onay vermemesi durumunda iş sözleşmeleri 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 gerek iş sonrası, o işin tamamlayıcısı olan ve o işin ifası için mahiyeti itibariyle yapılması gerekli olan işler, başkaları tarafından yapılmış olsa dahi, asıl işin tamamlayıcısı sayılır ve asıl işe dâhildir.

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.

Dostel Makina San. ve Tic. A.Ş ile Ejot Tezmacı Bağlantı Elemanları Teknolojileri San. ve Tic. A.Ş. işyerleri için işyerlerinin sona eren toplu iş sözleşmelerinde iş ve işyeri değişikliği ile ilgili düzenlemeler geçerlidir.

DENEME SÜRESİ:

Madde 34:

- İşyerine yeni alınacak işçiler için deneme süresi en çok iki aydır. Deneme süresi sonunda durumu kendisine yazılı olarak bildirilir.
- İşyerlerinde belirsiz süreli sözleşmeler dışındaki sözleşme türleriyle işçi çalıştırılmaz.

BÖLÜM - VI İŞ SÖZLEŞMESİ İLİŞKİLERİ

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE İLİŞKİLERİ:

Madde 35:

İşyerinde çalışan işçilerle yapılan iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini işbu toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır.

ÇALIŞMA BELGESİ:

Madde 36:

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.

İŞE ALINMA:

Madde 37:

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

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA:**Madde 38:**

A) İşverence toplu işçi çıkarılmasına karar verilmesi durumunda 4857 sayılı İş Kanununun 29. maddesi hükümleri uygulanır. Bu bağlamda işyeri sendika temsilcileri ile yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır.

Ancak, bu görüşmeler sonunda başkaca bir çözüm bulunamadığında, toplu çıkarmaya tabi olacak işçilerin belirlenmesinde işveren aşağıdaki sıralamaya uymakla yükümlüdür:

- a. Kendi ayrılmak isteyenler
- b. Deneme sürelerini doldurmamış olanlar,
- c. Emekliler ve emekliliğe hak kazananlar
- d. Son giren ilk çıkar,
- e. Bu çıkartmalarda sendika yöneticileri ve temsilcileri en son çıkartılır.

İşten çıkarma işyerinin bir ünitesinde uygulanmış ise, diğer ünitelerden altı ay süre ile işçi transferi yapılamaz ve işyerinin bütününde bu 6 aylık süre içinde fazla çalışma uygulaması yapılamaz.

İşçi toplu işçi çıkarılması için gerekli koşulların olmadığı veya sıralamaya uyulmadığı inancında ise İş Yasası'nın 20 nci maddesine göre dava açabilir.

ÇIKARILAN İŞÇİLERİN İŞE ÇAĞRILMASI:**Madde 39:**

Toplu çıkarma sonucu iş sözleşmesi fesh edilen işçilerin yerine, çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu uygun araçlarla yayınlar ve çıkarılan işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliği tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer.

İşe yeniden başlayan işçiler, ücretleri ve sosyal haklarının işbaşı yapma tarihi itibarıyla ulaşılmış olduğu düzeyden işbaşı yaptırılırlar.

İHBAR TAZMİNATI:**Madde 40:**

İşveren İş Kanunu'nun 17. ve 18. maddelerine göre iş sözleşmesini feshettiği üyenin ihbar süresine ait ücretini peşin ödemek zorunda olup, sürenin başlangıç tarihinde işten çıkarma işlemi yapar. İhbar önelleri aşağıdaki şekilde uygulanır. İşyerinde;

- a) 6 aya kadar hizmeti olanlara 4 hafta,
- b) 6 aydan 18 aya kadar hizmeti olanlara 6 hafta,
- c) 18 aydan 3 yıla kadar hizmeti olanlara 8 hafta,
- d) 3 yıldan fazla hizmeti olanlara 10 hafta.

KIDEM TAZMİNATI:**Madde 41:**

a) Aşağıdaki şartlarda hak kazanılan ve her bir kıdem yılı için 30 günlük ücret tutarında hesaplanacak olan kıdem tazminatı işveren tarafından ödenir.

- 1) İş Sözleşmesinin 4857 sayılı Yasa'nın 25. maddesinin II. bendinde gösterilen nedenler dışında işveren tarafından feshi
- 2) İş sözleşmesinin 4857 sayılı yasanın 24. maddesinin hükümleri gereğince işçi tarafından feshi
- 3) İşçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla veya ilgili yasada öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi isteği ile işten ayrılması
- 3) İşçinin muvazzaf askerlik ödevi nedeniyle kendi isteği ile işten ayrılması
- 4) Kadın işçinin evlendikten sonraki bir yıl içinde işten ayrılması
- 5) İşçinin vefatı halinde (kanuni mirasçılara)

b) Bu madde hükümlerine göre kıdem tazminatının hesaplanmasında bir yıldan artan süreler nisbi olarak dikkate alınır ve bu süreler için kistelyevm yöntemine göre kıdem tazminatı tahakkuku yapılır.

c) Sona eren toplu iş sözleşmesinde kanuni süreden daha fazla gün sayısı tespit edilmiş ise taraf sendikaya üye işçiler için bu uygulamaya devam olunur.

TAZMİNATLARIN HESABI VE ÖDENMESİ:**Madde 42:**

İş sözleşmesi sona eren üyenin, varsa ihbar ve kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında, yasa hükümleri çerçevesinde üyeye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler göz önünde tutulur.

İş sözleşmesi sona eren üyelerin hak etmiş oldukları tazminatları, ücretleri ve diğer alacakları, sözleşmenin sona erdiği tarihte defaten ödenir.

Ejot Tezmaç Bağlantı Elemanları Teknolojileri San. ve Tic. A.Ş. işyeri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde tazminatların hesabı ve ödenmesi ile ilgili düzenlemeler uygulamaya devam olunur..

HÜKÜMLÜ VE TUTUKLULUK HALİ:**Madde 43:**

1. İşçi herhangi bir suçtan tutuklandığı ve tutukluluğu İş Kanunu'ndaki bildirim sürelerini aştığı takdirde, iş sözleşmesi 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 gözetim süresinde ücretsiz izinli addedilir. Ancak gözetim altında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin gözetim altında geçen süre ile tutukluluk süresi toplamı bildirim süresini aştığı takdirde iş sözleşmeleri 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 alınırlar.
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. İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;
 - a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,
 - b) Ehliyetlerin 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.
7. İş sözleşmesinin bildirimsiz ve tazminatsız feshini gerektiren suçları işleyenlerden, işverence iş sözleşmeleri bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilenler hakkında yukarıdaki hükümler uygulanmaz.

BÖLÜM-VII**ÜCRETLER VE YAN ÖDEMELER****İŞE GİRİŞ ÜCRETİ:****Madde 44:**

Sözleşme dönemi içinde işe yeni giren ve sendikaya üye olan işçilerin ücretleri sözleşmenin birinci altı ayı için 7,33 TL'dir. Bu miktar toplu iş sözleşmesinin ikinci, üçüncü ve dördüncü altı aylık dilimlerinde ilgili dönem zamları oranında artırılarak uygulanır.

Metal Sanayi İş Gruplandırma Sistemi uygulanan işyerlerinde yeni işe girmiş işçinin sendikaya üye olması durumunda bu toplu iş sözleşmesinin eki olan İş Gruplandırmasında İşe Giriş, Adaylık ve Terfi Yönetmeliğinin 8. ve 9. maddesi hükümleri uygulanır.

ÜCRET ZAMLARI**Madde 45:****1- TAMAMLAMA:**

Sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31 Ağustos 2014 tarihinde almakta oldukları saat ücretleri 5,58 TL'nin altında olanların saat ücretleri ücret zammından önce 1 Eylül 2014 tarihi itibarıyla 5,58 TL'ye tamamlanır.

2- İYİLEŞTİRME

Tamamlama işleminden sonra 31 Ağustos 2014 tarihinde saat ücretleri 8,97 TL'nin altında olanların saat ücretlerine 8,97 TL'yi geçmemek üzere 1 Eylül 2014 tarihi itibarıyla 0,40 TL iyileştirme yapılır.

3- 1. Zam :

Yukarıdaki tamamlama ve iyileştirme işlemlerinden sonra sendika üyesi işçilerin saat ücretlerine 1 Eylül 2014 tarihinden geçerli olmak üzere yüzde 5 oranına ilave olarak 105 (yüzbeş) kuruş ücret zammı yapılır.

4- 2. Zam:

Sendika üyesi işçilerin 28 Şubat 2015 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 1 Mart 2015 tarihi itibarıyla 01.09.2014–28.02.2015 tarihleri arasındaki TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) oranına 2 puan eklenmesi ile bulunacak oran kadar ücret zammı yapılır.

5- 3. Zam:

Sendika üyesi işçilerin 31 Ağustos 2015 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 1 Eylül 2015 tarihi itibarıyla 01.03.2015–31.08.2015 tarihleri arasındaki TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) oranına 2 puan eklenmesi ile bulunacak oranın 10,52 sayısı ile çarpılması sonucu çıkan miktar kadar ücret zammı yapılır.

6- 4. Zam:

Sendika üyesi işçilerin 29 Şubat 2016 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 1 Mart 2016 tarihi itibarıyla 01.09.2015–29.02.2016 tarihleri arasındaki TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) oranına 2 puan eklenmesi ile bulunacak oran kadar ücret zammı yapılır.

İKRAMİYELER:**Madde 46:**

İşyerlerinde sendika üyesi işçilere yılda 120 günlük ücretleri tutarında ikramiye 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.

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:**Madde 47:**

- Fazla çalışma ücreti % 100 zamlı ödenir.
- Fazla çalışma ücreti konusunda daha yüksek uygulama olan işyerlerinde bu uygulamaya devam edilir.
- Kendi hafta tatili günlerinde onay vererek çalışan üyelerin fiili çalışma ücreti % 200 zamlı (hafta tatili yevmiyesi dâhil 4 yevmiye) ödenir. Hafta tatilinde yapılan fazla çalışma konusunda sona eren toplu iş sözleşmesinde daha yüksek uygulama olan işyerlerinde bu uygulamaya devam olunur.
- Üyenin hafta içinde kullanmış olduğu mazeret izni nedeniyle fazla mesai ücretinden kesinti yapılamaz.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER VE BAYRAM ÖDENEĞİ:**Madde 48:**

A) Ulusal bayram ve genel tatiller, kanunlarda belirtilen gün ve zamanlardır.

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

Ulusal bayram ve genel tatil günleri ile dini bayramların arife günlerinde çalıştırılanların ücretleri % 200 zamlı (çalışma karşılığı olmayan tatil ücreti dahil 4 yevmiye) olarak ödenir. Ancak, 13.00'den sonra başlayan tatillerde işçinin 13.00'den sonra fiilen çalıştığı sürenin ücreti % 200 zamlı ödenir.

Delphi Otomotiv Sistemleri San. ve Tic. A.Ş. işyeri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde tam gün tatil yapılması ve fazla çalışma ödemesi yapılacak tatil günleri ile ilgili düzenlemeler uygulamaya devam olunur.

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.

- B) Ulusal Bayram ve genel tatil günleri Cuma günü akşamı sona erdiğinde, takip eden Cumartesi gününün tamamı ücretli tatildir.
- C) Şeker ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce işyerlerinde çalışan işçilere, Ek Liste II'de miktarı gösterilen bayram ödeneği ödenir.

GECE ZAMMI VE VARDİYA PRİMİ

Madde 49:

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde gece saat 20.00 ile 06.00 arasında çalışan taraf sendika üyelerinin saat ücretleri % 20 zamlı ödenir.

Fazla çalışmanın saat 20.00'den sonra devam etmesi veya başlaması halinde üyeye bu saatlerde yapılan fazla çalışmalar için fazla mesai ücreti gece zammı ile birlikte birleştirilerek ödenir. (Ücret + gece zammı x fazla çalışma ücreti)

İşyerinde sona eren toplu iş sözleşmesinde gece zammı maddesinde belirlenen çerçevede % 20 oranının üzerinde olan uygulamaya o işyerinde devam olunur.

Vardiyalı çalışan sendika üyelerine her ay ücret ödemeleri ile birlikte 10 günlük brüt asgari ücret tutarında vardiya primi ödenir.

POSTABAŞILIK TAZMİNATI:

Madde 50:

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 saat ücretlerinin % 5'i miktarında postabaşılık tazminatı ödenir. Atamaya yetkili amir, postabaşılık görevinden geri almaya da yetkilidir.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN VE ÖDENEĞİ:

Madde 51:

- A) I. Yıllık ücretli izinler konusunda kanun hükümleri uygulanır. Ancak, bu sözleşme ile üyelerin kullanacakları yıllık ücretli izin süreleri aşağıda belirlenmiştir:
- Hizmet süresi 1 yıldan başlayarak 5 yıla kadar olanlara yılda 22 gün,
 - Hizmet süresi 5 yıldan fazla 10 yıldan az olanlara yılda 24 gün,
 - Hizmet süresi 10 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara yılda 26 gün,
 - Hizmet süresi 15 yıl ve daha fazla olanlara yılda 28 gün.
- Ancak, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi otuz günden az olamaz.
- II. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, kanuni hafta tatili ve genel tatil günleri ile sona eren toplu iş sözleşmesinde belirlenen özel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.
- III. Yıllık ücretli izne çıkanlardan, izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yer dışında geçireceklerine istedikleri takdirde 7 güne kadar gereken ücretsiz yol izni verilir.
- IV. Yıllık ücretli izin sırasında hastalanan üyenin Sağlık Bakanlığı sağlık birimlerinden hastane veya evde yatarak 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. Yıllık ücretli izinler hiçbir suretle bölünemez. İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi için ücreti, iş sözleşmesinin işveren veya işçi tarafından fesih edilmesi halinde sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücretinin yüzde 50 artırılmasıyla bulunacak miktar üzerinden kendisine ödenir.
- VI. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde yıllık izin süresinden tespit edilmiş daha yüksek gün var ise bu sürenin uygulanmasına o işyerinde devam olunur.
- VII. 1.9.2014 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.
- B) Yıllık ücretli izine çıkan işçilere, izne ayrılmadan üç gün önce Ek Liste II'de belirtilen miktarda izin ödeneği verilir.

YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN TOPLU KULLANIMI:**Madde 52:**

Yıllık ücretli iznin toplu kullandırılması söz konusu olduğunda bu izinler Haziran-Eylül ayları arasında kullandırılır. Sona eren toplu iş sözleşmesinde farklı belirlenen dönemler uygulamaya devam olunur.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN KURULU:**Madde 53:**

İşyerinde işvereni temsilen bir, sendikayı temsilen 2 kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur.

Kurul, işveren tarafından kurula iletilen izin isteklerini kararlaştırarak izin çizelgeleri hazırlar ve işyerinde ilan eder.

Kurul, izin isteklerini karşılarken

- İzinlerin bölünmeden kullandırılması
- İşçilerin aile yaşantılarını bozmayacak biçimde izinlerinin kullandırılması
- İşveren tarafından yıl içinde verilmiş diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık izine mahsup edilmemesi
- Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, kanuni ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hafta tatilleri ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmaması

İlkeleri çerçevesinde hareket etmekle yükümlüdür.

YAKACAK ÖDENEĞİ**Madde 54:**

Her ay ücret ödemeleri ile birlikte ödeme tarihinde iş sözleşmesi devam eden üyelere Ek Liste II'de belirtilen miktarda yakacak ödeneği verilir. Yakacak ödeneği her ay ücret ödemeleriyle ödenir. İşe yeni giren ve işyerinden her ne sebeple olursa olsun ayrılan işçilere yakacak ödeneği çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

ASKERLİK ÖDENEĞİ:**Madde 55:**

- Muvazzaf askerlik görevini yapmak üzere işyerinden ayrılan her işçiye 10 günlük brüt asgari ücret tutarında askerlik ödeneği ödenir.
- Muvazzaf askerlik nedeniyle işyerinden ayrılan üyeler terhislerini izleyen iki ay içinde işyerine başvururlar ise boş kadrolara öncelikle işe alınırlar.
- Umumi ve kısmi seferberlik halleri hariç ihtiyat askerliği için işyerinden ayrılan üyelerin iş sözleşmeleri askıda kalır. Ejot Tezmaç Bağlantı Elemanları Teknolojileri San. ve Tic. A.Ş. işyeri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde konu ile ilgili düzenlemeler uygulamaya devam olunur. Terhisini izleyen 15 gün içinde işine dönmeyen üyenin iş sözleşmesi fesh edilmiş 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.

YOLLUKLAR:**Madde 56:**

- İşyeri dışında gününbirlik göreve giden üyelerin yol giderleri işveren tarafından karşılanır. Görev üyenin yemek saatine rastlıyorsa, üyeye yemek gideri karşılığı olarak 1 günlük brüt asgari ücret tutarı net ödenir.
- İşyeri dışında yatılı göreve giden üyelere, yemek ve yatma ihtiyacı işverence sağlanmıyorsa 4 günlük brüt asgari ücret tutarında net harcırah verilir. Bu durumda belge karşılığı taşıma ücreti ve otel masrafları ayrıca ödenir.
- İşyerlerinde bu maddede belirlenen tutarlarının üzerinde yapılan ödemelere aynen devam olunur.

Delphi Otomotiv Sistemleri San. ve Tic. A.Ş. işyeri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde yolluklar ile ilgili düzenlemeler uygulamaya devam olunur.

ÜCRETLERİN ÖDENME ŞEKLİ:**Madde 57:**

- a) İşveren, her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı 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 yapılır. Ancak, belirtilen süreden önce ödeme yapılan işyerlerinde mevcut uygulamaya aynen devam edilir.
Avans ve kesin hesap günleri Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine rastladığı takdirde, ödemeler bir önceki gün yapılır.
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 sonra iki işgünü içinde işçilere ödenir.
- d) İşveren mevzuata aykırı olarak, üyenin kaybı ile sonuçlanan vergileme hatası yapması durumunda, üyenin esas ücretinden eksik aldığı miktarı üyeye öder. Ancak, işverenin işçi adına düzenleyeceği ve işçinin imzası ile mali mercilere verilecek vergi iadesi dilekçesi sonunda, Maliye'den geri alınacak miktar işverene ödenir.
- e) Üyenin yüzde 15'i aşan gelir vergisi kesintileri işveren tarafından üstlenilir.

BÖLÜM-VIII
SOSYAL ÖDEMELER VE İZİNLER

YEMEK ÖDENEĞİ:**Madde 58:**

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 7,25.-TL. bedel ödenir. 1.9.2015 tarihinden itibaren bu miktar 8,35 TL olarak ödenir. Yemek bedelinin belirlenmesi konusunda sona eren toplu iş sözleşmesinde farklılık olan işyerlerindeki uygulamalara devam olunur.

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 7,25.-TL yemek bedeli ödenir. 1.9.2015 tarihinden itibaren bu miktar 8,35 TL olarak ödenir.

Kıdem tazminatı hesabında yemek, sözleşmenin 1. yılında 7,25.-TL olarak dikkate alınır. 1.9.2015 tarihinden itibaren bu miktar 8,35.-TL olarak ödenir.

EVLENME ÖDENEĞİ:**Madde 59:**

Evlenen işçiye bir defaya mahsus olmak üzere 20 günlük brüt asgari ücret tutarında evlenme ödeneği ödenir.

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

Üyenin evlenmesi durumunda 7 gün (üyenin talebi halinde bir günü nikâh için kullandırılır) ücretli izin verilir. Sona eren toplu iş sözleşmesinde daha yüksek belirlenmiş olan ücretli izin uygulamalarına devam olunur.

DOĞUM ÖDENEĞİ:**Madde 60:**

Erkek üyenin eşinin ya da kadın üyenin doğum yapması durumunda, nüfus kâğıdını ya da tasdikli doğum kâğıdını ibraz etmek şartıyla 12 günlük brüt asgari ücret tutarında doğum ödeneği ödenir.

Doğumda birden fazla çocuk olması halinde, bu ödeme çocuk miktarınca ayrı ayrı hesap edilir. Sona eren toplu iş sözleşmesinde daha yüksek belirlenmiş olan ücretli izin uygulamalarına devam olunur.

Üyenin eşinin doğum yapması durumunda 4 gün ücretli izin verilir.

GEBE VE EMZİKLİ KADINLARIN İZİN HAKKI:**Madde 61:**

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.

Kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Üye isterse bu izinlerini haftada toplu olarak da kullanabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Dostel Makine San. ve Tic. A.Ş. işyeri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde gebe ve emzikli kadınlar ile ilgili düzenlemeler uygulamaya devam olunur.

ÇOCUK ÖDENEĞİ:**Madde 62:**

Üyenin her bir çocuğu için ayda Devlet Memurlarına ödenen şart ve miktarlardaki çocuk yardımı tutarında çocuk yardımı verilir.

Eşler aynı işyerinde çalışıyorsa bu ödeme kadın işçiye yapılır.

Çocuğunu kreşe gönderen üyelerin, durumu belgelemeleri şartıyla, her ay kreş yardımı olarak sözleşmenin birinci yılında net 150,00 TL, sözleşmenin ikinci yılında net 200,00 TL ödenir.

ÖĞRENİM ÖDENEĞİ:**Madde 63:**

Üyelere öğrenim ödeneği olarak aşağıda belirtilen gün sayısı kadar brüt asgari ücret ödenir.

Anaokulu ve İlköğretime devam eden her bir çocukları için yılda	5 günlük
Orta öğretime devam eden her bir çocukları için yılda	6 günlük
Liseye devam eden her bir çocukları için yılda	7 günlük
Yükseköğretime devam eden her bir çocukları için yılda	9 günlük

Bu ödemeler öğrenimlerine devam eden ve bunu belgeleyen üyelere de öğrenim düzeylerine göre yukarıdaki gün sayılarına göre ödenir.

Bu ödemeler, okulların açıldığı ayda işyerinde çalışmakta olan üyelere, okulun açılma tarihinden itibaren çocuğun ve/veya kendisinin öğrenim durumunu en geç 1 ay içinde tevsik etmesi kaydıyla yapılır.

Eşler aynı işyerinde çalışıyorsa ödeme çocuklar için yapılan ödemeler kadın işçiye yapılır.

ÖLÜM ÖDENEĞİ:**Madde 64:**

İşçinin ölümü halinde; eşine yoksa çocuklarına yoksa sırasıyla, ana, babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine; 15 günlük brüt asgari ücret tutarında

İş kazası nedeniyle ölümünde; 30 günlük brüt asgari ücret tutarında

Üyenin eş ve çocukları ile üyenin ve eşinin ana ve babasının ve kardeşlerinin ölümünde üyeye; 8 günlük brüt asgari ücret tutarında ölüm ödeneği verilir.

Bu ödenekten istifade edecek üye adedi birden fazla ise, ödenek cenazeyi kaldırdığını tevsik edene ödenir.

Üyenin eş ve çocukları ile üyenin ve eşinin 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) ücretli izin verilir.

VASITA ÖDENEĞİ:**Madde 65:**

Vasıta tatbikatı olan işyerlerinde, işçilerin topluca işe getirilip götürülmelerine devam olunur. Vasıta güzergahları sendika temsilcisi ile işyeri yetkilisi birlikte belirlerler. Eski sözleşmelerinde rayiç bedel ödeyen işyerlerindeki bu uygulamaya aynen devam olunur. Diğer işyerlerinde, vasıta parası işçinin çalıştığı her gün için 1.9.2015 tarihine kadar 6,85.-TL.'dir. 1.9.2015 tarihinden itibaren bu miktar 7,80.-TL olarak ödenir.

Ejot Tezmaç Bağlantı Elemanları Teknolojileri San. ve Tic. A.Ş. işyeri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde vasıta ile ilgili düzenlemeler uygulamaya devam olunur.

SOSYAL SİGORTALAR İLE İLGİLİ İZİNLER:**Madde 66:**

- Viziteye ayrılan üyenin istirahat almaması durumunda en kısa süre içinde işyerine dönmesi ve üyenin işbaşı kâğıdına muayene saatini yazdırması şartıyla vizitede geçen süreler için ücreti işveren tarafından ödenir. Üyenin doktordan ayrılış saati normal mesaisinin bitiş saatini aşılırsa üye işbaşı kâğıdını takip eden işgünü verir. Temaruz hallerinde vizite için geçen sürelerin ücreti ödenmez.
 - Sağlık Bakanlığı'nın kendi ya da yetkilendirdiği sağlık birimlerinden istirahat alan üyelere, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ödemediği ilk 2 günün ücreti işverence ödenir.
 - İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle Sağlık Bakanlığı kendi ya da yetkilendirdiği sağlık birimlerinden 10 gün ve daha fazla istirahat alan üyelere, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca ödenen ödenekleri ile esas ücretleri arasındaki fark işverence ödenir.
 - Üyenin işbaşı yaptığı saat ile viziteye çıkış saatine kadarki çalışarak geçirdiği sürenin ücreti ödenir.
 - İşyeri hekimlerinin verdiği izinler ücretlidir.
 - Sağlık Bakanlığı kendi ya da yetkilendirdiği sağlık birimlerinden rapor alan üyelerin SGK tarafından ödenecek olan ücretleri üyeye işveren tarafından ücret ödeme gününde avans olarak ödenir. Üye SGK'dan raporlu olduğu döneme ait ücreti aldığı anda işverene ödeme yapar.
- Delphi Otomotiv Sistemleri San. ve Tic. A.Ş. ile SIO Automotive Taşıt Yedek Parça San. ve Tic. A.Ş. işyerleri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmelerinde sosyal sigorta izinleri ile ilgili düzenlemeler uygulamaya devam olunur.
- Ejot Tezmaç Bağlantı Elemanları Teknolojileri San. ve Tic. A.Ş. işyeri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde istirahat alan üyelerin iş sözleşmeleri ve istirahat alan üyelere yapılacak ödemeler ile ilgili düzenlemeler uygulamaya devam olunur.

HAVLU VE TEMİZLİK MALZEMESİ ÖDEMESİ:**Madde 67:**

Üyelere:

- 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 3 ayda bir 5 kg çamaşır deterjanı verilir. Temizlik mahallerinde ayrıca gerekli temizlik malzemesi bulundurulur. Bu malzemelerin alımında işyeri yetkilisi ile sendika baştemsilcisi birlikte karar verirler.
- Bu maddenin üzerinde temizlik malzemesi ile ilgili tatbikatı olan işyerlerinde eski tatbikatlara aynen devam olunur.

MAZERET İZİNİ:**Madde 68:**

- Üyenin makul mazereti nedeniyle talep edeceği mazeret izinleri işi aksatmamak kaydıyla günlük veya saatlik olarak verilebilir. Ejot Tezmaç Bağlantı Elemanları Teknolojileri San. ve Tic. A.Ş. ile Standart Depo ve Raf Sistemleri A.Ş. işyerleri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde mazeret izinleri ile ilgili düzenlemeler uygulamaya devam olunur.
- 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. Ejot Tezmaç Bağlantı Elemanları Teknolojileri San. ve Tic. A.Ş. işyeri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde konu ile ilgili düzenlemeler uygulamaya devam olunur.
- Üyenin bankalardaki işlemleri, ÖSYM ve Milli Eğitim Bakanlığının düzenlediği sınavlar, resmi makamlarla ilgili işleri ve ev taşınmaları için yılda toplam 3 gün ücretli izin hakkı vardır. Bu izinlerin kullanımını geçerli bir belge ile belgelendirilmesiyle olanaklıdır. Delphi Otomotiv Sistemleri San. ve

Tic. A.Ş. işyeri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde konu ile ilgili düzenlemeler uygulamaya devam olunur.

- d) Üye, ölüm, evlenme, doğum gibi ücretli izine hak kazandıran olayları geçerli bir belge ile belgeleyecektir. Bu izinler en geç evlenme, doğum ve ölüm olaylarını izleyen 10 gün içinde kullanılır.
- f) Bu izinler yıllık ücretli izin ile içiçe giremez.
- g) 3 Aralık Dünya Engelliler günü özürülü çalışanlar için ücretli izin günüdür.

BÖLÜM - IX **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

İŞÇİ SAĞLIĞI:

Madde 69:

- a) İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuat hükümleri uygulanır. Ancak, işveren işyerinde, işyeri şartlarına uygun olarak içme suyu, sıcak ve soğuk duş, işyerini ısıtma, havalandırma, aydınlatma ve tuvalet gibi ihtiyaçları mevzuat hükümlerine göre öncelik vererek çözmeyi kabul eder.
- b) İşveren, İSG Kanunu ve ilgili yönetmelikler çerçevesinde muayene ve periyodik kontrolleri de dahil olmak üzere işçilerin sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.
- 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 mevzuat 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 işyerinde bir hasta nakil ambulansı bulundurulur.
- d) İşyeri işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun toplantı tutanaklarının bir örneği cari ay içinde sendika genel merkezine de gönderilir.
- e) İSİG haftasında bir gün üretim durdurularak sendika ve işveren tarafından ortak işçi sağlığı ve güvenliği eğitimleri yapılır.

Ejot Tezmacı Bağlantı Elemanları Teknolojileri San. ve Tic. A.Ş. işyeri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmelerinde işçi sağlığı iş güvenliği kurulu ile ilgili düzenlemeler geçerlidir.

İŞ GÜVENLİĞİ MALZEMELERİ:

Madde 70:

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:

İşyerinde üyelere işbaşında giyilmek üzere yılda iki takım iş elbisesi verilir. 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 baştemsilcisi ile birlikte karar verilir. İş ayakkabıları da yazlık ve kışlık olarak verilir. Ejot Tezmacı Bağlantı Elemanları Teknolojileri San. ve Tic. A.Ş. işyeri için işyerinin sona eren toplu iş sözleşmesinde konu ile ilgili düzenlemeler uygulamaya devam olunur.

1. 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.
2. İşin özelliğine uygun olarak postabaşılara değişik renklerde iş gömleği, yemekhane personeline işlerinin gereği önlük, şapka ve ceket verilir.
3. 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.
4. Koruyucu teçhizat ve giyim eşyası işçilere demirbaş olarak verilir, işyerinde kullanılır.

c) Ayakkabı Parası:

Nisan ve Ekim aylarında üyelere 3 günlük brüt asgari ücret tutarında ayakkabı parası verilir.

SOYUNMA YERLERİ, DOLAPLARI VE DUŞLAR:**Madde 71:**

- a) İşyerinde soyunma yerleri ihtiyaca uygun düzeye getirilir. Soyunma dolapları her işçiye bir dolap (takriben 60 cm x 180 cm ebadında) düşecek şekilde ayarlanır.
- b) Duşlar ihtiyaca uygun düzeye getirilir ve duşlara ayarlanabilir su bağlanır.

BÖLÜM - X
DEĞİŞİK HÜKÜMLER

HAFİF İŞLERDE ÇALIŞABİLİR RAPORU ALANLAR:**Madde 72:**

Sağlık Bakanlığı kendi ya da yetkilendirdiği bir sağlık biriminden Kurul raporu ile "hafif işlerde çalışabilir" raporlu olanlar, mevcut ücretlerinde bir indirim yapılmaksızın imkânlar 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.

MAMULLERDEN YARARLANMA:**Madde 73:**

İşyeri mamullerinden istifade hususunda sona eren toplu iş sözleşmesinde ve uygulamada belirli bir yöntem uygulayan işyerlerinde aynı usulle üyelere mamul satışına devam olunur.

ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER:**Madde 74:**

- a) İşyerinde çalışan üyelerin askerlik yoklamaları toplu olarak işyerinin görevlendireceği bir kişi tarafından yaptırılır.
- b) Spor ve kültür yardımı konusunda işyeri uygulamasına devam olunur.
- c) Devamlılık yevmiesi (primi) uygulaması olan işyerlerinde halen mevcut uygulamaya devam olunur.
- d) Kumaş, giyim yardımı ve ayakkabı uygulaması olan işyerlerinde mevcut uygulamaya devam olunur.
- e) Dinlenme Lokali: İşveren işyerinde imkanları nispetinde üyelerin ara dinlenmelerinde kullanacakları bir dinlenme yeri kurar.
- f) Stajyer: İşveren staj mecburiyeti olan okulların öğrencilerini işyerlerinde yapılan işlere müsait olmak şartı ile işyerinde çalışanların çocukları ve kardeşlerini diğer adaylara öncelikle stajyer olarak alır.
- g) İşyerinin başka bir işvereniğe devri:
 - a) İşverenin unvanının değişmesi halinde bu değişiklik 7 işgünü içinde sendikaya yazılı olarak bildirilir.
 - b) İşyeri unvanının ve işverenin değişmesi durumunda 6356 sayılı kanun hükümleri uygulanır.
- h) Tüketim Kooperatifi: İşyerinde tüketim kooperatifi kurulduğunda işveren imkanlar oranında uygun bir yer gösterir, araç, gereç ve vasıta ve maddi imkan sağlanması açısından işveren gerekli yardımı yapmayı kabul eder.
- ı) Çay uygulaması olan işyerlerinde mevcut uygulamaya aynen devam olunur. Diğer işyerlerinde yemek paydosunda çay verilir.
- j) Gezi uygulaması yapılan işyerlerinde bu uygulamaya devam olunur.
- k) Erzak yardımı yapılan işyerlerinde bu uygulamalara devam olunur. Erzak uygulaması olmayan işyerlerinde Ramazan ayından bir hafta önce erzak bedeli olarak sözleşmenin birinci yılında net 200 TL ödenir. Sözleşmenin ikinci yılında bu miktar net 250 TL olarak ödenir.

İŞÇİLERİN EĞİTİMİ VE ÖĞRENİMİ:**Madde 75:**

İşyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilerin, mesleki alanda ilerlemesi, otomasyon, mekanizasyon ve teknolojik gelişme sonucu niteliği değişen işleri yapabilmek için mesleki bilgi ve yeteneğinin geliştirilmesi, üretim ve produktivitenin artırılması ve işçilerin gelişme ve yetişmesinin sağlanması gayesine hizmet edecek eğitim ve öğrenim faaliyetlerine devam etmeleri zorunludur.

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.

ÖDEMELER:

Madde 76:

Sözleşmedeki nakdi ödemelere ilişkin aksi belirtilmemiş bütün rakamlar brüttür. Federal Mogul TP Liner Europe Otomotiv Ltd. Şti., Mahle Konya Motor Parçaları San. ve Tic. A.Ş. ve Mahle Motor Parçaları San. ve Tic. A.Ş. işyerleri için işyerlerinin sona eren toplu iş sözleşmelerindeki ödemeler ile ilgili hükümler geçerlidir.

KURULLARIN KURULMASI:

GEÇİCİ MADDE 1:

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.

FAZLA ÖDENMİŞ SOSYAL YARDIMLAR:

GEÇİCİ MADDE 2:

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

BİRİKMİŞ FARKLARIN ÖDENMESİ:

GEÇİCİ MADDE 3:

Sözleşme kapsamındaki işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında geçen süre için işçilere ödenecek farklar; en geç 30 gün içerisinde ödenir.

SENDİKA AİDAT FARKLARI:

GEÇİCİ MADDE 4:

Toplu İş Sözleşmesi'nin yürürlük başlangıç tarihi itibarıyla ücret zammı uygulaması nedeniyle doğan aidat farkları en geç 30 gün içerisinde Sendikaya ödenir.

KATILMA:

EK MADDE 1:

Taraflarca anlaşmaya varılarak tanzim edilen bu sözleşme yürürlükte kaldığı dönem içinde işyerlerinde endüstri ilişkilerinin işçiler ve işverenler için temel çerçevesinin ve çalışma barışının esaslarını ifade edeceğinden işçi sendikasıyla yasal süresi içinde çağrısı yapılmış olmakla birlikte herhangi bir nedenle yetki belgesi geciken işyerlerinin işçileri ve işverenleri bu grup toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş aynı hükümlere tabi olacaktır. Dönem farklılıklarında gerekli kistelyevm uygulanacaktır.

EK MADDE 2:

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

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ DEĞERLENDİRME KOMİSYONU:

EK MADDE 3:

- Endüstri ilişkilerindeki gelişmeler, sorunlar ve çözüm önerileri hakkında taraflarca oluşturulacak Komisyon periyodik olarak değerlendirmeler yapar.
- Birleşik Metal-İş Sendikası ile MESS, Endüstriyel İlişkiler ve Toplu İş Sözleşmesi uygulamaları konularında periyodik değerlendirme toplantıları düzenlerler. Bu toplantılar yılda iki kezden aşağı olamaz.

EK MADDE 4:

Birleşik Metal-İş Sendikası ile MESS, Dünya Çevre Günü'nde çevre bilincini geliştirmek amacıyla ortak toplantı veya seminer düzenlerler.

EK MADDE 5:**APERAM PASLANMAZ ÇELİK SAN. VE TİC. A.Ş.**

- 1- Evlenme yardımı konusunda işyeri uygulamasına devam olunur.
- 2- Sözleşmenin birinci yılında Ramazan ayından 3 gün önce işçilere net 220,00 TL erzak fişi verilir. Sözleşmenin ikinci yılında bu miktar net 255 TL olarak ödenir.

EK MADDE 6:**BAŞÖZ ENERJİ TAAHHÜT TİC. VE SAN. A.Ş.**

İşyerinin Galvaniz Bölümünde uygulanmakta olan "Yıpranma Tazminatı" uygulamasına sözleşmenin birinci yılında 50,00 TL ve ikinci yılında 60,00 TL olarak devam edilir. İstirahatlerde yıpranma tazminatından kesinti yapılamaz.

EK MADDE 7:**BOSAL METAL İŞLEME SAN. A.Ş.**

İşyerindeki erzak yardımı uygulamasına devam olunur.

EK MADDE 8:**CENGİZ MAKİNA SAN. VE TİC. A.Ş.**

İşyerindeki erzak yardımı uygulamasına devam olunur. Erzak yardımı sözleşmenin birinci yılında (yılıda iki kere) net 205 TL olarak ödenir. Sözleşmenin ikinci yılında bu miktar net 235'er TL olarak ödenir.

EK MADDE 9:**DELPHİ OTOMOTİV SİSTEMLERİ**

- 1- Aylık üretim primi uygulamasına devam edilir.
- 2- Bayram ödeneği yılda iki kez 13'er günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 3- İzin ödeneği 14 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 4- Yakacak ödeneği her ay 3 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 5- Askerlik ödeneği 14 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 6- Kıdem tazminatı hesabına esas yemek parası tutarı sözleşmenin birinci yılında 7,85 TL, ikinci yılına 9,00 TL'dir.
- 7- Evlenme ödeneği 22 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 8- Doğum ödeneği 14 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 9- Çocuk parası konusunda işyeri uygulamasına devam edilir.
- 10- Öğrenim yardımları; Ana okulu ve ilkokul için 8 günlük, orta okul için 10 günlük, lise için 12 günlük ve yüksek okul için 15 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 11- Ölüm yardımları işçinin ölümünde 20 günlük, üyenin iş kazası nedeniyle ölümünde 35 günlük, üyenin eş ve çocukları ile üyenin ve eşinin ana ve babasının ve kardeşlerinin ölümünde 10 günlük brüt asgari ücret tutarındadır.
- 12- Kıdem tazminatı hesabında vasıta parası sözleşmenin birinci yılında 9,67 TL. ikinci yılında 11,15 TL'dir.
- 13- Ayakkabı parası her yıl Nisan ve Ekim aylarında 3 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 14- Ramazan ayından 1 hafta önce verilen erzak fişi sözleşmenin birinci yılında net 280,00 TL, sözleşmenin ikinci yılında net 320,00 TL'dir.
- 15- İşyerinde süpervizör, takım lideri ve ayaracı olarak görevlendirilen işçilere müktesep hak olmamak üzere, bu görevlerini fiilen yaptıkları beher saat için süpervizörlere saat ücretlerinin yüzde 6'sı, takım liderlerine saat ücretlerinin yüzde 5' i ve ayarıcılara saat ücretlerinin yüzde 4'ü oranında sorumluluk tazminatı ödenir.

EK MADDE 10:**DORUK EV GEREÇLERİ SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.**

İşyerinde bayram harçlığı (yılda iki kere) 11 günlük brüt asgari ücret, yakacak yardımı 4 günlük brüt asgari ücret tutarlarında ödenir.

EK MADDE 11:**DOSTEL MAKİNA SAN. VE TİC. A.Ş.**

Sendika üyesi işçilere şeker ve kurban bayramlarından bir hafta önce ve yılbaşı gününden iki gün önce 10 günlük brüt asgari ücret tutarı ödenir

EK MADDE 12:**EJOT TEZMAK BAĞLANTI ELEMANLARI TEKNOLOJİLERİ SAN. VE TİC. A.Ş.**

- 1- Kıdem Zammı:
Üyelere ödenen kıdem zammı hesabında işyerinde çalıştıkları her bir kıdem yılı için 4,15 TL esas alınır. Kıdem zammının hak edildiği dönemler konusunda işyeri uygulamasına aynen devam olunur.
- 2- Sosyal Ödenek:
Üyelere her ay ücret ödemeleri ile birlikte (yakacak, erzak, havlu, sabun, bayram ve izin ödenekleri karşılığı olmak üzere) sözleşmenin birinci yılında 400,00 TL. sosyal ödenek verilir. Sözleşmenin ikinci yılında dönemi için bu miktar 460,00 TL olarak verilir.
- 3- Öğrenim ödeneği anaokulu ve ilk öğrenim için 8 günlük brüt asgari ücret; orta öğrenim için 9 günlük brüt asgari ücret; lise için 10 günlük brüt asgari ücret ve yüksek okul için 19 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 4- Ölüm ödeneği: işçinin ölümünde 40 günlük; yakınlarının ölümünde 9 günlük; iş kazası nedeniyle ölümde 51 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 5- Sosyal faaliyetler konusunda sona eren toplu iş sözleşmesindeki hükümler geçerlidir.

EK MADDE 13:**FONTANA PIETRO KALIP SAN. VE TİC. A.Ş.**

- 1- Sözleşmenin birinci yılında Ramazan ayında 125,00 TL'lik Sodexo fişi verilir. Sözleşmenin ikinci yılında bu miktar 145,00 TL olarak ödenir.
- 2- Bayram ödeneği yılda iki kez 15'er günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 3- İzin ödeneği 12 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 4- Yakacak ödeneği 2 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 5- Askerlik ödeneği 9 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 6- Yolluklar konusunda işyeri uygulamasına devam edilir.
- 7- Yemek parası sözleşmenin birinci yılında 7,35 TL, ikinci yılına 8,45 TL'dir.
- 8- Evlenme ödeneği 16 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 9- Doğum ödeneği 10 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 10- Üyenin her bir çocuğu için ayda Devlet Memurlarına ödenen şart ve miktarlardaki çocuk yardımı tutarında çocuk yardımı verilir.
- 11- Öğrenim yardımları; Ana okulu ve ilkokul için 4 günlük, orta okul için 5 günlük, lise için 6 günlük ve yüksek okul için 9 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 12- Ölüm yardımları işçinin ölümünde 12 günlük, üyenin iş kazası nedeniyle ölümünde 25 günlük, üyenin eş ve çocukları ile üyenin ve eşinin ana ve babasının ve kardeşlerinin ölümünde 4 günlük, iş kazası nedeniyle ölümde işverenin ödeyeceği tazminattan mahsup edilecek miktar 65 günlük brüt asgari ücret tutarındadır.
- 13- Vasita parası sözleşmenin birinci yılında 7,15 TL. ikinci yılında 8,20 TL'dir.
- 14- Ayakkabı parası her yıl Nisan ve Ekim aylarında 3 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.

EK MADDE 14:**MAHLE KONYA MOTOR PARÇALARI SAN. VE TİC. A.Ş.**

İşverenin sorumluluk verdiği sendika üyelerine (sorumlu, hat sorumlusu, vardiya amiri) bu görevini fiilen yaptıkları günlerde beher saat için saat ücretlerinin %5'i miktarında sorumluluk tazminatı ödenir. Atamaya yetkili amir, bu görevleri geri almaya da yetkilidir.

EK MADDE 15:**MAHLE MOTOR PARÇALARI SAN. VE TİC. A.Ş.**

İşverenin sorumluluk verdiği sendika üyelerine (sorumlu, hat sorumlusu, vardiya amiri) bu görevini fiilen yaptıkları günlerde beher saat için saat ücretlerinin %5'i miktarında sorumluluk tazminatı ödenir. Atamaya yetkili amir, bu görevleri geri almaya da yetkilidir.

EK MADDE 16:**POLY METAL METALURJİ VE DÖKÜM SAN. VE TİC. A.Ş.****Poly Metal Metalurji ve Döküm San. ve Tic. A.Ş.**

İşyerinde 1996-1998 dönemini kapsayan Toplu İş Sözleşmesi'nin bu Grup Toplu İş Sözleşmesi'ndeki hükümlerin dışında hüküm olarak uygulanan veya farklı olarak uygulanan hükümlerden bu Grup

Toplu İş Sözleşmesi hükümleri üzerinde üye lehine olan hükümler bu sözleşme döneminde de aynen uygulanır. Ayrıca işyerinde yakacak yardımı yerine verilen kömür uygulamasına devam olunur.

EK MADDE 17:

SCHNEİDER ELEKTRİK SAN. TİC. A.Ş.

Hediyeler, sosyal etkinlikler ve işçiye maddi menfaat sağlayan uygulamalardan işyeri uygulaması haline gelmiş olanlara devam olunur.

Çiğli-İzmir adresindeki işyerinde işçilere her 6 ayda bir Kipa fişi verilir. Fişlerin tutarı sözleşmenin birinci yılında net 250,00 TL, ikinci yılında net 300,00 TL'dir.

EK MADDE 18:

SİO AUTOMOTİVE TAŞIT YEDEK PARÇA SAN. VE TİC. A.Ş.

- 1- Sendika üyelerine her ay ücret ödemeleri ile birlikte 5 günlük brüt asgari ücret tutarında sosyal paket ödemesi yapılır.
- 2- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü için işçilere 3 günlük brüt asgari ücret tutarında ödeme yapılır.
- 3- İşyerinde dövme hane bölümlerinde/işlerinde çalışan sendika üyelerine Sözleşmenin 1. Yılında 54,00 TL/ay yıpranma payı verilir. 1.9.2015 tarihinden itibaren bu miktar sözleşmenin ikinci yılında 62 TL/ay olarak ödenir.
- 4- İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilere işyerindeki her bir tam kıdem yılı için aylık ücretlerine 2,30 TL kıdem zammı yapılır..
- 5- İşyerinde sendika üyelerine Ramazan ayında verilen erzak fişi bedeli, sözleşmenin 1. yılında net 125,00 TL, sözleşmenin ikinci yılında ise net 145 TL olarak ödenir.

EK MADDE 19:

SİSTEMİ COMANDİ MECANİCİ OTOMOTİV SAN. ve TİC. A.Ş.

İşyerinde uygulanmakta olan aylık erzak fiş bedeli sözleşmenin birinci yılında net 100,00 TL, sözleşmenin ikinci yılında ise net 115,00 TL'dir. Dini bayramlar ve yılbaşında erzak fiş bedelleri sözleşmenin birinci yılında net 210,00 TL, sözleşmenin ikinci yılında ise net 240,00 TL'dir. İşyerindeki çocuk yardımı uygulamasına devam olunur.

EK MADDE 20 :

STANDART DEPO VE RAF SİSTEMLERİ A.Ş.

- 1- Bayram ödeneği yılda iki kez 20'şer günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 2- İzin ödeneği 12 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 3- Yakacak ödeneği her yıl Ağustos ayında 40 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 4- Askerlik ödeneği 13 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 5- Yolluklar konusunda işyeri uygulamasına devam edilir.
- 6- Yemek parası sözleşmenin birinci yılında 8,20 TL, ikinci yılına 9,45 TL'dir.
- 7- Evlenme ödeneği 18 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 8- Doğum ödeneği 13 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 9- Çocuk parası sözleşmenin birinci yılında net 26,00 TL ikinci yılında net 30,00 TL. olarak ödenir.
- 10- Öğrenim yardımları; Ana okulu ve ilkokul için 4 günlük, orta okul için 5 günlük, lise için 6 günlük ve yüksek okul için 9 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.
- 11- Ölüm yardımları işçinin ölümünde 20 günlük, üyenin iş kazası nedeniyle ölümünde 33 günlük, üyenin eş ve çocukları ile üyenin ve eşinin ana ve babasının ve kardeşlerinin ölümünde 13 günlük, iş kazası nedeniyle ölümde işverenin ödeyeceği tazminattan mahsup edilecek miktar 110 günlük brüt asgari ücret tutarındadır.
- 12- Vasita parası sözleşmenin birinci yılında 6,38 TL. ikinci yılında 7,35 TL'dir.
- 13- Ayakkabı parası her yıl Nisan ve Ekim aylarında 3 günlük brüt asgari ücret tutarında ödenir.

EK LİSTE I

<u>Sıra No</u>	<u>İŞYERLERİ</u>	<u>ADRESİ</u>
1-	ABB ELEKTRİK SAN. A.Ş.	1- Esentepe Mah. Milangaz Cad. No: 58 Kartal - İSTANBUL 2- Yukarı Dudullu 2.Cad.Org.San.Böl. No: 16 Ümraniye - İSTANBUL 3- Boya Vernik Org.San.Böl.Batı Cad. No: 22 Tuzla - İSTANBUL 4- Organize Sanayi Bölgesi 4009 Sok. Dilovası - KOCAELİ 5- T.C. Beriker Bulvarı Mekan Mah. Mersin Yolu 12. Km. Seyhan-ADANA 6- İzmir Atatürk Org. San. Böl. 10046 Sok. No: 12 Çiğli - İZMİR 7- İstasyon Mah. İbiş Ağa Cad. No: 2 Tuzla - İSTANBUL
2-	ANADOLU İSUZU OTOMOTİV SAN. VE TİC. A.Ş.	1- Şekerpınar Mah. Otomotiv Cad. No: 2 Çayırova - KOCAELİ 2- Esentepe Mah. Anadolu Cad. No: 3 Kartal - İSTANBUL
3-	ANADOLU MOTOR ÜRETİM VE PAZARLAMA A.Ş.	Şekerpınar Mah. Albayrak Sok. No: 4 Çayırova - KOCAELİ
4-	ALSTOM GRID ENERJİ END. A.Ş.	Barış Mah. Güney Yan Yol Cad. No: 320 Gebze - KOCAELİ
5-	APERAM PASLANMAZ ÇELİK SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze Org.San.Böl. İhsan Dede Cad. No: 120 Gebze - KOCAELİ
6-	ARFESAN ARKAN FREN ELEMENLARI SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze Org. San. Böl. 300. Sok. No: 304 Gebze - KOCAELİ
7-	ARPEK ARKAN PARÇA ALÜMİNYUM ENJEKSİYON VE KALIP SAN. VE TİC. A.Ş.	TOSB TAYSAD Org. San. Böl. 2. Cad. No: 14 Çayırova - KOCAELİ
8-	BAŞÖZ ENERJİ TAAHHÜT TİC. VE SAN. A.Ş.	1- Başkent Org. San. Böl. Başkent Bulvarı No: 79 Malıköy - ANKARA 2- Macunköy Bağdat Cad. No: 471 Ostim - ANKARA 3- Ostim 1123 Sok. Yenimahalle - ANKARA
9-	BEKAERT İZMİT ÇELİK KORD SAN. ve TİC. A.Ş.	Fatih Mah. Sanayi Cad. No: 88 Alikahya - İZMİT
10-	BOSAL METAL İŞLEME SAN. A.Ş.	1- Merkez Mah. Defne Sok.No:6 Pelitli Köyü Gebze - KOCAELİ 2- Mudanya Yolu Organize Sanayi Bölgesi BURSA
11-	CENGİZ MAKİNA SAN. TİC. A.Ş.	1- TOSB-TAYSAD Org. San. Böl. 3. Cad. No: 22 Şekerpınar-Çayırova/KOCAELİ 2- TOSB-TAYSAD Org. San. Böl. 1. Cad. 13. Sok. No: 17 Çayırova-KOCAELİ

- 12- ÇAYIROVA BORU SAN. VE TİC. A.Ş. Osmangazi Mah. Aşıroğlu Cad. No: 170
Darıca – KOCAELİ
- 13- ÇİMSATAŞ ÇUKUROVA İNŞAAT
MAKİNALARI SAN. VE TİC. A.Ş. Mersin-Tarsus Karayolu Üzeri II. Km.
MERSİN
- 14- DELPHİ OTOMOTİV SİSTEMLERİ
SAN. VE TİC. A.Ş. 1- Yalçın Yolu No: 10 Ege Serbest Bölge
Gaziemir-İZMİR
2- İzmir Cad. No: 380 Menderes-İZMİR
3- Şişli Elmadağ Cad. No: 54 İSTANBUL
4- Yukarı Dudullu Org. San. Böl. 1. Cad.
Ümraniye-İSTANBUL
- 15- DEMİSAŞ DÖKÜM EMAYE
MAMULLERİ SAN. A.Ş. Vezirhan Beldesi BİLECİK
- 16- DORUK EV GEREÇLERİ
SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ. 1- Organize Sanayi Bölgesi 8. Cad. No: 1
ESKİŞEHİR
2- Org.San.Böl. 7. Cad. No: 26 ESKİŞEHİR
3- Şerif Ali Mah. Çetin Cad. Hüsrev Sok.
Ümraniye – İSTANBUL
- 17- DOSTEL MAKİNA SAN. VE TİC. A.Ş. 1- Gebze Org. San. Böl. İhsan Dede Cad.
700. Sok. No: 701 Gebze – KOCAELİ
2- Gebze Org. San. Böl. İhsan Dede Cad.
800. Sok. No: 818 Gebze – KOCAELİ
- 18- EJOT TEZMAK BAĞLANTI
ELEMANLARI TEKNOLOJİLERİ
SAN. VE TİC. A.Ş. Cebeci Cad. No: 84 Küçükköy – İSTANBUL
- 19- ENTİL ENDÜSTRİ YATIRIMLARI
VE TİCARET A.Ş. 75. Yıl Mah. Org. San. Böl. Şehitler Blv.
No: 2 Odunpazarı – ESKİŞEHİR
- 20- FEDERAL MOGUL TP LİNER
EUROPE OTOMOTİV LTD. ŞTİ. Deri End. Serbest Bölge Aydınli Mevkii
Ada 110 Parsel 1 Tuzla-İSTANBUL
- 21- FONTANA PİETRO KALIP
SAN. VE TİC. A.Ş. Kimya Sanayicileri Org. San. Böl. Melek
Aras Blv. No: 46 Tuzla-İSTANBUL
- 22- KROMAN ÇELİK SANAYİİ A.Ş. 1- Ankara Asfaltı 41. Km. İstasyon Mevkii
Çayırova-Gebze/KOCAELİ
2- Emek Mah. Aşıroğlu Cad. No. 155
Darıca – KOCAELİ
3- Çayırova-Gebze/KOCAELİ
- 23- MAHLE KONYA MOTOR
PARÇALARI SAN. VE TİC. A.Ş. 2. Org. San. Böl. Evrenköy Cad. No: 2
KONYA
- 24- MAHLE MOTOR PARÇALARI
SAN VE TİC. A.Ş. 1- Ege Serbest Bölgesi Yalçın Yolu No: 15
Gaziemir – İZMİR
2- Ege Serbest Bölgesi Yalçın Yolu No: 15
Gaziemir – İZMİR
3- Ege Serbest Bölgesi Sadı Sok. No: 13
Gaziemir – İZMİR

- 25- MAKİNA TAKİM ENDÜSTRİSİ A.Ş. Mimar Sinan Mah. İstanbul Cad. No: 17
Gebze – KOCAELİ
- 26- NEMA WINKELMANN ISITMA VE SU TEKNOLOJİLERİ SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.
(Eski Ünvanı: Nema Makine San. ve Tic. Ltd. Şti.) 1- Yakabaşı Mah. Kocaalan Mevkii
Gümüşova – DÜZCE
2- Yakabaşı Mah. Gümüşova – DÜZCE
- 27- PAKSAN MAKİNA SAN. VE TİC. A.Ş. Bağlar Mah. Yalçın Koreş Cad. Fidan Sok.
No: 4 Yenibosna – İSTANBUL
- 28- POLY METAL METALURJİ VE DÖKÜM SAN. TİC. A.Ş. Tatlıkuyu Mah. 1319 Sok. No: 19
Gebze-KOCAELİ
- 29- REMAS REDÜKTÖR VE MAKİNA SANAYİ A.Ş. Tepeören Köyü Tuzla-İSTANBUL
- 30- RENTA ELEKTRİKLİ EV ALETLERİ SAN. VE DIŞ TİC. LTD. ŞTİ. 1- Organize Sanayi Bölgesi 12. Cad. No: 5
Odunpazarı – ESKİŞEHİR
2- Şerif Ali Mah. Hüsrev Sok.
Ümraniye – İSTANBUL
- 31- SARKUYSAN ELEKTROLİTİK BAKIR SAN. VE TİC. A.Ş. 1- Osmangazi Tren İstasyonu Yolu
Gebze – KOCAELİ
2- Emek Mah. Aşıroğlu Cad. No: 147
Darıca – KOCAELİ
3- Perpa İş Merkezi A Blok Kat:8
No:733-735 Okmeydanı – İSTANBUL
4- Nilüfer Sok. No: 19 Gaziemir – İZMİR
- 32- SCHNEİDER ELEKTRİK SAN. ve TİC. A.Ş. 1- A.O.S.B. 10011 Sok. No: 4/6, 10013 Sok.
No: 12 Çiğli – İZMİR
2- Org.San.Böl. IV.Zeki Şairoğlu Cad. No: 13
MANİSA
3- Abdurrahmangazi Mah. Ebubekir Cad.
No: 71 Samandıra-Sancaktepe/İSTANBUL
- 33- SCHNEİDER ENERJİ ENDÜSTRİSİ SAN. VE TİC. A.Ş. 1- TOSB Org. San. Böl. 1. Cad. No: 6
Çayırova-Gebze/KOCAELİ
2- Barış Mah. 1801 Sok. Gebze – KOCAELİ
3- Barış Mah. Güney Yan Yol Cad.
Gebze – KOCAELİ
- 34- ŞENKAYA ÇELİK DÖKÜM VE YEDEK PARÇA FABRİKASI A.HULUSİ ŞENKAYA İzmir-Ankara Karayolu 25. Km.
Kemalpaşa Org. San. Böl. No: 330
Kemalpaşa – İZMİR
- 35- SIO AUTOMOTİVE TAŞIT YEDEK PARÇA SAN. VE TİC. A.Ş. 1- Ulaş Beldesi Motor Yerleri Küme Evler
No: 21 Ergene – TEKİRDAĞ
2- Fulya Mah. Ortaklar Cad. Yonca Apt.
No: 54 Kat: 1 D.8 Beyoğlu – İSTANBUL
- 36- SİSTEMİ COMANDI MECCANICI OTOMOTİV SAN. VE TİC. A.Ş. NOSAB Org. San. Böl. 315 Sok. No: 4
Nilüfer – BURSA
- 37- STANDARD DEPO VE RAF SİSTEMLERİ A.Ş. Mahmutpaşa Mevkii Karamürsel Cad.
No: 334 Kullar-Başiskele/KOCAELİ

38- TÜRK PRYSMIAN KABLO VE
SİSTEMLERİ A.Ş.

Ömerbey Mah. Bursa Asfaltı Cad. No: 51
Mudanya-BURSA

39- YÜCEL BORU VE PROFİL
ENDÜSTRİSİ A.Ş.

1- Barış Mah. Koşuyolu Cad.1801 Sok.No:12
Gebze - KOCAELİ
2- Özerli Mah. Alparslan Türkeş Bulvarı
No: 348 Dörtyol - HATAY
3- Osmaniye Org. San. Böl. Akdeniz Cad.
No: 8 Toprakkale-OSMANİYE

EK LİSTE II

Grup	Bayram Harçlığı (Yılda 2 Kere) Brüt asgari ücret	Aylık Yakacak ödemesi	Yıllık Ücretli İzin ödemesi
1	10 günlük	3 günlük	11 günlük
2	8 günlük	3 günlük	9 günlük
3	5 günlük	2 günlük	6 günlük

EK LİSTE II
GRUP 1

1. ABB ELEKTRİK SAN. A.Ş.
2. ANADOLU İSUZU OTOMOTİV SAN. VE TİC. A.Ş.
3. ANADOLU MOTOR ÜRETİM VE PAZARLAMA A.Ş.
4. ALSTOM GRİD ENERJİ ENDÜSTRİSİ A.Ş.
5. BEKAERT İZMİT ÇELİK KORD SAN. VE TİC. A.Ş.
6. ÇAYIROVA BORU SAN. VE TİC. A.Ş.
7. CENGİZ MAKİNA SAN. TİC. A.Ş.
8. ÇİMSATAŞ ÇUKUROVA İNŞAAT MAKİNALARI SAN. VE TİC. A.Ş.
9. DEMİSAŞ DÖKÜM EMAYE MAMULLERİ SAN. A.Ş.
10. DORUK EV GEREÇLERİ SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.
11. FEDERAL MOGUL TP LİNER EUROPE OTOMOTİV LTD. ŞTİ.
12. KROMAN ÇELİK SANAYİİ A.Ş.
13. MAHLE KONYA MOTOR PARÇALARI SAN. VE TİC. A.Ş.
14. MAHLE MOTOR PARÇALARI SAN. VE TİC. A.Ş.
15. MAKİNA TAKİM ENDÜSTRİSİ A.Ş.
16. PAKSAN MAKİNA SAN. VE TİC. A.Ş.
17. RENTA ELEKTRİKLİ EV ALETLERİ SAN. ve DIŞ TİC. LTD. ŞTİ.
18. SARKUYSAN ELEKTROLİTİK BAKIR SAN. VE TİC. A.Ş.
19. SCHNEIDER ELEKTRİK SAN. ve TİC. A.Ş.
20. SCHNEIDER ENERJİ ENDÜSTRİSİ SAN. ve TİC. A.Ş.
21. TÜRK PRYSMIAN KABLO VE SİSTEMLERİ A.Ş.
22. YÜCEL BORU VE PROFİL ENDÜSTRİSİ A.Ş.

GRUP 2

1. APERAM PASLANMAZ ÇELİK SAN. VE TİC. A.Ş.
2. BOSAL METAL İŞLEME SAN. A.Ş.
3. ENTİL ENDÜSTRİ YATIRIMLARI VE TİC. A.Ş.
4. POLY METAL METALURJİ VE DÖKÜM SAN. TİC. A.Ş.
5. SIO AUTOMOTİVE TAŞIT YEDEK PARÇA SAN. VE TİC. A.Ş.
6. SISTEMI COMANDI MECCANICI OTOMOTİV SAN. VE TİC. A.Ş.

GRUP 3

1. BAŞÖZ ENERJİ TAAHHÜT TİC. VE SAN. A.Ş.
2. ŞENKAYA ÇELİK DÖKÜM VE YEDEK PARÇA FAB. A. HULUSİ ŞENKAYA
3. REMAS REDÜKTÖR VE MAKİNA SAN. A.Ş.
4. NEMA WINKELMANN ISITMA VE SU TEKNOLOJİLERİ SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.
(Eski Ünvanı : Nema Makine San. ve Tic. Ltd. Şti.)

İÇ YÖNETMELİK

İŞE ALMADA USUL VE İŞÇİLİK NİTELİKLERİ:

MADDE 1:

İşe alınacak işçiler hakkında, işveren kendi usul ve esaslarına göre hareket eder.

MADDE 2:

İşe giriş için işçi tarafından işverene iş talepnamesi ile bizzat başvurulur. İş talepnamesinin eksiksiz ve doğru olarak doldurulması esastır.

MADDE 3:

İş talepnamesi müracaat niteliğinde olup, bununla iş isteyenin işe kabul edildiği anlamı çıkmaz.

MADDE 4:

İşe alınacak işçinin, çalışacağı işin özelliğine göre sağlığının yerinde olması ve bunu işyerinin gerekli gördüğü belgelerle tevsik etmesi gereklidir.

MADDE 5:

Deneme süresi içerisinde veya sonunda gerek işveren, gerekse işçiler hizmet akdini ihbarsız ve tazminatsız feshedebilirler. Bu takdirde işçinin çalıştığı günlere ait ücretinden vergi ve sigorta primlerinin işçi hissesi tevkif edildikten sonra kalan meblağı işçiye ödenir.

İŞİN DÜZENLENMESİ, İŞBAŞI VE PAYDOS SAATLERİ:

MADDE 6:

İşyerinde işbaşı ve paydos saatleri ile yemek saatleri kanun ve toplu iş sözleşmesi hükümleri dairesinde işveren tarafından tayin, tespit ve ilan edilir. Vardiya çalışması yapılıyorsa durum gene aynıdır.

MADDE 7:

İşe başlama, dinlenme tatili ve paydos saati, memleket saat ayarı ile ayarlanan işyeri saatine göre ayarlanır.

MADDE 8:

Çalışma süresinin dışında, görevlilerden başkası işyerinde bulunamaz.

MADDE 9:

İşçiler, iş elbiselerini giymiş olarak işbaşı saatlerinde işleri başında bulunurlar.

MADDE 10:

İşçiler dinlenme zamanlarını serbestçe kullanabilirler. Şu kadar ki dinlenme zamanını işyerinde geçirenler bu maksatla ayrılmış olan dinlenme yerlerinde bulunurlar. İşi olmadan başka yerlere girilmez.

MADDE 11:

İşçinin devamını tevsik hususunda işyeri uygulamasına göre hareket olunur.

İŞYERİNE GİRİŞ VE ÇIKIŞ:

MADDE 12:

İşyerinde çalışanlar işyerine yalnız kendilerine tahsis edilen kapılardan girer ve çıkarlar. İşyerine başka bir yerden girmek ve çıkmak yasaktır. İşyerine giriş ve çıkışlarda fabrikanın emniyetinden sorumlu görevliler lüzum gördükleri takdirde onur kırıcı olmamak üzere üst yoklaması, hüviyet veya kimlik kartesi tespiti yapabilirler.

ÜCRETLER:

MADDE 13:

İşçi istihkakları tespit edilen brüt saat ücreti üzerinden hesaplanarak ayda bir kere tahakkuk ettirilir.

MADDE 14:

Ücret ödemeleri toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesine göre yapılır.

MADDE 15:

Fazla mesai için emir verilmedikçe, işçinin işyerine erken gelmesi veya paydos saatinden sonra geç gitmesi işçiye fazla mesai ücretine hak kazandırmaz.

GİYİM-KUŞAM:

MADDE 16:

İşçilerin iş elbise ve ayakkabılarını temiz olarak giymesi gereklidir. İş elbiseleri ve ayakkabıları işyerinden başka yerlerde ve işlerde giyilmez. Çalışırken kılık ve kıyafete çeki düzen verilerek tertipli olunur.

MADDE 17:

İş sırasında kullanılmak üzere koruma malzemesi olarak verilen eldiven, gözlük, maske ve diğer koruyucu malzemelerin kullanılması mecburidir. Kullanılmamasından işçiler kişisel olarak sorumludur.

SAĞLIK İŞLERİ:**MADDE 18:**

İşçilerin, işe girerken getirecekleri sağlık raporları, işverence saklanır. Ayrıca tamim edilen koruyucu aşıları olmayı işçiler kabul etmiş sayılır. Aşı olmayanların sorumlulukları kendilerine aittir.

MADDE 19:

İşbaşında hastalanan veya kazaya uğrayan işçi durumunu derhal ilk amirine bildirmeye mecburdur. Durumu buna imkan vermiyorsa, en yakın bulunan iş arkadaşı bu vazifeyi yüklenir.

MADDE 20:

Kaza ve hastalığını ihbar etmemek, kendi kendini tedaviye kalkışmak yasaktır. Aksi takdirde işveren sorumlu değildir. Sağlık Bakanlığı sağlık birimlerinden istirahat alanların ve işyeri dışında hastalanarak işbaşı yapamayacak durumda olanların durumlarını kaideten aynı günde işyerine haber vermeleri gerekir. İstirahatli iken çalışmak yasaktır.

MADDE 21:

İstirahati biterek işe dönenler "çalışır" kağıtlarını ibraz etmeye ve durumu haber vermeye mecburdurlar. Çalışır kağıdı getirmeyenler işbaşı yapamaz ve o gün mazeretsiz ve izinsiz işe gelmemiş sayılırlar.

TEMİZLİK İŞLERİ:**MADDE 22:**

Fabrikalarda her kısım postabaşları kendi bölgelerinin temiz tutulmasına nezaret ederler. Bütün işçiler de çalışırken ve dinlenirken gerek fabrika dahilini, gerek yemek, soyunma, tuvalet, yıkanma, dinlenme vs. yerlerini kirletmemeye dikkat edeceklerdir.

MADDE 23:

Soyunma yerlerinde temizliğe dikkat etmek, muslukları ve dolapları açık bırakmamak gereklidir. Dolap dışında eşya bırakmak, etrafa çöp atmak, kendisine ait olmayan dolapları karıştırmak yasaktır.

MADDE 24:

Umumi olarak kasten herhangi bir yeri, aleti, eşyayı kirletmek ve kirli bırakmak yasaktır.

İŞ EMNİYETİ:**MADDE 25:**

Çalışırken İŞ EMNİYETİ birinci plândadır.

MADDE 26:

Yapılan iş, teknik emniyet araçlarının kullanılmasını gerektiriyorsa, işçiler, lüzumlu teknik emniyet malzemelerini kullanırlar.

MADDE 27:

İşçiler, çalışma esnasında gerek kendileri ve gerekse arkadaşları için, tehlike vücuda getirebilecek her türlü ihmal ve lakaytlıktan sakınırlar. İş emniyeti için gerekli titizlik ve dikkati gösterirler.

MADDE 28:

İşçiler, işyerinde tehlikeli gördükleri durumu, ilk amirine veya ilgililere derhal bildirirler.

MADDE 29:

Her ne suretle olursa olsun, işyerinde YANGINA sebebiyet verecek hareketlerde bulunamaz. YANGIN vukuunda, işçiler yangını derhal ilgililere haber verirler ve ayrıca özel işyeri talimat ve emirlerinde belirtilen şekilde hareket ederler.

MADDE 30:

İş emniyeti bakımından vazifeliler haricinde kimse makina, şalter ve kumanda kollarına dokunamaz ve tehlikeli yerlerde tedbirsiz bulunamaz.

MADDE 31:

İş güvenliği, işçi sağlığı, emniyet ve iş disiplini hakkında işveren tarafından çıkarılan bilumum özel talimat ve emir esaslarına göre hareket edilir. Aksi davranışlardan işçiler kişisel olarak sorumludur.

İŞYERİNDE UYGULANACAK CEZALAR:**MADDE 32:**

İşçi sağlığı, iş güvenliği ve iş disiplinine aykırı fiil ve hareketler için işyerinde uygulanacak uyarı dışındaki cezalar aşağıda gösterilmiştir.

- a) İhtar,
- b) Bir-iki günlük ücret kesimi,
- c) İşten çıkarma.

Verilen cezalar işçinin siciline işlenir.

MADDE 33:

Yasak fiil ve hareketlerin altı aylık bir süre içinde tekrarlanması halinde verilecek cezalar bir üst dereceye çıkarılır.

MADDE 34:

İşten çıkarma cezası Toplu İş Sözleşmesi'nin ve İç Yönetmeliğin yasakladığı fiil ve hareketlere ilişkin olup, İş Kanunu'nun 25. maddesi ve diğer mevzuat hükümleri saklıdır.

YASAKLAR VE CEZALAR:**MADDE 35:**

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasaklar ve bu yasaklara aykırı fiil ve hareketlerde uygulanacak cezalar şunlardır:

1. Üzerinde İÇİLECEK SU işareti olmayan musluklardan su alıp içmek (İHTAR),
2. İşyerini temiz tutmamak, mevcut çöp kutuları dışında yerlere öteberi atmak (İHTAR),
3. Bir emre dayanmadan işleyen bir tezgâhı veya mili, kasnak gibi harekette olan parçaları temizlemek, yahut yağlamak (İHTAR),
4. Tezgâh, makina ve tesisatın gerekli görülenlerin çevresinde konulmuş emniyet tertibatını sökmek veya bunlarsız çalışmak (İHTAR),
5. Görevi olmadığı halde, geçilmesi veya oturulması yasak olan yerlere girmek (İHTAR),
6. Görevli olduğu tezgâh, makina, vinç, konveyör, asansör ve benzeri tesisatların normal çalışmadığını gördüğü veya arızalı olduğunu bildiği halde tamiri gerektiğini amirine bildirmemek (İHTAR),
7. Tamiri gereken tezgâh, makina, vinç, tesisat, konveyör ve benzerlerini işleten işçiye veya onun amirine haber vermeden tamire başlamak veyahut bunlardan çalışmayanları çalıştırmak, yahut da sorumlu bulunan işçiye haber vermeden çalışanları tamire başlamak (İHTAR),
8. Çalışılan işin özelliğine göre, korunma malzemesi olarak verilmiş bulunan eldiven, gözlük, maske ve benzerlerini kullanmamak (İHTAR),
9. Bir makinayı çalıştırmadan önce başkalarına zarar verip vermeyeceğine dikkat etmemek (İHTAR),
10. İstiflerin altında ve yanında oturmak (İHTAR),
11. Civarına zarar verebilecek birşey yaparken etrafta kimsenin bulunup bulunmadığına dikkat etmemek (İHTAR),
12. İçinde basınç kalmadığına tamamen emin olmadan herhangi bir makina veya cihazı açmak (İHTAR),
13. Bir emre dayanmadan her türlü vinç, konveyör ve kaldırma tertibatlarına kapasitelerinin üstünde yük vurmamak (İHTAR),
14. Bir emre dayanmadan tezgâh, makina, cihaz ve benzerlerine kapasitelerinin üstünde iş gördürmek (İHTAR),
15. Görevli elektrikçilerden olmadığı halde elektrik tesisatını karıştırmak, herhangi bir arızayı elektrikçiye haber vermeden kendi kendine tamire kalkışmak (İHTAR),
16. Elektrik cihazlarının veya herhangi bir elektrik tesisatının üzerine elbise ve öteberi asmak (İHTAR),
17. Bir emre dayanmadan elektrik kumanda tabloları civarında mal istif etmek (İHTAR),
18. Akımı kesmeden elektrik cihazını, tellerini ve kablolarını tamir ve tadile kalkmak (İHTAR),
19. Görevli olmadığı halde şalterleri kullanmak (İHTAR),
20. El matkaplarının veya benzeri el aletlerinin, kaçak yapmayacak şekilde kablolu ve arızasız olmasına, toprak hattı bulunmasına dikkat etmemek (İHTAR),
21. Görevli olmadığı halde benzin, benzol, toluol, petrol, motorin, fueloil ve benzerlerinin bulunduğu yerlerde dolaşmak (İHTAR),
22. Çalıştığı kısımda açıkça duyurulmuş olan işletme ve emniyet kurallarına uymamak (İHTAR),
23. İş elbiselerinin üzerine gerekli olmayan kuşam takarak makina ve tezgahlarda çalışmak (İHTAR),
24. İşyeri, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun koyduğu ve açıkça duyurulmuş olan kurallara riayet etmemek (İHTAR),
25. Harekette bulunan herhangi bir kısmın üzerine merdiven veya benzeri şeyleri dayayarak bir arızayı gidermeye çalışmak, yahut bu durumda temizlik yapmak (İHTAR),
26. Vazifesi olmadığı halde parlayıcı, yanıcı ve yakıcı madde ve cihazları, tüpleri, tazyikli hava cihazlarını yahut bunların borularını karıştırmak (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),
27. Yükleme-boşaltma işlerinde dikkatsiz çalışmak, düzgün istif yapmamak, boşaltılacak istifleri üstten boşaltmamak (İHTAR),
28. Yanıcı ve yakıcı madde dolu kapları taşıırken devrilmesine, kırılmasına ve etrafa zarar verecek şekilde dikkatsiz çalışmak (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),
29. Vinç ile yük kaldırıp indirirken veya bunlar taşınırken sapan altında durmak (İHTAR),
30. Seyyar istif makinasının veya vincin kaldırdığı yükün üzerine binmek (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),

31. Herhangi bir tezgah, makina, vinç ve benzeri tesisatı çalıştıran elektrik akımını her ne maksatla olursa olsun bunları çalıştırmakla görevli işçiye veya onun amirine haber vermeden kesmek (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),
32. Amirin müsaadesi olmadan içinde gaz bulunması ihtimali olan kazan, baca yolu, tank ve benzerleri içine girmek veya bu gibi yerlerde kaynak ve tamir işleri yapmak (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),
33. Bir emre dayanmadan oksijen ve başka gaz tüplerini ısı yayan bir yerde bırakmak (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),
34. Ellerini ve elbiselerini benzin ve onun gibi tutuşturucu maddelerle temizlemek (İHTAR),
35. İş konusunda ilgili amirine kasten yanlış bilgi ve rakam vermek (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),
36. Yangın önleme ve söndürme tedbirlerine riayet etmemek, yangın başlangıcını ilk amirine veya itfaiyeye haber vermemek (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),
37. Herhangi bir tezgah, makina, vinç, benzeri tesisatı çalıştıran elektrik akımına her ne sebeple olursa olsun bunları çalıştırmakla görevli işçiye veya onun amirine haber vermeden yol vermek (İŞTEN ÇIKARMA),
38. Görevli olmadığı halde vinç, konveyör, asansör, seyyar istif makinası ve benzeri makinalarla taşıtları kullanmak (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),
39. Sigara içilmez işareti bulunan yerlerde sigara içmek, kibrit veya çakmak kullanmak, buralara sigara, ateş veya yanıcı ve parlayıcı madde ile girmek (İŞTEN ÇIKARMA),
40. Bir emre dayanmadan kendi yetkisi dışında olduğu halde bir tezgahı, makinayı, motoru ya da tesisatı işletmek veya durdurmak (İŞTEN ÇIKARMA),
41. Tehlike işareti bulunan veya el sürülmemesi işareti konulmuş olan kapalı herhangi bir şalteri amirine haber vermeden açmak (İŞTEN ÇIKARMA),
42. Kasten veya ağır ihmalle yangın çıkarmasına sebep olabilecek hareketlerde bulunmak (İŞTEN ÇIKARMA),
43. Koruma personeline işleri icabı verilmiş bulunan silahların bu personel tarafından talimat dışında kullanılması (İŞTEN ÇIKARMA).

MADDE 36:

İş disiplini ile ilgili yasaklara aykırı fiil ve hareketlerde uygulanacak cezalar şunlardır:

1. Girip çıkmalara ayrılan kapılardan başka yerlerden işyerine girip çıkmak (İHTAR),
2. Çalışma saatlerinde iş arkadaşlarını, işlerini aksatmaya sebep olacak şekilde fuzuli yere işgal etmek (İHTAR),
3. Paydos saatleri gelmeden işini izinsiz olarak bırakmak (İHTAR),
4. İşyerindeki araç ve gereçlerle izinsiz olarak işyerinde hususi işler yapmak (İHTAR),
5. Çalışma saatlerinde elindeki işi ile doğrudan doğruya ilgili olmayan kitap, gazete, dergi okumak (İHTAR),
6. Çöpleri veya faydalı artıkları işverenin ayırdığı yerlerden başka yerlere dökmek (İHTAR),
7. Soyunma dolaplarının aranmasına karşı koymak veya engel olmak (İHTAR),
8. Soyunma, giyinme, yıkanma işlerini bunlar için ayrılan yerler dışında yapmak (İHTAR),
9. Arkadaşlarının alet, edevat ve malzemelerini saklamak veya onlardan habersiz kullanmak (İHTAR),
10. İstirahatli veya izinli iken her ne sebeple olursa olsun müsaadesiz işyerine girmek veya işyerinde çalışmak (İHTAR),
11. İşyerinde çalışanların, işyerine bildirmiş oldukları medeni halleri ile ikametgâh adreslerinde vukubulacak değişiklikleri en geç bir ay zarfında personel servisine bildirmemek (İHTAR),
12. İşyerinde ziyaretçi kabulüne ayrılan yerlerden başka yerde ziyaretçi ile temas etmek (İHTAR),
13. Haysiyet kırıcı olmamak kaydı ile işyerinden çıkarken veya işyerine girerken yapılan üst-baş yoklamasına karşı koymak veya engel olmak (İHTAR),
14. Amirleri ve arkadaşları hakkında kasden ve mazeretsiz asılsız ihbarda bulunmak (İHTAR),
15. Kendisine verilen işi sebepsiz yere geciktirmek veya verilen işlerden başka işlerle meşgul olmak (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),
16. Sağlık Bakanlığı sağlık birimlerince karar verilen istirahat, ayakta tedavi, yatarak tedavi durumlarını (en geç 12 saat içinde) işverene bildirmemek (İHTAR),
17. İş hayatı ile ilgili Kanun, Tüzük, Yönetmelik ve Kararnameler ile Toplu İş Sözleşmesinde yazılı hususlara ve bu sayılanlara uygun olarak işveren tarafından çıkarılacak emir, tamim ve bildirgelere veya talimatlara aykırı hareket (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),

18. Normal fazla mesai konusunda muvafakat veren üye, bilahare kendisiyle ilgili fevkalade bir hal zuhurunda, fevkalade hali herhangi bir biçimde tevsik etmediği takdirde (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),
19. Fevkalade fazla mesaide çalışmayan üye, kendisiyle ilgili fevkalade hali herhangi bir biçimde tevsik etmediği takdirde (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),
20. Tayin edilmiş vasıta duraklarının haricinde vasıtaya binmek, inmek veya vasıtanın güzergâhını değiştirmek için vasıta şoförüne baskı yapmak (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),
21. Belirli işlerin yapılmasında ilk amirinden aldığı emre kasten ve sebepsiz yere uymamak (BİR GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ),
22. Çalışma saatlerinde uyumak (İHTAR), tekrarında (İŞTEN ÇIKARMA),
23. İşe alınmadan önce veya alındıktan sonra işveren tarafından herhangi bir sebeple istenecek bilgiye yanlış cevap vermek veya gerçek dışı beyanda bulunmak (İŞTEN ÇIKARMA),
24. İşyerinde dışarıdan bir kimseyi çağırıp müsaadesiz gezdirmek (İŞTEN ÇIKARMA),
25. İşyerine sarhoş gelmek veya işyerinde alkollü içki içmek veya satmak, uyuşturucu madde kullanmak veya satmak, kumar oynamak ve oynatmak (İŞTEN ÇIKARMA),
26. Emniyeti kötüye kullanmak, işverenin ve işyerinin mesleki sırlarını yaymak (İŞTEN ÇIKARMA),
27. İzin almaksızın ve tevsik edilmiş bir mazerete dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir takvim ayı başlangıç ve bitimi ile bağlı olmamak üzere bir aylık süre içinde iki kere herhangi tatil gününden sonraki işgünü veyahut topluca üç gün işe gelmemek (İŞTEN ÇIKARMA),
28. 30 günlük ücretiyle tazmin edemeyeceği ölçüde işvereni zarara uğratmak (İŞTEN ÇIKARMA),
29. İşyerinde başkalarına karşı onur kırıcı davranışlarda bulunmak, hakaret ve kavga etmek (İŞTEN ÇIKARMA),
30. Edep ve ahlak ile bağdaşmayacak hareketlerde bulunmak, işyerinin disiplin ve ahengini bozacak davranışlar göstermek (İŞTEN ÇIKARMA),
31. İşverene ait makina, alet ve malzemeyi müsaadesiz dışarı çıkarmak (İŞTEN ÇIKARMA),
32. İşveren veya işveren vekilleriyle bunların aileleri efradından birinin veya müessesenin diğer memur ve işçilerinin şeref ve namusuna halel getirecek veyahut ahlakı ve umumi nizam ve ahengi bozacak mahiyette sözler sarfetmek, bu gibi hareketlerde bulunmak (İŞTEN ÇIKARMA),
33. İşveren vekillerine ve bunların aile efradından birine veya müessesenin diğer memur ve işçilerine tecavüz etmek, tehdit ve hakarete bulunmak (İŞTEN ÇIKARMA),
34. İşte çalışmadığı veya gelmediği halde saat kartını başkası aracılığı ile bastırmak veya bu işe aracı olmak, saat kartında silinti ve kazıntı yapmak (İŞTEN ÇIKARMA),
35. Bu maddede yer almamış disiplin suçu sayılacak fiil ve davranışlar için, fiilin niteliğine göre bu maddelerdeki müeyyidelerden biri kıyasen uygulanır.

MADDE 37:

İşbu İç Yönetmelik işyerinde çalışan sendika üyesi olan ve olmayan bütün işçilere uygulanır.

MADDE 38:

İşçi işe girmekle bu İç Yönetmeliği okumuş ve kabul etmiş sayılır. İşçiye işe girerken bu İç Yönetmelikten bir tane verilir.

MADDE 39:

İşbu İç Yönetmeliğin Toplu İş Sözleşmesine aykırı olan hükümlerinin yerini Toplu İş Sözleşmesinin hükümleri alır.

MADDE 40:

İşbu İç Yönetmelik Toplu İş Sözleşmesinin mütemmimi ve ekidir.

İŞ GRUPLANDIRMASI VE ÜCRET ZAMMI YÖNETMELİĞİ

AMAÇ:

MADDE 1:

Bu yönetmeliğin amacı işyerlerinde adil, dengeli ve bilimsel ücret sistemini kurmak maksadı ile ve aynı iş grubundaki işleri yapan işçilerin, imkan nisbetinde aynı ücret zammını almalarını sağlayarak, bir süreç içinde, ücret yapısını çalışma hayatının gereklerine ülke, işyerleri ve çalışanların müşterek yararlarına uygun hale getirmektir.

KAPSAM:

MADDE 2:

İşbu yönetmelik:

2.1. İşyeri olarak:

Ek Liste A'da yazılı işyerlerinde uygulanır. Ancak, Ek Listede belirlenen işyerleri dışındaki bir işyeri işvereninin bu yönetmeliği uygulayacağını taraflara yazılı olarak bildirmesi halinde bildirimde bulunan işverenin işyeri, bildirimini takip eden ilk ücret zammı ile birlikte bu yönetmeliğin uygulama alanına girmiş sayılır.

2.2. Kişi olarak:

İşbu yönetmelik, uygulandığı işyerinde çalışan müdürler, müdür yardımcıları, şefler, şef yardımcıları, müdür yardımcısı durumundaki amirler dışında kalan sözleşmenin kapsamı içindeki işçilere uygulanır.

Ancak;

2.2.1. İşyerlerinin asıl faaliyet alanı veya asıl işinin dışında kalan işlerde çalışanlar (İnşaat, tevsiat, montaj, vb. gibi)

2.2.2. Kısmi süreli (part-time), parça başı ve götürü olarak çalışanlar,

Bu yönetmeliğin uygulama alanının dışındadır.

İŞLERİN GRUPLANDIRILMASI:

MADDE 3:

İşyerinde ücret zamlarının bir sistem dahilinde verilmesini sağlayabilmek için, analizi ve tarifi yapılan işler faktör-puan metoduna dayalı olan ekli "Metal İşkolu İş Gruplandırma Sistemi" esaslarına göre değerlendirilir. Değerlendirilen işler aldıkları toplam puanlara göre 9 iş grubuna ayrılır.

İşler değerlendirilirken ve gruplandırılırken işi yapan işçinin değerlendirilmesi değil, yapılan işin değerlendirilmesi esastır.

Postabaşılardan işi, postabaşılık görevini yaptığı işin dahil olduğu iş grubundan sayılır.

ÖRNEK İŞLER:

MADDE 4:

İşbu yönetmeliğin ekindeki örnek işler, analizi, tarifi ve değerlendirilmesi ekli "Metal İşkolu İş Gruplandırma Sistemi" esaslarına göre yapılmış ve dahil olduğu iş grubu tespit ve tayin edilmiş işler olup, analizi, tarifi ve değerlendirilmesi yapılmamış işlerin ekli "Metal İşkolu İş Gruplandırma Sistemi" esaslarına göre değerlendirilmesinde yardımcı ve örnek olarak kullanılır.

Ekli Listedeki örnek işler sınırlı olmayıp, bu işlerin dışındaki Metal İşkolu için örnek olabilecek işlerin analizi, tarifi ve değerlendirmeleri ekli "Metal İşkolu İş Gruplandırma Sistemi" esaslarına göre yapılarak ekli listedeki örnek işlere ilave edilir.

Bir işin örnek iş ile mukayesesinde işin ünvanı değil, analizi ve tarifi esas alınır.

Ünvan benzerliği itibariyle örnek işlerden biri gibi görülebilen ancak, örnek işten farklılıkları bulunan işlerin gruplandırılmasında, bu işlerin tarif ve analizleri yapılır ve ekli "Metal İşkolu İş Gruplandırma Sistemi" esaslarına göre, içeriği en yakın örnek işin tarif ve analizi ile de mukayese edilerek, puanlandırılır ve aldıkları toplam puana göre ait oldukları iş grubu tespit olunur.

DİĞER İŞLER:

MADDE 5:

Analizi, tarifi, değerlendirilmesi yapılmamış işler, ekli "Metal İşkolu İş Gruplandırma Sistemi"ne göre ve örnek işlerin yardımıyla gruplandırılır.

İŞLERİN NİTELİĞİNİN DEĞİŞMESİ:

MADDE 6:

Otomasyon, mekanizasyon, modernleştirme, teknolojik gelişmeler vs. gibi nedenlerle niteliği değişen işlerin yeni şartlara göre analizi, tarifi ve değerlendirilmesi yapılır ve ekli "Metal İşkolu İş Gruplandırma Sistemi"ne uygun olarak aldıkları toplam puana göre yeniden gruplandırılır.

İŞÇİNİN ASIL İŞİNİN TESPİTİ:**MADDE 7:**

İşçinin sürekli olarak yaptığı iş asıl işidir. Eğitim süresi içinde veya geçici iş değişikliği nedeni ile çalıştığı işler işçinin asıl işi sayılmaz. İşçinin sürekli olarak yaptığı iş birden fazla ise ağırlıklı olarak yaptığı sürekli iş asıl işi sayılır.

İŞÇİNİN ASIL İŞİNİN MUHTEVASI:**MADDE 8:**

İşçinin asıl işinin muhtevası tek bir iş veya işin "Analiz ve Değerlendirme Formu"nda yazılı tarifi ile sınırlı değildir.

Ayrıca, İş Analiz ve Değerlendirme Formlarındaki iş tariflerinde işlerin genel unsurları yazılıdır. Bu formlarda yazılı olmasa bile yapılan işin gerek iş öncesi, gerekse iş sonrası veya iş sonrası o işin tamamlayıcısı olan ve o işin ifası için mahiyeti itibarıyla yapılması gerekli işler, başka bir iş veya başkaları tarafından yapılan bir iş olsa dahi işin kendisi veya tamamlayıcısı ve asıl işin muhtevasına dahil sayılır.

Bu yönetmelik hükümleri yukarıdaki fıkralarda belirlenmiş olan esaslara göre yorumlanır.

İŞ GRUPLANDIRMA ÇALIŞMALARI:**MADDE 9:**

Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemi kapsamına girecek işyerlerinde İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü elemanlarınca yürütülecek iş gruplandırma çalışmalarına taraflar, gereğinde, uzmanları ile katılırlar.

YÜRÜRLÜK:**MADDE 10:**

Bu yönetmelik Toplu İş Sözleşmesinin eki ve mütemmimi olup, sözleşme ile birlikte yürürlüğe girer.

İŞ GRUPLANDIRMASINDA İŞE GİRİŞ, ADAYLIK VE TERFİ YÖNETMELİĞİ

AMAÇ VE KAPSAM:**MADDE 1:**

İşbu Yönetmeliğin amacı, "Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemi" uygulanan işyerlerinde çalışan ve "İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliği" kapsamına giren işçilerin gerek işyerlerinde ve gerek işyeri dışında eğitim imkanlarını değerlendirmek suretiyle daha vasıflı bir işe sahip olmalarını özendirmek ve mezkûr yönetmelik esasları dahilinde işe girişlerini, adaylıklarını, terfilerini ve ücretlerini düzenlemektir.

BÖLÜM - I İŞYERİNE YENİ ALINACAK İŞÇİLERLE İLGİLİ HÜKÜMLER

İŞE GİRİŞTE ADAYLIK:**MADDE 2:**

İşyerine yeni alınan işçiler, deneme süresi dahil olmak üzere, üç takvim ayı adaylık süresine tabidirler. Adaylık süresi sonunda işverence yeterli ve başarılı görülen işçilere adaylıklarının kaldırıldığı yazılı olarak bildirilir.

Ay başından sonra işe girenlerde takvim ayı küsurları bu süreler dahil değildir.

ADAYLIK SÜRESİNDE ÜCRET:**MADDE 3:**

İşyerine yeni alınan işçiler, adaylık süresince, asıl işinin dahil olduğu iş grubunun bir alt iş grubu ücretini alırlar.

Adaylık süresi sonunda işverence yeterli ve başarılı görülenler asıl işlerinin dahil olduğu iş grubunun ücretine yükseltilirler.

YETERSİZ GÖRÜLEN ADAY:**MADDE 4:**

İşverence yetersiz ve başarısız görülen adayların hizmet akitleri deneme süresi içinde ihbarsız ve tazminatsız, deneme süresinden sonra ve adaylık süresi içinde yasal hükümler çerçevesinde, fesh edilir.

BÖLÜM - II TERFİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLER

TERFİDE ADAYLIK:

MADDE 5:

İşverence ihtiyaç duyulan daha üst iş grubundaki münhal bir işe işyerinde çalışan işçiler arasından varsa, vasıfları uygun bir işçi tercihan aday olarak atanır. Bu atama işçiye yazılı olarak bildirilir.

Aday olarak atanacak işçinin daha önceki asıl işinde başarılı olarak çalışmış olması ve münhal iş için "Metal İşkolu İş Gruplandırma Sistemi" esaslarına göre yapılan iş analiz ve değerlendirme formunda belirlenmiş olan nitelikleri haiz olması şarttır. Ayrıca, münhal iş için işyeri içi veya dışı eğitimini başarı ile bitirmiş olmak atamada tercih nedenidir.

ADAYLIK SÜRESİ VE TERFİ:

MADDE 6:

Terfide adaylık süresi üç takvim ayıdır. Bu süre içinde aday işçi hakkında atamadan önce yaptığı asıl işine ilişkin ücret esaslarının uygulanmasına devam olunur.

Adaylık süresi sonunda işverence yeterli ve başarılı görülen işçinin adaylığı kaldırılır. Yeni işine terfi ettirilir.

Terfiyen atanan işçiye terfi ettiği beher grup için yapılacak ücret zammı sözleşmenin 1. ve 2. yılında 10.-KR./saatten az olamaz.

Adaylık süresi içinde yeterli ve başarılı görülmeyen aday en geç adaylık süresinin bitiminde, eski işine iade edilir.

ÜCRET KORUMASI:

MADDE 7:

İşyerindeki teknoloji, imalat türü değişikliği veya işin ve üretimin daraltılması gibi nedenlerle ihtiyaç fazlası işçiler, varsa, durum ve niteliklerine uygun yapabilecekleri münhal işlere nakledilirler. Bu işçilerin almakta oldukları ücretlerinden indirim yapılamaz.

BÖLÜM - III SON HÜKÜMLER

İŞ GRUPLARI ÜCRET CETVELİ:

MADDE 8:

İşbu yönetmelik kapsamında olan işyerlerinde bu yönetmelik hükümleri çerçevesinde sendika üyelerine uygulanacak iş grupları ücret cetveli aşağıda gösterilmiştir.

İŞ GRUPLARI ÜCRET CETVELİ LİSTE A'DA BELİRLENEN İŞYERLERİNDE İŞ GRUPLARI ÜCRET CETVELİ

1- 1. 6 ay:

I	7,33.-TL
II	7,43.-TL
III	7,53.-TL
IV	7,63.-TL
V	7,73.-TL
VI	7,83.-TL
VII	7,93.-TL
VIII	8,03.-TL
IX	8,13.-TL

2- 2. 6 ay:

1.3.2015 tarihinden itibaren yukarıda belirtilen miktarlar 1.3.2015-31.8.2015 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesi ücret zammı oranında artırılır.

3- 3. 6 ay:

1.9.2015 tarihinden itibaren yukarıda belirtilen miktarlar 1.9.2015-29.2.2016 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesi ücret zammı oranında artırılır.

4- 4. 6 ay:

1.3.2016 tarihinden itibaren yukarıda belirtilen miktarlar 1.3.2016-31.8.2016 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesi ücret zammı oranında artırılır.

Bu uygulama sonucunda ulaşılacak ücretin altında olan emsal eski işçinin ücreti de bu ücrete iblağ edilir.

GRUP ÜCRETİNE İBLAĞ:

MADDE 9:

Ücret zammı uygulaması yapılmasından sonra ücreti asıl işinin dahil olduğu iş grubunun ücretinden düşük kalan işçinin ücreti bu yönetmelikte belirlenen kendi grup ücretine yükseltilir.

YÜRÜRLÜK:

MADDE 10:

İşbu yönetmelik toplu iş sözleşmesinin eki ve tamamlayıcısı olup, "İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliği"nin uygulandığı işyerlerinde sözleşme ile birlikte yürürlüğe girer.

"İş Gruplandırması ve Ücret Zammı Yönetmeliği"nin uygulama alanına sözleşmenin yürürlük başlangıç tarihinden sonra girecek işyerlerinde, bu yönetmelik "Metal İşkolu İş Gruplandırma Sistemi"nin uygulanmasını izleyen ay başından itibaren yürürlüğe girer.