

**SÜMERBANK**  
**Genel Müdürlüğü**  
**ile**  
**(TEKSİF)**

**Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii**  
**İşçileri Sendikası Arasında Yapılan**  
**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

Yürürlük Tarihi : 22.5.1964

**F İ H R İ S T**

	<b>Sayfa No.</b>
<b>Sözleşmenin uygulanacağı işyerleri :</b>	
Sümerbank Yünlü Sanayii Müessesesi Defterdar Fab.	
» » » » Hereke »	
» » » » Bünyan »	
» » » » İsparta »	
» » » » Diyarbakır »	
Sümerbank Ereğli Pamuklu Sanayii Müessesesi	
Sümerbank Bakırköy Pamuklu Sanayii Müessesesi	
Sümerbank Kayseri Pamuklu Sanayii Müessesesi	
Sümerbank Kayseri Pamuklu Sanayii Müessesesi Adana Bez Fabrikası	
Sümerbank Kayseri Pamuklu Sanayii Müessesesi Adana Çırcır Fabrikası	
Sümerbank Basma Sanayii Müessesesi	
Sümerbank Basma Sanayii Müessesesi Denizli Fab.	
Sümerbank Nazilli Basma Sanayii Müessesesi	
Sümerbank Malatya Pamuklu Sanayii Müessesesi	
Sümerbank Malatya Pamuklu Sanayii Müessesesi Erzincan Fabrikası	
Sümerbank Kendir Sanayii Müessesesi	
Antalya Pamuklu Dokuma Sanayii Müessesesi T.A.Ş.	
Bergama Pamuk İpliği ve Dokuma Sanayii T.A.Ş.	
Manisa Pamuklu Mensucat A. Ş.	
<b>BAŞLANGIÇ</b> .....	<b>1</b>
<b>BİRİNCİ KISIM :</b>	
Genel Hükümler :	
<b>I. BÖLÜM</b> .....	
Sözleşmenin konusu ve uygulama alanı.	<b>1</b>
<b>II. BÖLÜM</b>	
Tarafların Hak ve Borçları	
<b>I. FASIL</b>	
Sendikanın hak ve borçları .....	<b>3</b>
<b>II. FASIL</b>	
İşverenin hak ve borçları .....	<b>7</b>
<b>İKİNCİ KISIM :</b>	
Hizmet akitlerinin yapılması muhtevası ve sona ermesi.	
<b>I. BÖLÜM</b>	
Hizmet akitlerinin yapılması .....	<b>9</b>
<b>II. BÖLÜM</b>	
Hizmet akitlerinin muhtevası.	
<b>I. FASIL</b>	
Ücret .....	<b>11</b>
<b>II. FASIL</b>	
Ücretten gayri iş şartları .....	<b>14</b>
<b>III. FASIL</b>	
İşçilerin riayetle mükellef oldukları hususlar .....	<b>23</b>
<b>III. BÖLÜM</b>	
Hizmet akitlerinin sona ermesi .....	<b>26</b>
<b>ÜÇÜNCÜ KISIM :</b>	
Disiplin cezaları .....	<b>29</b>
<b>DÖRDÜNCÜ KISIM :</b>	
Müşterek hükümler	

<b>I. BÖLÜM</b>	
Toplu Sözleşmede tesbit edilen hususların uygulanması ve izlenimi .....	31
<b>II. BÖLÜM</b>	
Özel tahkim .....	33
<b>III. BÖLÜM</b>	
Son hükümler .....	34
<b>E K L E R</b>	
<b>Ek : II</b>	
19 tekstil işletmelerinde çalışan işçilere ait sosyal yardım esasları.	
<b>I. BÖLÜM</b>	
Çocuk yardım esasları .....	27
<b>II. BÖLÜM</b>	
Evlenme yardımı esasları .....	40
<b>III. BÖLÜM</b>	
Kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesi esasları..	41
<b>IV. BÖLÜM</b>	
Giyim eşyası esasları .....	45
<b>V. BÖLÜM</b>	
Parasız yemek yardım esasları .....	50
<b>VI. BÖLÜM</b>	
Vazife evi .....	51
<b>VII. BÖLÜM</b>	
Nakil vasıtaları .....	52
<b>VIII. BÖLÜM</b>	
Taksitle satış ve ordino .....	53
<b>IX. BÖLÜM</b>	
Kreş ve emzirme odaları .....	53
<b>X. BÖLÜM</b>	
Ölüm yardımı .....	59
<b>XI. BÖLÜM</b>	
Tahsil Bursu .....	59
<b>XII. BÖLÜM</b>	
Sair yardımlar .....	60

— IV —

diren diğer hususlar ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını tesbit etmek, bunların kontrol ve uygulanmasını sağlamak ve taraflar arasında çıkabilecek ihtilafların uzlaşma yoluyla hal şekillerini göstermek ve bütün bu hususlar üzerinde işbu Toplu İş Sözleşmesinde mutabakata varmak suretiyle işveren ile işçiler ve sendika arasındaki beşeri münasebetleri düzenleyip iş ahengi ve çalışma barışını sağlamak, verimliliğin yükselmesini temin etmektedir.

**Sözleşmenin Uygulama Alanı :**

Madde 2 — a) Sözleşme yer itibarıyla :

Sümerbank Yünlü Sanayii Müessesesi Defterdar Fab.	
» » » » Hereke »	
» » » » Bünyan »	
» » » » İsparta »	
» » » » Diyarbakır »	

Sümerbank Ereğli Pamuklu Sanayii Müessesesi  
Sümerbank Bakırköy Pamuklu Sanayii Müessesesi  
Sümerbank Kayseri Pamuklu Sanayii Müessesesi  
Sümerbank Kayseri Pamuklu Sanayii Müessesesi Adana Bez Fabrikası  
Sümerbank Kayseri Pamuklu Sanayii Müessesesi Adana Çırcır Fabrikası  
Sümerbank Basma Sanayii Müessesesi  
Sümerbank Basma Sanayii Müessesesi Denizli Fab.  
Sümerbank Nazilli Basma Sanayii Müessesesi  
Sümerbank Malatya Pamuklu Sanayii Müessesesi  
Sümerbank Malatya Pamuklu Sanayii Müessesesi Erzincan Fabrikası  
Sümerbank Kendir Sanayii Müessesesi  
Antalya Pamuklu Dokuma Sanayii Müessesesi T.A.Ş.  
Bergama Pamuk İpliği ve Dokuma Sanayii T.A.Ş.  
Manisa Pamuklu Mensucat A. Ş.

2

**Taraflar**

Bir tarafta işverenleri temsilen Sümerbank Genel Müdürlüğü ile diğer tarafta işbu sözleşmenin 2. maddesinde yazılı işyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre Toplu Sözleşme yapmağa yetkili olduğunu tevsik eden Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası arasında 1 Haziran 1964 tarihinde Ankara'da aşağıdaki şartlarla bir Toplu Sözleşme yapılmıştır.

Sözleşme metninde; Sümerbank Yünlü Sanayii Müessesesi, Sümerbank Ereğli Pamuklu Sanayii Müessesesi, Sümerbank Bakırköy Pamuklu Sanayii Müessesesi, Sümerbank Kayseri Pamuklu Sanayii Müessesesi, Sümerbank Basma Sanayii Müessesesi, Sümerbank Nazilli Basma Sanayii Müessesesi, Sümerbank Malatya Pamuklu Sanayii Müessesesi, Sümerbank Kendir Sanayii Müessesesi, Antalya Pamuklu Dokuma Sanayii Müessesesi T.A.Ş., Bergama Pamuk İpliği ve Dokuma Sanayii T.A.Ş., Manisa Pamuklu Mensucat A. Ş. den sadece (İşveren); Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası'ndan ise (Sendika) diye bahsedilecektir.

**BİRİNCİ KISIM  
GENEL HÜKÜMLER****I. BÖLÜM****Sözleşmenin Konusu ve Uygulama Alanı :**

Madde 1 — Tarafların amacı : Hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işçi ve işveren münasebetlerini ilgilendiren

1

İşyerlerinde ve işyerlerine bağlı avlu, çocuk emzirme, yemek, uyku, banyo, muayene bakım, bedenî veya meslekî eğitim yerleri ve sair ilgili bölümlerde uygulanır.

b) Şahıs itibarıyla : Bu sözleşme esas itibarıyla sendika üyesi olan işçiler hakkında uygulanır,

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçiler, sözleşmenin devamı müddetince işçinin isteğine aykırı olarak maaşlı memur kadrosuna geçiremez.

Montaj, tevsi ve buna benzer yerlerde muayyen müddet ile çalışan sendikali işçiler Toplu Sözleşme ile alınan bütün haklardan yararlanırlar.

c) İşbu Toplu İş Sözleşmesinin İşveren tarafından sendikali olmayan işçilere teşmili sendikanın yazılı onayına bağlıdır.

**II. BÖLÜM****TARAFLARIN HAK VE BORÇLARI****I. FASIL****SENDİKANIN HAK VE BORÇLARI****Sendikanın İşbirliği :**

Madde 3 — Bu sözleşmenin 1. maddesinde öngörülen amacın gerçekleşmesini sağlamak maksadı ile sendika bu sözleşmeye dahil olan işçilerin temsilcisi sıfatıyla kendisine yüklenen görevlerin en iyi niyetle ifasını ve mümkün olan şekliyle çözümünü kabul eder.

**Sendikanın tarafsız hareket etme zorunluluğu :**

Madde 4 — Sendika, sendikali olmayan işçilerle bu sözleşmeye taraf olmayan diğer sendika işçilerine baskı yapmamak, sendikalarına üye olmaları için cebir kullanmamak, işyerindeki işçilerin şikâyet ve dileklerini dinlemek, işverene HETİLMESİ HİZMULMU OLANLARINI İLE-

3

terek, çözüm gektini bulmak, işçinin direkt olarak işverene şikâyete gitmelerinin doğru olmayacağını dururmak, ile görevlidir.

#### **Sendikamız işverenle görüşmesi :**

Madde 5 — Sendika ile işveren çalışma hayatına doğrudan doğruya ve dolayısıyla etki yapan her husus ile verimliliği arttırmak ve bu artışları tesbit etmek üzere, tarafların tekliflerini 3 ayda bir müzakere ederler.

Bu toplantılara acil hallerde 3 gün evvel haber verilerek şartıyla hemen başlanır.

#### **Sendika temsilcileri :**

Madde 6 — İşbu Toplu İş Sözleşmesinde Sendikayı, bizzat sendika merkez, şube ve semt şube yönetim kurulları ile sendikamız işyerinde tayin ettiği sendika temsilcileri temsil ederler. Sendikamız her 3 organımızın başkanı işbu Toplu İş Sözleşmesinde belirtildiği gibi sendikayı yalnız başına da temsil yetkisine haizdir.

a) Sendikalar Kanununun 20. maddesi gereğince sendika işyeri temsilcilerini işyerinde çalışan işçi adedine göre tesbit ederek 6 iş günü içinde listelerini işverene bildirir.

b) Sendikamız işyeri temsilcilerinin değiştirilmesinde sendika tamamen muhtardır.

#### **Temsilcilerde aranan nitelik :**

Madde 7 — Sendika temsilcilerinin :

- 1) 18 yaşını bitirmiş,
- 2) İlkokul mezunu, veya okur yazar,
- 3) Fabrikada üç ay çalışmış ve halen işyerinin işçisi olan işçiler arasında seçilmesi şarttır.

#### **Temsilcilerin teminatı :**

Madde 8 — Temsilcilerin teminatı :

4

maddesinin 1 inci bendi gereğince ücretsiz izin verir ve bu izin süresi işçinin kıdeminden sayılır. Sendikamız işçilerin, İşçi Teşekküllerinin Yönetim Kurullarında ve Başkanlığında görev almaları dolayısıyla işyerinde kendi rızasıyla ayrıldığı takdirde bu teşekküllerdeki görevlerinin seçime girmemek, seçilmemek veya çekilmek suretiyle son bulması üzerine bu tarihten itibaren bir ay zarfında işe alınmalarını istedikleri takdirde, geçen zaman kıdemine sayılmak ve Toplu İş Sözleşmesi ile sağlanan ücret farklarından az olmamak şartıyla emsalinin aldığı ücret seviyesine intibak ettirilmek suretiyle yapmakta olduğu işe ve o yerde münhâl yoksa branşıyla ilgili benzeri bir işe alınır.

d) Sendikamız işyeri temsilcileri lüzum gördükleri zaman işyeri ile ilgili hususları müzakere etmek için işveren veya vekilinden toplantı ister. Bu toplantı müracaat tarihinden itibaren en kısa zamanda yapılır.

e) Sendika temsilcileri mesai saatleri dışında yani çalışmadıkları zamanlar dahi işverenden müsaade almak kaydı ile sendikamız işçilerin derd ve şikâyetlerini dinlemek üzere işyerine girebilirler.

f) İşyerinde temsilcilerin görevlerini yapabilmeleri için işveren tarafından temsilcilerin kırtasiye ve demirbaşları tamamen karşılanacaktır. Mevcut işçi temsilci odası muhafaza edilecek yoksa imkânları nisbetinde oda verilecektir.

#### **Sendikaların üyelik aidatı :**

Madde 9 — İşveren sendikaya kayıtlı olduğu sendika tarafından tevsik edilmiş bulunan işçilerin üyelik aidatlarını aylık bordrolarında göstererek ücretlerinden kesip her ayın 20 ci günü akşamına kadar Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikasının Bankalarda göstereceği hesap numarasına aktarır ve buna ilişkin dökümanı Sendikaya tevdi eder. Sendi-

6

İşyerinde çalışan sendika temsilcileri ile sendika kademeierinde görevli başkan, yönetim kurulu üyeleri, denetim kurulu başkanı ve üyeleri, onur kurulu başkanı ve üyelerinin iş akitleri işbu Toplu İş Sözleşme süresince fesih edilemez. İş Kanununun 16. cı maddesi ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklıdır. Temsilcilerle işveren arasındaki toplantılar 8 saatlik normal mesai haricinde her iki tarafın isteği ile devam edecek olursa, temsilcilerin 8 saatten fazla zamanı fazla mesai yapılmış kabul edilerek % 50 zamlı verilecektir.

a) Sendika temsilcileri, temsilcilğe ait vazifelerini hakkıyla ve gereği gibi yapmak ve vazifelerinin gerektirdiği her toplantıda hazır bulunmakla görevlidirler.

Sendika idarecileri ve baş temsilcisi ve temsilcileri çalışma saatleri içinde vukua gelen veya gelebilecek olan hadise ve şikâyetleri tahlile ve müzakere etmek için amirinden müsaade alarak yaptığı işi bırakır veya az imalâta bulunabilir. Şikâyetleri tahdik ve ve müzakere etmekten dolayı zaman kaybı olacağından İşveren sendika idaresi ve temsilcilerine bu görevlerinden ötürü ve zaman kaybindan dolayı noksan ücret vermeyip tam ödemeyi kabul etmiştir.

b) Sendika temsilcileri, işbu Toplu Sözleşme ve mevzuat gereğince yüklendiği vazifeleri yerine getirmek için göstereceği faaliyetlerden ötürü amirleri tarafından tecziye edilemez, fena muameleye tâbi tutulamaz. Bu görevlerinden dolayı terfi ve alacakları zamlardan geri bırakılmaz. Ancak işveren sendika temsilcilerinin hareketlerinde bir usulsüzlük gördüğü takdirde durumunu sendikaya bildirecektir.

c) İşveren sendika organlarında herhangi birinde görev alan ve profesyonel olarak çalışmaya zorunlu olan sendikamız işçiyse Sendikalar Kanununun 20 inci

5

ka aidatı ayda 500 liraya kadar brüt çıplak ücret alan işçilerden 500 kuruş, (beşyüz kuruş), beşyüz liradan fazla ücret alanlar için de her yüz lira için % 1 olmak üzere kesilecektir. Yarımın altındaki kesirler yarım, yarımın üstündeki kesirler tama iblağ edilir. Üye aidatları sendika Genel Kurulları ile azaltılıp çoğaltılabilir. Bu takdirde sendikamız işyerine bildirdisi gereğince hareket edilecektir.

a) Sendikadan istifa eden veya yeni giren işçilere ait listeyi her ayın 20 sine kadar sendika işverene bildirir. Bu listenin bildirme tarihinden 10 gün evvelki tarihte işverene verilen istifa mektubu var ise ve listede istifa edenin ismi yoksa işveren durumu sendikaya bildirir ve halen üyesi bulunduğunun tevsikini talep eder. Kesinleşen istifa tarihini takip eden aybaşından itibaren üç ay süre ile aidat kesilmeye devam eder.

İşveren işe yeni giren işçilerin isim ve işyeri numaraları ile çalıştığı kısım ve biliniyorsa işçinin evvelce çalıştığı (işyerini) gösterir bir listeyi her ayın 20 sinden sonra sendikaya gönderecektir.

b) Sendikaya yeni üye olan işçilerin aidatları sendika tarafından işyerine isimlerinin verildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren kesilmeye başlanacaktır.

c) İşçinin müracaatı üzerine veya müessesesi tarafından resen işten çıkış muamelesi yapılırken işçinin sendika ile olan münasebetlerini tasfiyesi gayesiyle temsilcilerden biri müessesenin tesbit ettiği tarzda haberdar edilir.

## **II. FASIL**

### **İŞVERENİN HAK VE BORÇLARI**

#### **İşverenin borçları :**

Madde 10 — Bu sözleşmenin 1. maddesinde derpiş

7

olunan gayenin tahakkukunu teminen işveren; kendisine yüklenen vazifeleri en iyi niyet ve mümkün olan en iyi şekilde ifa etmeyi, işçileri sendikadan çıkmaya, başka sendikaya girmeye veya girmemeye sendikada kalmaya zorlayıcı tesir ve baskılar yapmama, Sendika idaresine dolayısıyla ve doğrudan doğruya müdahale etmemeyi ve sendikalı işçilerle sendikasız işçiler arasında işe alma, işten çıkarma, nakil, terfi, tecziye, eğitim, sosyal yardım ve sair hususlarda ayrılık gösteren davranışlarda bulunmamayı kabul eder.

**İşverenin işi ve işyerini idare selâhiyeti :**

Madde 11 — İşverenin işi ve işyerini idare yetkisi :

- İşçi kadrolarını yapmak; işyerinin kısmı ve dairelerinde produktif çalışma için gerekli işçi sayılarını, işçi alınma zamanını tesbit etmek, işçi almak,
- Makina parkını tenzim etmek; bir kısım makineleri durdurmak, yeni makineler almak, fabrikayı tadil ve tevsi etmek,
- İşletme metodlarını, istihsal kalite, sarfiyat ve bakım standartlarını ve kontrol usullerini tesbit ve tadil etmek,
- İş programlarını, istihsal plânlamasını imalâtnev'lerini ve usullerini tesbit etmek ve değiştirmek,
- Metod, zaman ve hareket etüdlerini yapmak, gibi sevki idareye taallük eden hususlar işverenin yetkisi dahilindedir.

**Mesgûliyet derecelerinin değiştirilmesi :**

Madde 12 — Akort esasına göre çalışan işçilerin tesbit edilmiş mesgûliyet derecelerini değiştirmek ve yeni mesgûliyet dereceleri tesbit etmek, işverenin yetkisi dahilindedir. Ancak ilgili sendika gubesi işverenle mutabık olmadığı takdirde Sümerbank Genel Müdürlüğü ile Teksif arasında konu halledilecektir.

8

sarahat bulunmamakla beraber böyle bir müddet için maksud olan gayesinden anlaşılan yani montaj ve inşaat işlerinde olduğu gibi, işin bitimi ile mukayyet olan akitler muayyen müddetli hizmet akitleri sayılır. Hizmet akdinde muayyen bir müddet tayin edilemez. Ve böyle bir müddet için maksud olan gayesinden de anlaşılmasa akit gayri muayyen müddetli sayılır. Gayri muayyen müddetli işlerde muvakkat işçi çalıştırılmaz.

**Toplu İş Sözleşmesinin hizmet akitlerine tesiri :**

Madde 16 — a) Hizmet akitlerinin Toplu İş Sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini işbu toplu iş sözleşmesindeki hükümler ahr.

Bu toplu iş sözleşmesince düzenlenmeyen hususlarda hizmet akitleriyle kabul edilen tatbikat aynen devam eder.

b) İşbu toplu sözleşmede düzenlenmeyen hususlar hakkında yürürlükteki mevzuata aykırı olmamak kaydıyla hizmet akitleri işverenle işçi arasında yapılabilir. Hizmet akitlerinde düzenlenmeyen hususlarda işe işbu toplu iş sözleşmesindeki hususlar aynen uygulanır.

**Tecrübe Süreleri :**

Madde 17 — İşe yeni alınan işçilerin deneme süresi bir aydır, taraflar deneme süresi içinde üç gün önce diğer tarafa ihbar etmek kaydıyla iş akdini tazminatsız olarak fesh edebilir. Deneme süresi içinde işbu toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanmaz.

10

**İKİNCİ KISIM  
HİZMET AKİTLERİNİN YAPILMASI, MUHTEVASI  
VE  
SONA ERMESİ**

**I. BÖLÜM  
HİZMET AKİTLERİNİN YAPILMASI**

**İşe alma :**

Madde 13 — İşveren işçi almaya karar verdiği takdirde yapılacak imtihan heyetinde bir sendika temsilcisi bulunur.

Müsavi şartta olanlar arasından, işyerinde çalışan veya çalışmakta iken ölen işçinin çocukları ile askerden dönen işçiler tercih edilir.

**Boşalan kadroya işçi alma :**

Madde 14 — İşyerinde boşalan kadrolara işveren tarafından işçi alınacağı zaman, mevcut işçilerin arasından varsa ücretlerinden indirim yapılmadan bir üst derece ile terfian iş değişimi yapılır. İş değişimlerinde aynı daire içinde istenen nitelikte işçi yoksa diğer dairelerde bu işten anlayan işçiler arasından aynı şartlarla iş değişimi yapılır. İş değişiminde işçinin, yapılacak test veya imtihanda muvaffak olması lâzımdır. Değişme halinde işçinin yeni geçeceği ücret sınıfının halen almakta olduğu ücrete tekâbil eden ücret kademesinin bir yukarı kademesine geçirilmek suretiyle intibakı yapılır.

**Muayyen ve gayri muayyen müddetli hizmet akitleri :**

Madde 15 — İşveren tarafından işe alınacak her işçi ile hizmet akdi yapılır. Hizmet akdi muayyen ve gayri muayyen müddetli olabilir. Muayyen bir müddet için yapılan yahut muayyen müddetli olduğuna dair

9

**II. BÖLÜM  
HİZMET AKİTLERİNİN MUHTEVASI**

**I. FASIL  
ÜCRET**

**Umumi Ücret :**

Madde 18 — Ücret işveren tarafından işçiye sağlanan her nev'i nakdi ve aynı menfaatlerin toplamı olup, aşağıdaki unsurlardan teşekkül eder :

- Esas (çıplak) ücretler,
- Ek ödemeler, (prim, fazla mesailer...)
- Kanunî ödemeler,
- Sosyal yardımlar ve ödemeleri.

**Esas (çıplak) Ücretler :**

Madde 19 — Esas (çıplak) ücretler : İşçilere zamana (saat başına) veya akort esasına (fiilî iş miktarına) göre ödenen ücretlerdir.

A) Zaman esasına tabî işçilerin esas ücretleri, ücret bavemelerine göre tesbit edilir. Şöyleki : İş değerlendirmesi, işçi ücretlerinin adilâne bir şekilde tayinine esas olmak üzere, iş değerlerinin tesbiti, ustalık, gayret, mes'uliyet, ve iş şartları ana faktörleri ve işyerine uygun tâli faktörleri muhtevi bir puan plânına göre işveren tarafından yapılmıştır.

Çalışma şartlarında değişmeler olması halinde, bunların işin değerine tesir edip etmediğini tetkik etmek ve yeniden ihdas edilen ve haklı şikâyetlere sebep olan iş unvanlarını değerlendirmek maksadı ile müsterek bir komisyon kurulur.

Komisyonun işin ait olduğu dairenin ustabaşı veya ustası ile ilgili sendika temsilcisi ve

11



iki işveren temsilcisi bulunur. Ekseriyetle verilen kararlar işverenin tasvibi ve Sümerbank Genel Müdürlüğünce tetkik ve tasdik edildikten sonra yürürlüğe girer. Komisyonun anlayamadığı iş unvanları için belirli devrelerde Genel Müdürlük uzmanları tarafından mahallinde tetkik edilerek, nihai karar verilir.

B) 1 — Akort esasına tabi işçilerin esas ücretleri standart iş miktarından fazla istih-sale teşvikin mümkün ve faydalı ve ölçülebilir olduğu hallerde işçilere istih-sal miktarına göre ödenen ücrettir.

2 — Akort tazminatları, 2 tezgâh ve makine verilmesi tatbikatı bugünkü esaslar dahilinde devam edecektir.

C) 1 — Asgari ücret :

a) Asgari ücret 22.5.1964 den 22.5.1965 tarihine kadar 125 Krg/Saat ve 23.5.1965 tarihinden 23.5.1966 tarihine kadar 135 Krg/Saat olacaktır.

b) 16 yaşından küçük işçiler için asgari ücret 100/Krg./Saattir.

2 — Ücret Zammı :

a) Zaman esasına göre çalışanlar :

Bu sözleşmenin yürürlüğe girdiği 22.5.1964 tarihinden itibaren bütün işçilerin saat ücretlerine seyyanen 22 Krg/saat zam yapılacaktır.

22.5.1965 tarihinden itibaren ise işçilerin saat ücretlerine 10 Krg/Saat daha zam yapılacaktır. Buna göre her işyeri için çizilen ücret eğrileri (Ek : 1) de gösterilmiştir.

12

b) Fazla Mesai : Fazla çalışılacak müddetler ve bu müddetler için ödenecek ücretler mer'î iş mevzuatı hükümlerine göre işveren tarafından tesbit ve tediye olunur.

**Kanuni Ödemeler :**

Madde 21 — Kanuni ödemeler, ilgili mevzuatın tesbit ettiği esas ve miktarlara göre ödenir.

**Sosyal Yardımlar ve Ödemeler :**

Madde 22 — Aşağıda gösterilen sosyal yardım ve ödemeler Ek : 2 de belirtilen esaslar dahilinde verilir :

- 1) Çocuk zammı,
- 2) Evlenme yardımı,
- 3) Kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesi,
- 4) Giyim eşyası,
- 5) Parasız yemek yardımı,
- 6) Vazife evi,
- 7) Nakil vasıtası,
- 8) Ordino,
- 9) Kreş
- 11) Ölüm yardımı,

## II. FASIL

### ÜCRETEN GAYRİ İŞ ŞARTLARI

**İş Müddetleri :**

Madde 23 — Günlük iş müddetleri mer'î mevzuata göre ve bu müddetlerin başlayış ve bitiş zamanları mevcut duruma göre aynen devam eder.

Bu saatler işveren ve sendika ile müştereken değiştirilebilir.

İşçiler işveren tarafından toplu ve mukannen surette işe götürülüp getirildikleri takdirde yolda geçen müddetler iş müddetinden sayılmaz.

14

Yevmiyelerin ücretleri 8 saate bölünmek ve küsüratlar tamam iblağ edilmek suretiyle ücret eğrisinin aynı sınıfına ithal edileceklerdir.

**b) Akort esasına göre çalışanlar :**

Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihte akort esasına göre çalışan işçilerin bir saatlik kazançları 22 Krg./saat ve 22.5.1965 tarihinden itibaren 10 Krg/saat daha arttırılacak şekilde kök saat ücretleri dolayısıyla tarife ücretleri değiştirilecektir.

D) Liyakat takdiri zammı yapıp yapmamakta işveren serbesttir.

**Ücret Tediye Günleri :**

E) Ücret, prim ve saire tediye günleri hususunda mevcut tatbikat aynen devam edecektir.

F) Avanslar : Avanslar hususunda mevcut tatbikat aynen devam edecektir.

**Ek Ödemeler :**

Madde 20 — a) Prim : Prim tatbikatı bugünkü esaslar dahilinde % 25 ve % 15 olarak devam edecektir.

Nazilli, Denizli, İzmir, Bakırköy'de akort çalışan işçilerden müstahsil olanların prim yüzdesi % 25 olacaktır.

Bergama Pamuklu Dokuma Sanayii Müessesesi T.A.Ş. de 1.6.1964 tarihinden itibaren prim yüzdesi % 25 ve % 15 olarak tatbik edilecektir.

Antalya Pamuklu Dokuma Sanayii Müessesesi T. A.Ş. de 1.6.1964 tarihinden itibaren cari Sümerbank prim yönetmeliği tatbikatına geçilecektir.

13

Bekçi ve itfaiyecilere işveren tarafından nöbetle-şe dinlenme usulü tatbik olunur.

İşçinin işverenin emrinde verilecek emri bekleyerek geçirdiği zaman çalışma süresinden sayılır. İşçi bu süreye ait ücretini alır.

**Vardiyaların Değişmesi :**

Madde 24 — İki veya üç ekip halinde çalışan işlerde vardiyaların gece ve gündüz çalışmaları prensip olarak haftadan haftaya değişir. Ancak istisnai hallerde sendika ile mutabık kalmakla aynı ekip iki haftaya kadar çalıştırılabilir.

**Saat Ayarı :**

Madde 25 — İşçilerin çalışma ve dinlenme müddetleri radyodan ayar edilen saatle tesbit ve tanzim olunur.

**Fazla Mesai :**

Madde 26 — İş Kanunu ve mer'î mevzuat ile tesbit edilen günlük normal mesai saatleri haricinde işyerinin veya bir dairenin tamamı veya mühim bir kısmına şâmil olup işçilerin 10 günden fazla mesaisini gerektiren hallerde sendika ile mutabakata varılarak fazla mesai yaptırılabilir. Bunun dışında fazla mesai yapmayı işçiler peşinen kabul ederler. Acil haller hariç 24 saat evvel işveren tarafından fazla mesai yapılacağı işçilere duyurulur.

**Muvakkat Vazife :**

Madde 27 — İşveren, lüzum ve ihtiyaca göre işçileri muvakkat vazife ile işyerinden başka bir yere gönderebilir.

Bu gibi ahvalde, işçiye Harcirah Kanunu dairesinde seyahat masrafları ile ikamet yevmiyeleri ödenecektir.

15

Muvakkat vazifeli buldukları günler için tahakkuk ettirilecek günlük ücretleri % 50 zamlı ödenir. Muvakkat vazifeli gönderildiği mahalde fazla mesai yapan işçilere fazla mesai ücreti de tediye olunur.

#### Genel Tatiller :

Madde 28 — 2739 sayılı Ulusal Bayram ve genel tatil kanunu ile bu kanuna ek kanunlarda yazılı bulunan genel tatil günlerinde işçilere çalışmadıkları takdirde bir iş karşılığı olmaksızın o güne ait ücretleri tam olarak, tatil yapılmayarak çalıştıkları takdirde (Şeker ve Kurban Bayramı hariç) ise çalıştıkları bu güne ait ücretleri bir misli fazlasıyla ödenir.

Şeker ve Kurban Bayramı günlerinde çalıştıkları takdirde çalıştıkları günlere ait ücretleri birbuçuk misli fazlasıyla ödenir.

#### 24 Temmuz :

Madde 29 — 24 Temmuz İşçi Bayramı olarak kabul edilmiştir. Bugün için bir iş karşılığı olmadan işçilere ücretleri tam olarak ödenir.

#### Seminer ve Burs İzinleri :

Madde 30 — Sendikamızın talebi üzerine işveren tarafından aşağıdaki şartlarla ve işi aksatmamak kaydı ile işçilere ücretli izin verilir.

a) Türk - İş veya sendikamızın temin ettiği burslarla yurt dışında çıkacak işçilere yurt dışında geçecek müddetler için ve azami üç ay olarak ücretli izin verilir.

b) Sendikamızın yurt içinde temin ettiği seminerler ile İdare Heyeti Toplantıları ve kongreler için işyerindeki işçi miktarının % 1 nisbetindeki işçiye 12 gün müddetle ücretli izin verilir. Ancak bir seminer programı müddeti gidis - geliş dahil 12 günü aştığı takdirde bu müddet 15 güne çıkarılabilir.

16

bakımından mezkûr kanunun 3 üncü maddesinde mevzu bahis çalışma şartını ihlâl etmez.

b) İşçilerin izin kademeleri işyerinin el değiştirmiş ve işçilerin fasullarla çalışmış olmasına bakılmaksızın hesaplanır.

c) İşçilerin işbu toplu sözleşmenin kapsadığı işyerlerinde ve Sümerbank-a bağlı müessese ve fabrikalarda geçen hizmet müddetleri kademelerinden sayılır.

d) İşyerinde bir seneden fazla çalışmış olmak kaydı ile işçinin meşru mazeretine binaen yıllık izin tarihi gelmeden evvel izin verilebilir. Ancak izin ücreti izin tarihi geldiğinde verilir.

e) Kasım, Aralık, Ocak, Şubat, Mart aylarında izin kullanan işçilerin yıllık izin müddetleri 2 şer gün uzatılır.

#### Zararların tazmini :

Madde 34 — Her işçi kendisine işi dolayısıyla verilen alât ve edevatı, çalıştığı makinaları iyi kullanmak verilen her işi hatasız ve istenilen şekilde yapmakla mükelleftir. İhmal ve dikkatsizlikleri dolayısıyla makine, alât ve edevatı hasara uğratan veya imâl ettiği malı bozan, hatalı yapan işçiden işverence vaki gelen zararın tazmini lüzumlu görüldüğü takdirde aşağıdaki şekilde muamele yapılır.

1) Bir işverenin temsilcisi, bir sendika temsilcisiyle ikisinin müştereken seçeceği o işten anhyan bir şahıs olmak üzere en az 3 kişilik bir heyet seçilir. Bu heyet vaki zararın işçinin kasıt, kusur veya ihmalden mi yoksa makine, alât veya kuvel muharrikedeki bir arızadan mı yahut her ikisine ait müşterek kusurdan mı ileri geldiğini, zararın miktarını ve bundan ne kadarının işçi tarafından tazmini gerektiğini bir zarf varakası ile tesbit eder.

18

#### Diğer ücretli izinler :

#### Madde 31 — Her işçiye :

- Karısının doğum yapması halinde 1 gün,
- Eşinin ölümü halinde 3, kanunen bakılmakla mükellef olduğu kimselerin ölümü halinde 2 gün,
- Evlenen işçilere, nikâh töreninde 1, evlenme töreninde de 2 gün olmak üzere 3 gün, (Nikâh ve düğünün birleşmesi halinde de 3 gündür.)
- Müessesede çalışmakta olan bir işçinin vefatı halinde iş durumu gözönünde bulundurulmak sureti ile 15-20 işçiye 3 saat, işçinin bakımı ile mükellef olduğu kimselerin vefatı halinde ise 10 işçiye 3 saat,
- Muvazzaf askerlik hizmeti dışında herhangi bir askerî ve kanunî mükellefiyet dolayısıyla işinden ayrılan işçilere azami ilk 30 gün için tam, müteakip 20 gün için yarım ücretli izin verilir.

#### İdari izin :

Madde 32 — Ayrıca her işçiye mazereti meşru olmak, çalıştığı işi aksatmamak ve amirinin önceden muvafakatını almak suretiyle ücretsiz idari izin verilir.

#### Yıllık ücretli izin :

Madde 33 — İşçilerin yıllık ücretli izin müddetleri ve esasları mer'î mevzuat dairesinde işveren tarafından yürütülür.

#### Ancak,

- İşçinin uğradığı kaza ve ameliyatlar dolayısıyla işine devam etmediği günler 30 günden fazla olsa dahi yıllık ücretli izne hak kazanma

17

2) İşveren zabıt varakasındaki netice ve mütaâlayı uygun bulduğu takdirde işçinin istihkakından bir miktar kesinti yapmak hakkını haizdir. Aksi takdirde mesele yine sendika temsilcilerinin iştirak edeceği ikinci bir heyete tetkik ettirilir.

3) İşçinin, işverenin alacağı karar aleyhine mahkemede itiraz hakkı mahfuzdur.

4) Kötü niyetle ve kasten iras edildiği anlaşılan zararlar işçinin istihkakından mahsup edilmekle beraber, gerektiği takdirde ayrıca kanunî takibat yapılır ve inzibati ceza verilir.

#### Kartların basımı :

Madde 35 — İşçinin çalışma müddetini tesbit edecek belge kendisine has saat kartıdır. Her işçi işe başladığı ve işten çıktığı saati tevsik için kendisine has saat kartını usulü dairesinde bizzat basmakla yükümlüdür.

İşveren ara dinlenmelerindeki işyerlerinden çıkış ve girişte kartı basmak zorunluluğunu koyabilir. Kartını basmayan işçi o güne ait ücretini kaybeder. Ancak kartı basmayı unutan ve en geç 24 saat içinde işyeri temsilcisine müracaat eden işçinin o günkü normal çalışma müddetinde işinin başında bulunduğu kısım veya servis şefliklerince tasdik ettirilme suretiyle bir takvim ayı içinde iki defaya mahsus olmak üzere tam, üçüncü defa ise yarım ücret ödenir. Her ne sebeple ve suretle olursa olsun bir ay içinde üçten, bir yıl içinde 12 den fazla tekrerrür halinde işçinin ücreti ödenmez.

Puvantörler, mesai içindeki vaki izin ve hastalıklar dolayısıyla veya başka sebepler yüzünden işyerini terketmesi icap eden işçiye elindeki vesaike istinaden kartını verip çıkış bastıracaktır.

#### Geç kalma :

Madde 36 — İşçilerin muayyen işbaşı vaktinde

19

kartlarını basmış olarak kendi kısımlarında hazır bulunmaları şarttır. 10 dakikaya kadar (mücbir sebepler hariç) geç kalanları işe alıp almamakta işveren serbesttir.

Mücbir sebeplerle 30 dakikaya kadar geç kalanlar işe alınarak yarım saatlik kistelyevm yapılır. Mücbir sebeplerle 30 dakikadan fazla geç kalanlar işe alınmadığı takdirde o gün ücretsiz izinli addedilecektir.

#### **İşi bırakma veya izin :**

Madde 37 — İşçiler işveren tarafından görevlendirilen âmirleri tarafından izin alınmadan belirli dinlenme ve paydos saatlerinden evvel işyerini terkedemezler. İzinli çıkan işçiler kartlarını kontrol eden memura müraacaat ederek saat kartını bastıktan sonra işyerlerinden ayrılırlar.

#### **İşyerine giriş ve çıkış, arama :**

Madde 38 — İşçiler işyerlerine kendilerine tahsis edilen kapılardan girer ve çıkarlar. İşyerine başka bir yerden girmek ve çıkmak yasaktır. İşçiler işyerine girerken kendilerine verilen tanıma kartlarını göstermeye mecburdurlar.

İşçiler işten çıkarılarken işverenin bu iş ile vazifelendirdiği kimselere üzerlerini aratmaya mecburdurlar. Ayrıca lüzum görüldüğü takdirde işveren, işçilerin soyunma dolaplarında işyerlerinde işin devamı sırasında da arama yaptırabilir. Fevkalâde hallerde işçiler işe girerken aranabilir.

#### **Yemek mahalli :**

Madde 39 — İşçiler yemeklerini ancak işverenin tahsis ettiği yerlerde yerler, Yemek tevzi şekli işveren tarafından tanzim edilir.

#### **Kazaların bildirilmesi :**

Madde 40 — İşyerinde vuku bulan bir kaza neti-

cesinde yaralanan işçi durumunu, hiç vakit kaybetmeden nezaretçisine (ustabaşısına veya en yakın âmirine) bildirir. İşçinin durumu buna imkân vermiyecek kadar ağır ise yaralanmanın bildirilmesi işçinin yanında veya yakınında bulunan işçi arkadaşlarına düşer.

Kazaya uğrayan işçi, nezaretçisi (ustabaşısı veya en yakın âmiri) tarafından doldurulacak kaza kâğıdı ile birlikte veya buna imkân yoksa hemen İşçi Sigortaları Sağlık Teşkilâtına gönderilir ve keyfiyet işveren tarafından hemen o yer için yetkili zabıtaya yazı ile bildirilir. İşyerinde vuku bulan en ufak yaralanma hâdiselerinin dahi nezaretçisine (ustabaşısına veya en yakın âmirine) bildirilmesi mecburidir. Kendi kendilerini tedavi etmeye veya ettirmeye kalkışanlara karşı işveren hiçbir mes'uliyeti kabul etmez.

#### **İşyerinde hastalanan işçiler :**

Madde 41 — İşveren, işyerinde hastalanan veya hastalandığını haber veren işçinin en yakın nezaretçisi ve âmiri tarafından doldurulacak hasta kâğıdı ile saat kartını basarak İşçi Sigortaları Kurumu Sağlık Teşkilâtına gitmesine müsaade ederler.

a) Evinde veya yolda anı olarak hastalanan işçi en seri vasıta ile en kısa zamanda işvereni haberdar eder. İşveren bunun üzerine hasta kâğıdını doldurarak en yakın sigorta hastanesine gönderir. Alâkalılarca yapılacak muayene neticesi, muayeneden itibaren 48 saat zarfında işverene bildirir.

Hastalığımı tevsik edemiyenler mazeretsiz ve izinsiz işe gelmemiş sayılır.

b) Gece vardiyasında çalışan işçilerden hastalananlar, sigorta vasıtasının derhal temininin mümkün olmadığı ahvalde vasıta imkânları

nisbetinde işveren tarafından sigortaya muayene edilmek üzere gönderilir.

c) Hastalanan işçiler kartlarını basarak doktora giderler ve bu saatlerin ücretleri kendilerine ödenmez.

Madde 42 — Sigorta Kanunlarında kabul edilen tedavi müddetlerine uygun olarak sigorta sıhhi makamlarınca verilen tedavi ve istirahat süresince hizmet akdi devam eder.

Sigorta Sağlık Teşkilâtının bulunmadığı yerlerde hastalanan ve bu hastalığını resmî tabib raporuna ile tevsik eden işçilerin 10 güne kadar almış oldukları istirahat müddetince hizmet akdi devam eder.

Tedavi ve istirahattaki bulunduğu müddetler bu sözleşme, kanun ve ekli sosyal yardım esasları hükümlerine göre nazara alınır.

İşe başladıktan sonra hastalanarak sigorta doktorundan istirahat alan işçilerin doktora gitmeden evvel çalıştıkları saatlere ait ücretleri kendilerine ödenecektir.

#### **İş emniyet komitesi :**

Madde 43 — İşyeri Emniyet Komitesi aşağıda gösterilen şahıslardan meydana gelir.

- 1) İşyeri mühendisi
- 2) İşyeri teknisyeni
- 3) İşyeri hekimi
- 4) İşyeri temsilcilerinden sendikanın seçeceği 3 kişi.

Yukarıda belirtilen komite iş saatleri içinde ve dışında toplantılarını taraflardan birinin talebi üzerine ve işverenin tensip edeceği zamanda yaparlar. İş saatleri haricinde yapılan toplantılarda işçilere verilecek ücret % 50 zamlı ödenir. İş emniyeti komitesi İşçi Sağlığı Yönetmeliği ile ilgili konularda görüşlerini bir rapor halinde işverene bildirir.

### **III. FASIL**

#### **İŞÇİLERİN RIAYETLE MÜKELLEF OLDUKLARI HUSUSLAR**

##### **İşçilerin riayetle mükellef oldukları hususlar :**

##### **Madde 44 — İşçiler :**

1 — Kendilerine verilen istihsal, imalât ve teknik emniyet malzemesini ve teçhizatını ve makinaları usulüne uygun olarak kullanmak, (a, b, c.)

2 — İş esnasında, gerek kendileri ve gerekse arkadaşları için tehlike yaratabilecek her türlü ihmal ve dikkatsizliklerden sakınmak, (a, b, c.)

3 — İşyerlerinde gördükleri tehlikeli herhangi bir halden ve alât veya makinalardaki noksan ve arızalardan hemen en yakın âmiri veya ilgilileri haberdar etmek, (a, b.)

4 — a) Her ne suretle olursa olsun işyerinde yangına sebebiyet verecek hareketlerde bulunmamak (a, b, c)

b) Yangın başlangıcı veya yangın vukuunda keyfiyeti itfaiyeye ve ilgililere haber vermekle beraber bu konuda hususi tamim ve emirlerde belirtilen şekilde hareket eylemek. (a, b, c)

5 — İşyerinde arkadaşlarının kazaya uğraması, yaralanması, hastalanması veya bayılması halinde keyfiyeti ilgili kısım nezaretçisine (ustabaşısına veya en yakın âmirine) bildirmek. (a, b, c)

6 — İşyerinin temizliğine riayet etmek (a, b)

7 — İş emniyeti ve işçi sağlığının korunması bakımından mer'î mevzuat ile bu konuda alınmış ve yazılı olarak kendilerine duyurulmuş bütün karar tedbir ve emirlere harfiyen riayet etmek. (a, b, c)

8 — İşçilerin sağlığını korumak ve iş emniyeti nizamnamesi hükümleri gereğince kendilerine verilecek

korunma levazımı ile iş elbisesi veya iş gömleği gibi giyim eşyasını işyerinde giymek, (a, b)

9 — İş hayatı ile ilgili kanun, nizamname ve kararname ile bu toplu sözleşmede yazılı olan hususlar ve kanun, nizamname ve talimatname hükümlerine uygun olarak işveren tarafından tamim, tebliğ veya ilân edilecek emir ve talimatlara aykırı hareket etmemek, (a, b)

10 — Müesseses ile hizmet akdinin yapıldığı sırada bu aktin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunları haiz olduğunu ileri sürmemek veyahut hakikate uygun olmayan malûmat vermek veya beyanda bulunmak suretiyle işvereni yanıltmamak, (c)

11 — Saat kartını müessesenin tesbit ettiği yerlerden alarak yanında taşımamak, okunmayacak şekilde kirletmemek, yırtmamak ve puvantörlerin haberi olmadan bulunduğu yerden alarak başka yere nakletmemek, (a, b)

12 — Başkalarının saat kartını basmamak, (c)

13 — Saat kartı üzerinde basılı saatlerde tahrifat yapmamak, (c)

14 — Âmirlere karşı nezaket ve terbiye kaidele-riyle telif edilemeyecek tavrı ve hareketlerde bulunmamak, ve iş arkadaşları ile işyerinin disiplin ve ahengini bozacak şekilde geçimsizlik yapmamak, (a, b, c)

15 — İş esnasında iş arkadaşlarını her ne şekilde olursa olsun fuzulî yere işgal etmemek ve şakalaşmamak, (a)

16 — Vazifesini ifada kayıtsızlık ve intizamsızlık göstermemek (a, b)

17 — Kendisine verilen işi sebepsiz yere geciktirmemek, verilen işten başka işlerle meşgul olmamak (a, b)

24

34 — İşverene ait malzemeyi israf etmemek, (b)

35 — Âmirinin emri olmadan kendisine verilen yetki dışında iş yapmamak, (a, b, c)

36 — Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde ve şahsi işlerde mercî tecavüzünde bulunmamak, (a, b)

37 — Çöpleri veya faydalı imalât artıklarının müessesenin tefrikk ettiği mahallerden başka mahallere dökmek, (a, b)

38 — İşyerinde tanıtma kartını daimî olarak yakasına takmak, (a, b)

39 — Şahsi nakil vasıtalarını işverenin göstereceği yerlerde park etmek, (a, b)

40 — İşverene ait malzeme ve makineyi müsaade almadan dışarı çıkarmamak, (a, b, c)

41 — Yukardaki fıkralarda belirtilen halde ve benzeri hareketlerde bulunmamak, ile mükelleftir.

a, b, c, harflerinin manâları 54 üncü maddede izah edilmiştir.

### III. BÖLÜM

#### HİZMET AKİTLERİNİN SONA ERMESİ

**Belirli süreli hizmet akitlerinde hizmet bitimi :**

Madde 45 — İşbu Toplu Sözleşmeye göre belirli süreli sayılan hizmet akitleri belirli sürenin sonunda feshi ihbara lüzum olmadan kendiliğinden sona erer.

**Gayri muayyen müddetli hizmet akitlerinin sona erışı :**

Madde 46 — Müddeti muayyen olmıyan hizmet akitlerini işçi ve işveren 3008 sayılı İş Kanununun 5518 sayılı kanunla muaddel 13. maddesi hükümlerine riayet etmek kaydı ile feshedebilir.

26

18 — İşin yapılmasında âmirlerine veya kendisi ile beraber çalışanlara zorluk göstermemek, (a, b, c)

19 — Maiyetindeki işçi ve çırakları zati hizmetlerinde kullanmamak, (a, b, c)

20 — Hasta olduğunu bahane ile doktora çıkmayı itiyat haline getirerek bir ay içinde ikiden fazla ilaçsız veya istirahatatsız işbaşı almamak, (a, b, c)

21 — Saat kartı yerine iş kartı kullanılması halinde bu kartların tâbi olduğu puvantaj usulüne riayet etmek, (a, b, c)

22 — İzin, hastalık ve mücbir sebepler hariç işe muntazaman devam etmek, (a, b, c)

23 — İş saati bitmeden izinsiz olarak işi terketmemek, (a, b, c)

24 — Vazifeye sarhoş gelmemek, işyerinde alkollü içki ve uyuşturucu maddeler kullanmamak, veya işyerinde bulundurmamak, (a, b, c)

25 — Yazılı talimat olmadıkça iş saatinde her türlü hususî işleri yapmamak, (b, c)

26 — İş saatinde âmirinden müsaade almadan hususî ziyaretler yapmamak veya ziyaretçi kabul etmemek, (a, b)

27 — İş saatinde kitap, gazete, mecmua... v.s. okumamak, (a, b)

28 — İş saatinde yemek yememek, (a, b)

29 — İş saatinde uyumamak, (a, b, c)

30 — Müşterilere karşı, hakaret tehdit veya tecavüzde bulunmamak, (a, b, c)

31 — Âmirleri, arkadaşları veya maiyeti hakkında yalan veya yanlış şayialar çıkarmamak, mesnetsiz ihbar ve şikâyetlerde bulunmamak, (a, b, c)

32 — Edep ve ahlâka mugayyir hareketlerde bulunmamak, (b, c)

33 — Gizli tutulması icap eden vazifeye müteallik sırları ifşa etmemek, (c)

25

**İhbar müddeti :**

Çalışma süresi 1 aydan 6 aya kadar olanlar için 15 takvim günü

Çalışma süresi 6 aydan 18 aya kadar olanlar için 30 takvim günü

Çalışma süresi 18 aydan 36 aya kadar olanlar için 45 takvim günü

Çalışma süresi 36 aydan fazla çalışmış olanlar için 60 takvim günü

**İşçi tarafından akdin feshi :**

Madde 47 — Müddeti muayyen olsun veya olmasın hizmet akitlerini işçi 3008 sayılı İş Kanununun 15. maddesinde tadat edilen hallerde, dilerse akdin müddetin hitamından evvel veya ihbar müddetini beklemeksizin derhal feshetmek hakkına haizdir.

**İşveren Tarafından Akdin Feshi :**

Madde 48 — Müddeti muayyen olsun veya olmasın hizmet akitlerini işveren 3008 sayılı iş kanununun muaddel 16 ncı maddesinde tadat edilen hallerde dilerse akdin müddetin hitamından evvel veya ihbar müddetini beklemeksizin derhal feshetmek hakkına haizdir.

Madde 49 — Yakalanma ve tutukluluk dolayısıyla işe gelemiyen işçilerin hizmet akitleri 31 gün müddetle feshedilmeyebilir.

İş zarureti dolayısıyla 31 günden evvel veya 31 günün geçmesiyle hizmet akitleri feshedilen işçi, yakalanma veya tutukluluğuna sebep olan suçtan beraat ederse tercihan işe alınır.

Evvelce çalıştığı işi münhal değilse, işçinin muvafakatiyle daha aşağı bir ücret sınıfında bir işe alınır. Eski işinin, işbaşı yaptıktan sonra ihlâlî olması halinde bu işlerine tercihan nakledilirler.

27



### **İşçi Fazlalığı Sebebiyle Toplu Halde İşten Çıkarma :**

Madde 50 — İşveren işçi fazlalığı ile toplu olarak işten işçi çıkarmaya karar verdiği takdirde sendikanın görüşünü almak suretiyle aşağıdaki sıraya göre işçi çıkarır :

- a) Deneme süresini doldurmamış işçiler,
- b) Emeklilik hakkını kazanan işçiler,
- c) Akort esasına göre çalışan beş yıldan az kıdemli işçilerden kök saat ücretinden daha az ücret kazanan işçiler.
- d) Diğer işçiler için kıdem esasına göre ilk giren son çıkar usulü uygulanır. Ancak, sendika kademelerinde görevliler ile sendika temsilcileri ortak komitelerde çalışan işçiler yukarıda belirtilenler hariçindedir.

Yukarıda zikredilen a, b, c, d, kısımlarının her birinde evvelâ devamsızlık, bilâhare cezası fazla olan işçiler arasında seçim yapılacaktır.

**Akadin Fesfi Halinde Kıdem Tazminatının Ödenmesi :**

Madde 51 — İşveren işbu Toplu İş Sözleşmesine uygun olarak iş akdini feshettiği takdirde işçinin İş Kanununun 13 ü maddesi uyarınca ödenmesi gereken kıdem tazminatını akdin feshedildiği tarihten itibaren en geç bir hafta içinde tahakkuk ettirmek ve işçiye ödenmek üzere ihbarda bulunmak mecburiyetindedir. İhbar edilen günde kıdem tazminatını almıyan işçinin bu parası emanet hesabına alınır.

İşveren bu ödemeyi bir hafta zarfında yapamaz ise, tazminatın ödenmesine kadar geçecek her gün için işçinin son almakta olduğu günlük çıplak ücret tutarınca gecikme cezası tediye edilecektir.

28

Madde 55 — Disiplin suçları ağırlık derecelerine göre yukarıdaki maddede gösterilen cezalardan biri ile cezalandırılır. Bunlar 44 üncü maddede her yasak fiilin karşısında a, b, c rumuzlarıyla gösterilmiştir. Bu rumuzlar 54 üncü maddede a, b, c olarak gösterilen cezalara tekabül eder.

#### **Tekerrür :**

Madde 56 — Tekerrür halinde 44 üncü maddede gösterilen cezanın bir üstü verilir. Tekerrüründen maksat aynı disiplin suçunun aynı işçi tarafından tekrarlanmasıdır.

Ancak; bu Toplu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden evvel verilen disiplin cezaları tekerrüre esas alınmaz ve işçilerin terfiinde nazara alınmaz.

#### **Disiplin Kurulunun Tesbiti :**

Madde 57 — Disiplin Kurulu işverenin seçeceği 3 kişi ile sendika baş temsilcisi (veya vekili) dahil olmak üzere 3 sendika temsilcisinden teşekkül eder. Kurulun başkanını işveren tayin eder.

#### **Disiplin Kurulunun İşitimi :**

Madde 58 — Disiplin Kurulu işverenin lüzum gördüğü hallerde toplanır. Disiplin Kurulu Başkanı tarafından yapılacak davet en az 3 gün önce üyelere duyurulur. Bu davette toplantı yer, gün ve saati belirtilir.

Toplantı nisabı üyelerin salt çoğunluğudur. Salt çoğunluk temin edilemediği takdirde müteakip gün aynı saatte mevcut üyelere toplanılır.

Komisyon karar verebilmek için her türlü delili toplar ve sanığı dinleyerek müdafaasını alır.

Kararlar toplantıya iştirak edenlerin çoğunluğu ile verilir. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf bu çoğunluğu teşkil etmiş sayılır.

30

Kıdem tazminatı İş Kanununun 13 üncü maddesi esaslarına göre tediye edilir. Ancak,

- a) 3 iş yılından fazla kıdemi olmak kaydı ile tam iş yıllarından fazla olan çalışılmış aylar nisbet edilerek nazara alınır.
- b) Sigortadan toptan ödeme almak için akdi fesheden işçiye verilecek tazminatın hesabında 1 Nisan 1950 tarihinden sonraki hizmet süreleri de nazara alınır.
- e) İş kazasından sonra malûliyet sebebiyle daha düşük ücretli bir sınıfa geçirilen işçiye verilecek kıdem tazminatı iş kazasından evvelki hizmet müddetleri için iş kazasına uğradığı tarihteki ücreti üzerinden, bu tarihten sonraki hizmetleri için de, işten ayrıldığı tarihte almakta olduğu ücreti üzerinden hesaplanarak ödenir.

### **ÜÇÜNCÜ KISIM DISİPLİN CEZALARI**

#### **Hizmet Akitlerinin Feshi :**

Madde 52 — İşçinin hizmet akdine ve işbu Toplu Sözleşmeye aykırı hareketlerinden dolayı işveren akit taraf olarak, hizmet akdini her zaman feshedebilir.

#### **Ceza Verme Yetkisi :**

Madde 53 — Disiplin cezalarını işveren tarafından bizzat tesbit edilen hallerde işveren, diğer hallerde disiplin kurulu marifetiyle tayin ve infaz eder.

#### **Cezalar :**

Madde 54 — Disiplin cezaları aşağıda gösterilmiştir :

- a) İhtar
- b) Üç gündeliğe kadar para cezası
- c) İşten çıkarma.

29

#### **Disiplin Kurulu :**

Madde 59 — Disiplin Kurulu, disiplin cezalarını işveren adına tayin eder, 44 üncü maddedeki cezalardan birinin tatbikini işverene teklif eder.

Disiplin cezası hakkındaki karar işverenin tasdiki ile tekemmül eder. İşveren lüzum görürse cezaı hafifletebilir veya kaldıracabilir. Bu hususta ittihaz edeceği kararı gerekçeye bağlamak mecburiyetindedir.

### **D Ö R D Ü N C Ü K I S I M M Ü Ş T E R E K H Ü K Ü M L E R**

#### **I. BÖLÜM**

#### **TOPLU SÖZLEŞMEDE TESBİT EDİLEN HUSUSLARIN UYGULANMASI VE İZLENİMİ**

#### **Sözleşmenin Uygulanması :**

Madde 60 — Bu toplu iş sözleşmesine taraf olan sendika ile sendika üyeleri olan işçiler bir tarafta, işveren ve işveren vekilleri ile, sair personeli, diğer tarafta yukarıdaki hükümleri uygulamaya mecburdur.

#### **Şikâyetler ve İnceleme Yolları :**

Madde 61 — Bu uygulama sırasında işçinin buna dair bir şikâyeti veya talebi varsa keyfiyeti en yakın amirine bildirir. Şikâyeti daire şefinden ise doğrudan doğruya en yakın sendika temsilcisine müracaat eder.

Bu amir durumu inceleyerek itirazı veya şikâyeti varit görürse sebeplerini ortadan kaldırmaya çalışır. Varit görmediği takdirde müştekiye hatalı yolda olduğunu izah etmeye çalışır. Her iki halde başarı elde edemezse, müşteki durumu sendika temsilcilerinden birine (kendisine en yakın yerde olana) intikal ettirir. O da durumu yukarıda ismi geçen amirle birlikte inceleyerek ve şikâyeti haklı görürse durumu işverene intikal et-

31



tir. Müştekiyi haksız gördüğü takdirde mütalâasını kendisine bildirir. Bundan sonra işçi aynı konuda hiç bir yere başvuramaz.

Şikâyet kendisine intikâl ettirilen işveren durumu iki iş günü içinde incelemeye başlar. Şikâyeti haklı görürse toplu sözleşmenin uygulanmasını aksatan sebepleri izale edecek tedbirleri alır ve bunların uygulanmasını bizzat demetler.

Şikâyeti haksız görürse reddeder ve sebeplerini yazılı olarak sendika temsilcisine intikâl ettirir.

Sendika temsilcileri bu beyanı incelerler ve muvafık görürlerse durumu müştekiye bildirirler. Muvafık görmedikleri takdirde mütalâaları ile birlikte işverene iade ederler.

İşveren lüzum gördüğü takdirde hadiseyi izleme komitesine intikâl ettirir veya hadise 63 üncü maddeye göre teşkil edilen komisyonda görüşülür.

#### İzleme Komitesi :

Madde 62 — Sendika temsilcilerinin Müdürlüğe intikal ettirdikleri yukarıda bahsi geçen şikâyet ve talepleri İzleme Komitesi inceleyerek karara bağlar.

İzleme Komitesi, sendika adına sendikanın temsilciler arasından seçeceği kimseler ile işverenin kendi personeli arasından seçeceği aynı adette kimselerden terekklüp eder. Başkanı işveren tayin eder.

Komite başkanının daveti üzerine 3 iş günü içinde toplanarak ihtilâflı hususların varit olup olmadığını varit ise, izaleyi çarelerini araştırır ve bir karar vermeye çalışır.

Karara varıldığı takdirde keyfiyet bir tutanakla tesbit edildikten sonra bu karar taraflarca aynen uygulanır.

Karara varılmadığı takdirde, keyfiyet her iki tarafın görüşlerini ihtiva eden bir tutanakla tesbit edil-

dikten sonra bir sureti işverene diğer bir sureti de sendikaya gönderilir.

#### Meselenin çözümü :

Madde 63 — İşveren ve sendika halledilemeyen hususları kendi aralarında yüksek seviyede yapacakları müzakere neticesinde izalesine çalışırlar. İhtilâf giderildiği ve taraflar müşterek bir karara vardıkları takdirde keyfiyet bir tutanakla tesbit edilerek bu tutanak münderecatı aynen tatbik olunur. İhtilâf giderilmediği takdirde taraflar işbu toplu sözleşmede tayin ve tesbit edilen Özel Tahkime giderler.

#### Diğer şikâyet ve taleplerin çözümü :

Madde 64 — Toplu Sözleşmeye aykırılık iddiaları ile toplu sözleşme hakkındaki talepler işveren veya sendika temsilcileri tarafından yapıldığı takdirde, meseleyi taraflar kendi aralarında müzakere edip karara bağlarlar.

Uyusurlarsa keyfiyeti bir zabırla tesbit edip aynen uygulatılır. Uyuşmadıkları takdirde, 63 üncü madde hükümlü uygulanır.

## II. BÖLÜM ÖZEL TAHKİM

#### Özel hakem :

Madde 65 — Taraflar işbu toplu sözleşmenin tatbikinden veya tefsirinden doğupta yukarıdaki 60-64 üncü maddeleri gereğince kendi aralarında izale edemedikleri ihtilâfların Özel Hakem marifetiyle hallinde mutabıklaşırlar.

#### Hakemlerin teşkili :

Madde 66 — Özel Hakem, ihtilâfların çıktığı yerin en kıdemli hakiminin tayin ettiği hakemin riyasetine

taraflardan her birinin seçeceği ihtilâfa taraf olmayan birer hakemden teşekkül eder.

#### Tahkim usulü :

Madde 67 — Özel Hakem ve Tahkim davası hakkında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun ilgili hükümleri tatbik olunur.

Hakem giderlerini taraflar eşit olarak öderler.

## III. BÖLÜM SON HÜKÜMLER

Toplu sözleşme süresince yeni taleplerde bulunulmayacağı :

Madde 68 — Taraflar işbu toplu sözleşmede: hizmet akdinin yapılması muhtevası ve sona ermesiyle ilgili hususları ve işçi ve işveren münasebetlerini ilgilendiren diğer hususlar ile karşılıklı hak ve borçlarını ve özellikle bu hususların uygulanmasına taallük eden bütün meseleleri müzakere konusu edip neticeye bağlayarak tesbit ettiklerini başka hiç bir taleplerinin kalmadığını bu sebeple bu toplu sözleşme süresince işbu toplu sözleşmede müzakere konusu yapılmış olsun veya olmasın herhangi bir hususta yeniden müzakereye girişilemeyeceğini beyan ve taahhüt ederler.

#### İhtilâf ve şikâyet konuları :

Madde 69 — Bu Toplu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu müddette taraflar arasında doğabilecek ihtilâf veya şikâyet sadece söz konusu sözleşmenin uygulanmasından veya yorumlanmasından doğan meselelere inhisar ettirilecektir.

#### Yeni talep :

Madde 70 — Taraflar bu sözleşme müddetinin bi-

timinden bir ay evvel yeni talep ve teklifleri birbirlerine yazılı olarak bildirmeyi kabul ederler.

#### Kanuna aykırılık :

Madde 71 — İşbu Toplu İş Sözleşmesinin herhangi bir maddesi yetkili merciler tarafından kanuna aykırı addedildiği takdirde bu madde iptal edilecek, fakat sözleşmenin diğer hükümleri geçerli olacaktır.

#### Yürürlük :

Madde 72 — İşbu toplu sözleşmenin müddeti 22/5/1964 tarihinden itibaren 2 yıldır.

19 işyeri için Teksif ile Sümerbank arasında yapılmış olan bu Toplu İş Sözleşmesi 72 madde, 35 sayfa ve iki ekten ibarettir. 1/6/1964

Sendika adına	İşveren adına
Bahir Ersoy	Rahmi Tunçağlı
Zekeriya Göktürk	Emin Çıray
Vahap Givenc	Kâmil Oba
İbrahim Yakınoğlu	Mebrure Yıldırım
Ahmet Bacaksız	

#### Sümerbank Yünlü Sanayi Müessesesi

Zeynel Ekâl	Avni Durusoy
Cafer Alkaya	Remzi Bozkurt
Adil Aykurt	Mesut Öz
Kemal Kalıpcı	Abdurrahim Yıldız
Sait Bircün	Şevket Barlas
	Cevat Soybakış

Sümerbank Ereğli Pamuklu Sanayii Müessesesi  
Burhan Alıcı Cemal Turnaoglu

(Ek : 2)

Sümerbank Bakırköy Pamuklu Sanayii Müessesesi  
Hikmet Uluscu İbrahim Etçioğlu

Sümerbank Kayseri Pamuklu Sanayii Müessesesi  
Mustafa Ertuğrul Mehmet Ali Duruşoy

Enver Ramaka İsmet Askeran

Halil Şen Mustafa Kodal

Sümerbank Basma Sanayii Müessesesi  
Mustafa Aburşu Mahmut Erdoğan  
İnsan Sücüllü Nadir Sebik

Sümerbank Nazilli Basma Sanayii Müessesesi  
Tevfik Erdem Mehmet Ali Mete

Sümerbank Malatya Pamuklu Sanayii Müessesesi  
Mahmut Kapıkıran Turgut Özcan  
Kenan Akkuş Firuz Akagündüz

Sümerbank Kendir Sanayii Müessesesi  
Salih Çam Haydar Yıldırım

Antalya Pamuklu Sanayii Müessesesi T. A. Ş.  
Cavit Akkanat Ömer Zeybekoğlu

Bergama Pamuk İpliği ve Dokuma Sanayii T. A. Ş.  
Nuri Neşat Kara Celâl Enkavi

Manisa Pamuklu Mensucat A. Ş.  
Hüseyin Türközü Fuat Becerik  
Gültekin Özdemir

36

#### Yüksek tahsile devam hali :

Madde 4 — 19 yaşını doldurduğu halde yüksek tahsile devam eden erkek çocuklar için 29 yaşına kadar zammın ödenmesine devam edilir. Sınav neticesi bir sene ertelemeye tâbi olan talebe çocuklara bu yardım devam eder.

Lise tahsilini yapmakta iken 19 yaşını bitirmelerinden veyahut da askere gitmek, hastalanmak, okul ve fakülte değiştirmek gibi sebeplerle tahsillerine ara vermelerinden dolayı zamları kesilen erkek çocuklardan bilâhara 29 yaşına kadar yüksek tahsile kaydolan veya tekrar başlayanların kesilmiş olan zamları bu tahsile başladıklarına dair resmî vesika ibrazı ve bu husustaki müracaatını takip eden ay başından itibaren 29 yaşına kadar yeniden ödenmeye başlar.

#### Yaş tayini

Madde 5 — Yaş tayini için nüfus hüviyet cüzdanındaki doğum tarihi esas tutulur. Doğum nüfus hüviyet cüzdanında yalnız sene olarak kaydedilip de ay yazılmamış ise 1 Temmuz doğum tarihi sayılır.

İşçi çocuklarının yaşlarının mahkemece tashih edilmiş olması halinde tashih edilmiş olan doğum tarihi esas alınır.

#### Burs alan çocuklar :

Madde 6 — Parasız yatılı olarak okulda bulunan, burs alan, Sümerbank hesabına veya resmî veyahut da hususî Teşekküller hesabına tahsil eden çocuklar için çocuk zammı verilmez.

#### Kesilen çocuk zammının yeniden başlaması :

Madde 7 — Erkek ve kız çocuklar muayyen yaş hadleri dahilinde evlenirlerse zam kesilir. Ancak muayyen yaş hadlerini doldurmadan dul kalan veya boşanan çocuklar için dul ve yetim maaşı bulunmamak,

## 19 TEKSTİL İŞLETMELEİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERE AIT SOSYAL YARDIM ESASLARI

### BÖLÜM : I

#### ÇOCUK ZAMMI YARDIMI ESASLARI

##### Miktar ve şartları :

Madde 1 — İşçilere işe başladıkları ayı takip eden ilk aydan itibaren 19 yaşını doldurmayan erkek ve 25 yaşını doldurmayan kız çocukları için her çocuk başına ayda (10) lira çocuk zammı verilir. Torunlar için zam verilmez.

##### Zamma müstehak kimse :

Madde 2 — Ana ve babanın her ikisi Sümerbank topluluğunda yahut bunlardan biri 3656 veya 3659 sayılı kanuna tâbi işlerde memur ve müstahdem sıfatıyla aynı yardımdan istifade edecek mevkiide ise kanunen bu hakkı haiz olan tarafa yapılacak yardımla iktifa olunur. Ana ve babanın her ikisi de işçi ise veya taraflardan biri 3659 sayılı Kanununun 10 uncu maddesine tâbi memur veya müstahdem olsa bile bu yardım yalnız babaya yapılır.

##### Zammın kesilmesi :

Madde 3 — Aşağıdaki hallerde verilen zamlar kesilir.

- Erkek çocuk 19 yaşını, kız çocuk 25 yaşını bitirirse,
- Çocuklar evlenirse,
- Çocuklar hakiki ve hükmi şahıslardan (muvakkat bir süreye inhisar etse dahi) aylık veya gündelik alırlarsa.

37

hakiki ve hükmi şahıslardan aylık veya gündelik almamak kaydıyla zam tekrar başlar.

Mahkemece muayyen bir süre aylık kararı verilmiş olması halinde çocuk zammı verilemez.

##### Üvey çocuklar ve nafaka alanlar :

Madde 8 — İşçi tarafından işe edilmekte olan üvey çocuklar öz çocuk hükmindedir. Ancak yukarıdaki maddelerde yazılı olduğu şekilde zammın tahakkukuna mani hususattan gayri nafaka alanlarla ayda 75 liradan fazla iradı olan çocuklar için de zam verilmez.

##### İzinli ve istirahatlı olanların çocuk zammı :

Madde 9 — İşçiyi izinli, istirahatlı olmaları halinde dahi çocuk zamları ödenir.

##### Beyanname mecburiyeti :

Madde 10 — Çocuk zammı alabilecek her işçi usulüne uygun çocuk beyannameyi vermekle mükelleftir.

Vaki olacak her türlü değişikliğin işçiler tarafından (yurt içinde ve dışında izinli veya vazifeli buldukları müddet hariç) 15 gün içerisinde dilekçe ile işverene bildirilmesi şarttır. Aksi halde fuzulen ödenen çocuk zamları % 10 faizi ile birlikte istirdat edilir.

##### Malûl çocuklar :

Madde 11 — Heyeti Sıhhiye raporu ile çalışamaz derecede malûliyeti sabit olan öz ve üvey çocuklar için yaş haddi aranmaksızın iş aktinin devamı müddetince çocuk zammı yardımı yapılır.

##### Müracaat şekli :

Madde 12 — Çocuğu doğan veya yeni işe giren iş-

38

39

çilere dilekçe ile müracaat tarihleri esas alınmak kaydıyla, çocuklarına ait nüfus hüviyet cüzdanlarının ibrazından sonra (İşçi Sigortaları Hastahane veya doğum evinden alınacak belge ibrazı halinde de) teraküm etmiş olanlarla birlikte çocuk zamları ödenir. İşçi Sigortaları Kurumundan alınacak doğum yardımına esas olmak üzere Müesseseye tanzim edilen belge tarihi işçinin müracaat tarihi olarak kabul edilir.

## BÖLÜM : II EVLENME YARDIMI ESASLARI

### Yardımanın miktarı :

- Madde 13 — İşçilerden evlenenlere,
- Bir yıldan üç yıla kadar hizmeti olanlara (3 üncü yıl hariç) bir aylığı,
  - Üç yıldan altı yıla kadar hizmeti olanlara (6 ncı yıl hariç) bir buçuk aylığı,
  - Altı yıl ve daha fazla hizmeti olanlara iki aylığı,
- nisbetinde evlenme yardımı yapılır.

Bir seneyi tamamlayamamış işçilere evlenme yardımı verilmez.

### Evlenenlerin ikisinin de işçi olması :

Madde 14 — Evlenen çiftin ikisi de iş yerinde işçi ise yukarıdaki şartları haiz olmak kaydıyla yardım ayrı ayrı ikisine de uygulanır.

### Yardımanın iki defadan fazla olamayacağı :

Madde 15 — Her ne suretle olursa olsun iki defadan fazla evlenme yardımı yapılamaz. Ancak Mahkemece işçinin boganmada kabahatli olduğuna karar verilmiş ve hüküm kat'iyet kesbetmiş olursa bu halde işçi ikinci defa dahi evlenme yardımından istifade edemez.

40

(24/7/1963 tarihinden itibaren 20 seneyi dolduranlar Kıdemli İşçiliği Teşvik İkramiyesi alacaklardır.)

- 25 inci kıdem yılını dolduranlara bu kıdem süresinin hitamında (üç aylık) ücretleri tutarında,
- 35 inci kıdem yılını dolduranlara bu kıdem süresinin hitamında (dört aylık) ücretleri tutarında,
- 35 inci kıdem yılından itibaren her beş yıllık kıdem sürelerinin hitamında (dörder aylık) ücretleri tutarında,

Kıdemli İşçiliği Teşvik İkramiyesi ödenir.

### İkramiyeye esas olan ücret :

Madde 19 — Kıdemli İşçiliği Teşvik İkramiyesine esas teşkil eden aylık :

- Zaman esasına göre çalışan işçilerde bu ikramiyeye hak kazandığı tarihteki günlük çıplak ücretinin 26 katı,
- Akort esasına göre çalışan işçilerde ise bu yardımın ödenmesi tarihine tekaddüm eden son üç aylık çıplak istihkakının fiili çalışma saatine bölünmek suretiyle bulunan saat ücretinin normal günlük çalışma saatine çarpımı neticesinde çıkan günlük ücretinin 26 katı,

### Ödeme şartları :

Madde 20 — İşçilerin Kıdemli İşçiliği Teşvik İkramiyesine hak kazanabilmeleri için Sümerbank topluluğunda işe başladıkları tarihten 18 inci maddede yazılı muayyen kıdem sürelerini doldurdıkları tarihe kadar geçen müddet içinde fiilen çalıştıkları gün sayısının işletmenin çalışma günlerinin % 90 nından aşağı düşmemiş olması şarttır.

42

### Evlenen kız çocuklar için yardım :

Madde 16 — Kızını evlendiren işçiyeye aynı kız çocuk için yalnız bir defaya inhisar etmek üzere 13 üncü maddede gösterilen evlenme yardımının yarısı ödenir. Ancak kız esasen aynı işyerinde işçi ise ayrıca ebeveynine yardım yapılmaz.

### Yardıma esas teşkil eden ücret :

Madde 17 — Evlenme yardımına esas teşkil eden aylık ücret :

- Zaman esasına göre çalışan işçilerde bu yardıma hak kazandığı tarihteki günlük ücretinin 26 katı,
- Akort esasına göre çalışan işçilerde ise bu yardımın ödenmesi tarihine tekaddüm eden en son üç aylık çıplak istihkakının fiili çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunan saat ücretinin normal günlük çalışma saatine çarpımı neticesinde çıkan günlük ücretinin 26 katıdır.

## BÖLÜM : III KIDEMLİ İŞÇİLİĞİ TEŞVİK İKRAMİYESİ ESASLARI

Madde 18 — Çalışmakta olan işçilerden,

- 10 uncu kıdem yılını dolduranlara bu kıdem süresinin hitamında (iki aylık) ücretleri tutarında,
- 15 inci kıdem yılını dolduranlara bu kıdem süresinin hitamında (iki aylık) ücretleri tutarında,
- 20 inci kıdem yılını dolduranlara bu kıdem süresinin hitamında (üç aylık) ücretleri tutarında,

41

Bu müddetin hesabında :

- İşçi sigortaları kanunları ile tanınan ve ücret yevmiyelerini gerektiren hastalık, tedavi ve istirahat günleri,
- 5502 sayılı Hastalık ve Anahk Sigortası Kanununun İler itibarıyla yürürlüğe girdiği tarihten evvelki zamanlar için 4632-01 sayılı Sümerbank Müstahdemin Usta ve İşçilerine Ait Hastalık ve Vefat Yardımı Yönetmeliği hükümleri gereğince ücret verilmesini gerektiren ve üç günden fazla süren ağır, sarı veya ameliyati icap ettiren ve İşletme Başhekimliği raporu ile tevsik olunan hastalıklar müddeti,
- Ücretli izin günleri,
- İşletmenin hafta tatili günlerinde de çalışması halinde hafta tatili günleri,
- Muvazzaf askerlik hizmeti dışında herhangi bir askerî veya kanunî mükellefiyet dolayısıyla işinden ayrılan işçilere toplu sözleşmenin 31 inci maddesinin (e) bendi gereğince ücret ödenen günler, devam günlerinden sayılır.

### Kıdem hesabı :

Madde 21 — Bu yardıma mesnet teşkil eden sosyal kıdem, Sümerbank topluluğundaki devamlı hizmetler nazarı itibara alınmak suretiyle tesbit olunur. Ancak,

- Herhangi askerî veya kanunî çalışma mükellefiyeti dolayısıyla işlerinden ayrılan, kadro zarureti dolayısıyla tasfiye edilen veya işin ilgası gibi sebeplerle açıkta kalan işçilerden Sümerbank topluluğunda işe alınanların,
- Kendi kastından veya derbeder hayatından yahut işret iptilâsından veyahut suç mahiyetindeki bir hareketinden mütevellit olmaksızın

43

uğradığı arıza veya hastalık dolayısıyla İş Kanununun 16 ncı maddesinin 1 inci fıkrası hükmüne müsteniden işlerine son verilen işçilerden bütâhara çalışılabilir duruma gelmeleri sebebiyle işe alınanların,

- c) Sümerbank (Fabrikalarının) çalışmakta iken işlerinden ayrılan ve 3008 sayılı İş Kanununun muaddel 13 üncü maddesi gereğince kıdem tazminatından istifadeye hak kazanmakla beraber, bu haklarını kullanmayan işçilerden yeniden işe alınanların,
- ç) Sümerbank topluluğunda çalışmakta iken işlerinden ayrılan işçilerden hizmet süreleri beş seneden az olanların en çok altı ay ve hizmet süreleri beş seneden fazla fazla olanların ise, en çok bir yıl zarfında Sümerbank topluluğunda yeniden işe alınmaları halinde, bir defaya mahsus ve münhasır olmak üzere,

İş Kanununa göre kıdem tazminatı almış olup olmadıklarına bakılmaksızın eski hizmet müddetleri yeni hizmet müddetlerine eklenir.

İş Kanununun 16 ncı maddesinin 11 ci fıkrası hükümlerine müsteniden işyerinden çıkarılan işçiler bu hükümden istifade edemezler.

**Tesbitine imkân bulunmayan çalışma günleri :**

Madde 22 — Eski yıllara ait fiili çalışma günlerinin hesap ve tesbitine imkân bulunmaması halinde, bu yıllara ait çalışma günlerinin % 90 nisbetine varmış sayılıp sayılmıyacağını taktire Müessese Müdürü yetkilidir.

**İkramiyenin başka haklara karşılık tutulmaması :**

Madde 23 — Kıdemli İşçiliği Teşvik İkramiyesi, İş Kanunu ve diğer kanunlarla Sümerbank Yönetme-

likleri veya prensip kararları gereğince işçilere ödenecek buluş ikramiyeleri, istisnâ primleri ve sosyal yardımlar gibi meblağlara karşılık tutulamaz.

**Ödeme süresi :**

Madde 24 — Kıdemini dolduran işçiye Kıdemli İşçiliği Teşvik İkramiyesi bu hakkı kazandığı ayı takip eden ay içinde ödenir.

#### BÖLÜM : IV GIYİM EŞYASI ESASLARI

**Giyim eşyasının mülkiyeti :**

Madde 25 — İşçilere işyerinde kullanılmak üzere verilen giyim eşyaları miadlarını dolduruncaya kadar müessesenin malıdır.

**Giyim eşyasının kullanılacağı yerler.**

Madde 26 — Giyim eşyaları ancak vazife başında ve gidış ve gelişlerde kullanılır.

**Odacı, kapıcı, bekçi ve gece bekçilerine :**

Madde 27 — Müessesede çalışan odacı, kapıcı, bekçi ve gece bekçilerine aşağıda yazılı giyim eşyası verilir.

- Her sene bir kat yazlık elbise,
- Her iki senede birer kat kışık elbise,
- Her üç senede birer palto,
- Her sene bir çift iskarpin ve bir çift potin,
- Her sene ihtiyaca göre birer adet yazlık ve kışık kasket,
- Her sene iki adet frenk gömleği, iki adet kıravat ve üç çift çorap, (yakası kapalı ceket kullananlara kıravat verilmez.)
- Bekçi ve gece bekçilerine mahallin icabına ve iklim şartlarına göre bunların dışında

demirbaş olarak verilecek eşyanın miktar ve miadları, sendika ile işveren tarafından müştereken tesbit edilir.

Kadın odacılara ve telefon santral işçilerine yukarıda sayılan giyim eşyalarının mükabili olan kadınlara mahsus eşya verilir. (Tayyör, manto, bluz gibi).

**Söförlere :**

Madde 28 — Müessesede çalışan söförlere ve muavinlerine :

- 27 inci maddenin a, b, c, d, e, ve f fıkralarında yazılı giyim eşyaları aynen verilir.
- Ayrıca tulum, söför gözlüğü, kısa meşin meşin ceket ve lüstik çizme verilebilir. Meşin ceket, eldiven ve çizmenin miadı üç senedir.

**İtfaiyecilere :**

Madde 29 — Müessesede çalışan itfaiyecilere :

- 27 inci maddenin a, b, c, d, e, f, fıkralarında gösterilen giyim eşyaları aynen verilir.
- Ayrıca iki senede bir muşamba demirbaş olarak verilir.

**Garsonlara :**

Madde 30 — Müessesede çalışan garsonlar, yıkan-  
duğunda yedeği kullanılmak üzere her sene üç adet beyaz ceket, iki adet beyaz frenk gömleği, iki adet papyon kıravat ve üç çift siyah çorap, bir siyah yünlü pantolon, iki beyaz pamuklu pantolon, senede iki çift ayakkabı verilir.

Baş garsona ayrıca senede bir bir siyah ceket verilir.

**Aşçı, aşçı yardımcısı ve buluşkçılara :**

Madde 31 — Müessesede çalışan aşçı ve aşçı yar-

duncularına ve buluşkçılara eskime durumlarına göre yeter miktarda iş elbisesi, beyaz kolluk, beyaz ceket ve başlık ile beyaz muşamba aşçı önlüğü ve tahta ayakkabı verilir.

**Sağlık Koruma teşkilâtında çalışanlara :**

Madde 32 — Sağlık koruma teşkilâtında çalışanlara, Müessese İdare Komitesince tesbit edilecek esaslar dahilinde lüzumuna göre beyaz hastahane gömleği ve beyaz lüstik keten ayakkabı verilir.

**İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi hükümleri dairesinde verilecek giyim eşyası :**

Madde 33 — 5/2/1941 tarih ve 2/15156 sayılı kararname ile kabul edilen «İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi» hükümlerine göre yukarıda yazılı maddelerde belirtilenler dışında verilmesi icap edecek giyim eşyası ve tahaffuz levazımı Müessese İdare Komitesi tarafından tesbit olunur.

**Demiryolu personeline :**

Madde 34 — İşyerinin demiryolu iç hatları şebekesi ve iltisak hatlarında görevli işçilere Devlet Demiryollarında çalışan ve aynı işi gören personele verildiği şekilde giyim eşyası verilir.

**İş Elbisesi ve koruma levazımının miadı :**

Madde 35 — İşçilere, İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi gereğince verilecek iş elbiseleri ile koruma levazımının miadları işveren ile Sendika Şubesi arasında tesbit edilir. Anlaşmazlık olduğu takdirde, Teksif ile Genel Müdürlük arasında hal-  
ledilir.

**Elbiselerin cins ve renkleri :**

Madde 36 — Odacılara verilecek yazlık ve kışık elbiseler koyu renklerden seçilir. Paltolar siyah renkte

olur. Şöför ve muavinlerine verilecek elbiseler de aynı renkte olur.

Kumaş cinsleri işveren ve bir sendika temsilcisi tarafından müştereken seçilir. Müessesese İdare Komitesinin tasvibine arz olunur.

#### İtfaiyecilerin melbusat şekli :

Madde 37 — İtfaiye erleri için İstanbul Belediyesi Teşkilâtının melbusat şekli kabul edilmiştir.

#### Ayakkabılar :

Madde 38 — Ayakkabılar siyah renkte verilir. Kadınlara verilen iskarpinler alçak ökçelidir.

#### Kasket ve yakalara konulacak alâmeti mahsus :

Madde 39 — Odacı, kapıcı, bekçi, gece bekçisi, şöför ve muavinleri ile itfaiyecilere verilen kasketlerin üzerine (kasket verilmiyenlerin yakalarına) Sümerbank'ın alâmeti mahsusası olan S. B. harflerinden müteşekkil anahtar konulur.

#### Bakım ve tamir :

Madde 40 — İşçiler kendilerine tevdi edilen bluzum melbusat maddi zarfında hüsnü suretle kullanmağa mecburdur. Bu giyim eşyasının bakım ve tamir masrafları kullananlara aittir.

Ancak vazife esnasında, sahibinin sun'u taksiri olmadan hadıs olacak büyük yırtık ve leke gibi arızaların tamir veya tafelsi masrafı Müdüriyetin kararı ile işveren tarafından deruhte edilebilir.

Sağlık koruma teşkilâtı mensupları ile lokanta müstahdemlerinin giyim eşyasının bakım masrafları (yıkama, ütü ve lüzumu halinde kola v.s.) işverene aittir.

#### İşten çıkarılanların giyim eşyası :

Madde 41 — İşten ayrılan veya çıkarılanlara tev-

48

- b) Kullananın kusuru varsa muhasebeci, sosyal hizmetler şefi ve malzeme ambarrı başmemuru ile bir sendika temsilcisinin imzalarını havi bir zabıt ile işverenin tasvibinden sonra işçi tarafından tazmin edilmesi yoluna gidilir.

### BÖLÜM : V

#### PARASIZ YEMEK YARDIMI ESASLARI

##### Parasız yemeğin vasfı :

Madde 44 — Parasız yemek, günde bir öğün olmak üzere 350 - 450 grama kadar ekmek dahil 1800 - 2200 kalori arasında kalmak kaydıyla iki veya üç kap olarak verilir.

##### Parasız yemeğe müstehak olmak :

Madde 45 — Parasız yemeğe hak kazanabilmek için fiilen çalışmış olması şarttır.

##### Parasız yemeğin verilmesi şekli :

Madde 46 — Prensipten itibaren parasız yemek yardımı nakdi olarak ve çiğden yapılamaz.

##### Ancak :

- 1 — a) Parasız yemeğe hak kazanmış işçilerden hastalığı dolayısıyla perhiz yemeği yemek mecburiyetinde olanlara perhiz yemeği verilemediği takdirde hastalığını sıhhi heyet raporu ile tevsik edenlere,
- b) Vazifeleri icabı muvakkaten işyerinden başka bir mahalde parasız yemek yardımından istifade edemiyenlere,
- c) İşletmeye çok uzak mesafede bulunan ve yemeğin nakledilmesi mümkün olmayan bir mahalde çalışan işçilere,

50

di edilmiş olan giyim eşyası istirdat olunur. Ancak en aşağı bir senelik bir hizmetten sonra ceza mahiyette olmayan sebepler dolayısıyla ayrılanların eşyalarının kaydı terkin olunur.

#### Giyim eşyalarının teslimi :

Madde 42 — Sosyal Hizmetler Şefliği sözü geçen giyim eşyasını, ambarın usulü dairesinde teslim alır. Ve mahiyetlerine göre ilgililere zimmet mukabilinde tevzi ve bunların istimaline nezaret ve muhafazasına ihtimam eder.

#### Giyim eşyalarının terkinini :

Madde 43 — Giyim eşyasının yenilenmesi ve kayıplarının terkininin ne şekilde yapılacağı aşağıda gösterilmiştir.

##### 1 — Miadlı eşya :

- a) Miadı dolunca ilgili memur tarafından kaydı terkin olunarak yenisi verilir.
- b) Miadı dolmadan işçinin kusuru olmaksızın kullanılmıyacak hale gelen giyim eşyaları görevli servisin teklifi ve işverenin tasvibi ile kaydı silinerek yenisi verilir.

Kullananın kusuru varsa muhasebeci, Sosyal Hizmetler Şefi ve malzeme ambarrı baş memuru ve bir sendika temsilcisinin imzalarını havi bir zabıt ile işverenin tasvibinden sonra işçi tarafından tazmin edilmesi yoluna gidilir.

##### 2 — Miadsız eşya :

- a) Kullanılmıyacak hale gelmesinde işçinin kusuru olmayan hallerde görevli servisin teklifi ve işverenin tasvibinden sonra kaydı terkin olunur. ve yenisi verilir.

49

Parasız yemeğe hak kazandıkları aya tekaddüm eden takvim ayı içerisinde varılmış bulunan parasız yemeğin bir kişiye isabet eden vasatı maliyetine göre yemek bedelleri % 50 zamlı olarak nakten ödenir. Ve gelir vergisi müessesesece ödenir. (% 50 zammın a ve b fıkralarına şumulü yoktur.)

2 — Ramazan ayında oruç tutan işçilere mahsus olmak üzere istedikleri takdirde parasız yemek yardımı çiğden yapılabilir. Bu takdirde de gelir vergisi müessesesece ödenir. Çiğ olarak verilecek erzak Ramazana tekaddüm eden takvim ayı içindeki vasatı yemek maliyeti esaslı üzerinden ve tevzii mümkün ve kolay olan gıda maddelerinden seçilmek suretiyle verilir. Çiğden erzakın tevzii usul ve şekli sendikamızın işyeri temsilcileri ile birlikte Müessesese Müdürlüğüne tesbit ve tanzim olunur.

##### Parasız yemeğin yenileceği yer :

Madde 47 — Parasız yemeğin yemekhanelerde ve tayin edilen müddet zarfında yenmesi şarttır. Ancak işverence zaruri görülen ahvalde yemeğin başka bir yerde yenilmesine müsaade edilebilir.

### BÖLÜM : VI VAZİFE EVİ

##### Vazife evlerinin tahsisi :

Madde 48 — İşverenin işçilere tahsis edeceği meskenler, büyüklük, yer, oda, müstemilât v.s. hususlar gözönünde bulundurulmak suretiyle muhtelif tiplere göre sınıflandırıldıktan sonra, işçilere işyerinde işlerin aksatılmadan yürütülmesinde birinci derecede rolü olanlara öncelik tanınmak suretiyle ve vazifelerinin mesuliyet ve ehemmiyet derecesi, ilyakatı, ücret, kıdem ve aile durumu nazara alınarak tahsis ve tevzi olunur.

51



**İŞÇİLERE EV TAHSİSİNDE NAZARA ALINACAK  
1000 LİK PUVANLAMA SİSTEMİ**

**1 — Vazife mes'uliyeti ve ehemmiyet derecesi faktörü :**

İşçinin mes'uliyet ve ehemmiyet derecesi çalıştığı dairenin şefi ile Müessese - Fabrika Müdürlüğünce takdir ve tesbit edilir. Puvanı 250 dir.

**2 — Liyakat Faktörü :**

İşçinin liyakat takdir formlerindeki sualler esas alınmak suretiyle tesbit edilir. Puvanı 100 dür.

**3 — Maaş ve ücret faktörü :**

İşçiler saat ücretleri veya yevmiyelerine göre kademelere ayrılır ve her saat ücreti veya yevmiye derecesine 7 puvan verilir.

**4 — Kıdem faktörü :**

İşçinin Banka topluluğundaki sosyal kıdemi esas alınmak suretiyle hesap edilir. Her yıla 10 puvan verilir.

**5 — Aile Faktörü :**

İşçinin bakımı ile mükellef bulunduğu ve birlikte oturmağa mecbur olduğu kimselerin sayısı esas alınır. Her şahsa 10 puvan verilir.

Her faktör için verilen puvanların yekünü nazarı itibara alınarak en yüksek puvan alandan başlamak suretiyle boş ev adedi kadar tahsis yapılır.

**BÖLÜM : VII  
NAKİL VASITALARI**

**İşçilerin nakilleri :**

Madde 49 — İşveren hâlen işyerine kendi vasıtaları ile getirip götürmekte olduğu işçileri bundan böyle de götürüp getirmeğe devam eder.

52

aynı cins pamuklu kumaştan forma ve kundak elbise verilir. Bu elbiseler kumaşın dayanıklılık derecesine göre yılda iki veya üç kat olabilir.

**Yatak sayısı :**

Madde 56 — Emzirme odaları ve kreşlerin yatak sayısı ihtiyaca göre artırılmak kaydıyla kadın işçi sayısının en az % 10 u nisbetindedir.

**Personel :**

Madde 57 — a) Emzirme odalarında bir kadın çocuk bakıcısı ile temizliği yapacak ve bakıcı gibi çocukları muhafaza edecek bir kadın hademe bulundurulur.  
b) Kreşlerde bakıcı ve hademe sayısı her 10 yatak için birer hesabıyla tatbik olunur. Bakıcılardan birisinin hemişre olması şarttır. İşletmede bir çocuk mütehassısı var ise emzirme odası ve kreş bu doktorun, çocuk mütehassısı olmadığı takdirde işletmedeki başhekim veya diğer hekimlerden birisinin nezareti altında bulundurulur.

**Müracaat :**

Madde 58 — Çocuğunu kreş ve emzirme odasına verecek anneler bir dilekçe ile işletme Sağlık Teşkilâtına müracaat ederler. Kreşte hususi bir hekim mevcut ise bu takdirde müracaat kreş hekimliğine yapılır.

**İşçi ve memur çocukları :**

Madde 59 — Yeni doğmuş bebekler emzirme odasına sıra beklemeden kabul edilir. Kreş ve emzirme odalarına önce işletmede çalışan işçilerin çocukları, boş yer kaldığı takdirde memur çocukları alınır.

54

**BÖLÜM : VIII  
TAKSİT İLE SATIŞ VE ORDİNO**

**Taksitle satış ve ordino verilmesi :**

Madde 50 — Sümerbank bilâhare tesbit edeceği fiyat ve şartlarla mensuplarına Sümerbank mamullerini taksitle satmayı kabul eder.

İşçilere memurlara verildiği gibi ordino verilir. Sendika İdarecileri de ordinodan istifade ettirilirlir.

**BÖLÜM : IX**

**KREŞ VE EMZİRME ODALARI**

**Amaç :**

Madde 51 — Kreş ve emzirme odaları işçi çocuklarının sihhî bakım yeri olarak tesis edilmiştir.

**Kabul edilecek çocukların yaşları :**

Madde 52 — Emzirme odalarına bir yaşına kadar olan çocuklar kreşe ise bir yaşından altı yaşına kadar çocuklar kabul edilir.

**0-2 ve 2-6 yaşındaki çocuklar :**

Madde 53 — Kreşlerde 0-2 yaş arasındaki meme ve mama çocukları ile 2-6 yaş arasındaki oyun çocukları birbirinden ayrı kısımlarda bulundurulur.

**Çocukların mama ve ilaçları :**

Madde 54 — Kreş ve emzirme odalarında çocuk bakımı parasızdır. Oyun çocuklarının yemekleri ve süt çocuklarının her türlü mamaları ile bu çocuklar için lüzumlu ilk yardım ilaçları işveren tarafından temin edilir.

**Elbise :**

Madde 55 — Kreş ve emzirme odalarına kabul edilen çocuklara dış görünüşlerinde yeknesaklığı temin için

53

**Kabulde tercih sırası :**

Madde 60 — Kreşe çocuk kabul etmekte şu tercih sırası tercih edilir.

**1 — Süt çocukları için :**

- Emzikli olan kadın işçilerin çocukları,
- Kadın işçilerin sun'î gıda ile beslenen çocukları,
- Annesi ölmüş olup bakımı fabrikada çalışan babaya kalan ve evde bakacak kimsesi olmayan çocuklar, (bu husus muhtarlıkça tevsik edilir.) babanın tekrar evlenmesi halinde çocuk kreşten çıkarılır.

**2 — Oyun Çocukları için :**

- Çalışan kadın işçilerin çocuğu,
- Annesi ölmüş olup bakımı Fabrikada çalışan babaya kalan ve evde bakacak kimsesi olmayan çocuklar, (bu husus muhtarlıkça tevsik edilir.) Babanın evlenmesi halinde çocuk kreşten çıkartılır.
- Yukarıda zikredildiği gibi boş yer mevcut olduğu takdirde kreşe kabul edilecek memur çocukları için işçi çocuklarına tatbik edilen tercih sırası aynen uygulanır.

Ancak : aynı şartlara haiz olanlar arasında sıra ile kıdemi fazla olan ücreti düşük olan ve evi kira olan, evi olupta ücreti düşük olanın çocuğu tercih olunur. Süt çocuklarında aynı şartı haiz olanlar arasında yaşı küçükler tercih edilir.

**Giriş muayenesi :**

Madde 61 — Kreşe alınacak çocuklar, sihhî muayeneden geçirilirdir keyfiyet çocuk kreşe yatırılırken aç

55

lacak müşahade fişine işlenir. İcabında yapılacak röntgen v.s. tahlilleri bedelleri çocuğu yatırandan tahsil edilmez.

**Kabul edilmeme hali :**

Madde 62 — Bulaşıcı hastalığı veya şüpheli olanlarla portör olduğu anlaşılan çocuklar kreşe kabul edilmez.

**Hasta çocuklar :**

Madde 63 — Kreşte emzirme odasında hiç bir surette hasta çocuk bulundurulamaz. Bu itibarla, çocuklardan bulaşıcı hastalığa tutulan veya böyle bir hastalık şüphesi arzeden yahut portör olduğu kanaate varılanlar derhal doktor muayenesine tabi tutulur ve reçetesi verilerek kreş ve emzirme odasından çıkarılır.

**Devamsızlık :**

Madde 64 — 5 gün kreşe veya emzirme odasına gelmeyen çocuk kadrodan çıkartılır. Yeniden müracaatında ilk girişteki muameleye tabi tutulur. Ancak, annesinin hasta veya izinli olarak muvakkaten işinden uzaklaşması halinde çocuk kreşten uzaklaşmada bu müddetle mukayyet olarak yeri mahfuz tutulur.

**İlgi kesme :**

Madde 65 — Müesseseden çıkan veya çıkarılan personelin çocuğunun da kreş ve emzirme odası ilişkisi kesilir.

**Çıkarma :**

Madde 66 — Bu esaslara aykırı hareket edenler çocuklarının kreş veya emzirme odası ile ilgisi kesilir.

**Kreş ve emzirme odasına gelişte yapılacak muameleler :**

Madde 67 — Kreş veya emzirme odasına kabul

56

itibaren en çok 30 dakika içinde çocuğunu emzirip tekrar işi başına dönmek mecburiyetindedir.

**Koşullara girme yasağı :**

Madde 73 — Anneler asla koşullara giremez. Her emzirme saatinde akları temizlenmiş çocuklar emzirme odasında beyaz gömleğini giymiş bulunan annelere çocuk bakıcıları tarafından verilir.

**Eğitim :**

Madde 74 — 2-6 yaş arasındaki çocuklara fikri inkişaflarını sağlayacak eğitici meşguliyet ve oyunlar tertip edilir. 5-6 yaş arasındaki çocuklar için eğitim okula hazırlık mahiyetinde olmalıdır.

**Personelin yemeği :**

Madde 75 — Kreş ve emzirme odası personeli yemeklerini fabrika yemekhanesinden yer. İşyerine yemek ve kahvaltı getirilemez.

**Memnu işler :**

Madde 76 — Mesai saati dahilinde zati işler yapılamaz. (yama yapmak örgü örmek, banyo yapmak, camaşır yıkamak gibi.)

**Koruma ve temizlik :**

Madde 77 — Bütün personel kreş ve emzirme odasındaki eşyayı korumaya ve temiz tutmaya mecburdur. Kasıtlı yapıldığı tahakkuk edecek zararlar zararı tevhit edene ödetirilir.

**İzin :**

Madde 78 — Personel izinsiz olarak işyerini terk edemez.

**Talimatlara uyma :**

Madde 79 — Personel müessese talimatlarına ve verilen emirlere uymaya mecburdur.

58

edilen çocukların her gün hararet dereceleri alınır. Hasta olduğundan şüphelenilen çocuk derhal doktora havale edilir. Sağlam olan çocuklar doğruca soyunma odasına götürülür. Kendilerine ait elbiseler çıkartılıp dolaplarına konulur. Kreşe ait elbiseleri giydirilir. Kirli olan çocuklara giydirilmezden önce banyo yaptırılır.

**Elbise değiştirme mecburiyeti :**

Madde 68 — Çocukların kreş ve emzirme odasına ait elbise ile evlerine gitmeleri yasaktır. Çocuklara evlerine giderken kendi elbiseleri giydirilir.

**Çocukların bırakılma ve alınma saatleri :**

Madde 69 — Çocuklar annenin veya babanın işe giriş saatlerinden yarım saat önce getirilir. İşten çıkış saatinden en geç yarım saat sonra alınır. Ancak, gece postasına getirilen çocuklar ertesi gün sabah postasından yarım saat önceye kadar kalabilir.

**Çocukların teslimi :**

Madde 70 — Kreş veya emzirme odasına anne veya baba tarafından teslim edilen çocuk yine aynı şahıs tarafından kreşten alınabilir. Başka kimseden çocuk kabul edilemeyeceği gibi keza başkasına da teslim edilmez.

**Girme yasağı :**

Madde 71 — Kreş ve emzirme odasına sadece kendilerine emzirme kartı verilen anneler girebilir. (Bu kartlara emzirme saatleri işaret edilmiştir.) Bunların dışında müdüriyetin gezi izin pusulasında kreş ve emzirme odası kaydı bulunan ziyaretçiler hariç, herhangi bir kimsenin içeri girmesi yasaktır.

**Emzikli anne :**

Madde 72 — Emzikli anne işaret edilen saatten

57

**Nezaret ve idari sorumluluk :**

Madde 80 — Kreş ve Emzirme odası kreş hekiminin, olmadığı takdirde vazifeli kılmacak müessese hekiminin nezaret ve sorumluluğu altında çalışır. Sözü edilen hekim bu esaslara ve aynı zamanda 4/1272 sayılı Nizamname hükümleri icaplarına göre hareket eder.

**İşçi ailelerinin Müessesese sağlık teşkilâtından istifade edebilmeleri :**

Madde 81 — Sosyal Sigortalar Kanunu tatbik edilinceye kadar işyeri sağlık teşkilâtından işverenin imkânları nisbetinde mevcut teamüle göre işçinin eşi ve çocukları istifade etmeğe devam ederler. Ancak bugüne kadar tatbikatı olmayan veya imkânı bulunmayan işyerlerinde bu madde hükmi uygulanmaz.

**BÖLÜM : X  
ÖLÜM YARDIMI**

**Ölen işçi için yapılacak yardımlar :**

Madde 82 — Sigortaca kabul edilen iş kazaları neticesinde ölen işçilerin kıdem tazminatı tam olarak ödenir. İş kazaları haricindeki ölümler halinde üç aylık ticret tutarında ölüm yardımı yapılır. Aylık ticret günlük çıplak ticretin 26 katıdır.

Bu yardımlar ölen işçinin evvelce tesbit ettiği kimselere tediye edilir.

**BÖLÜM : XI  
TAHSİL BURSUSU**

**Burs :**

Madde 83 — Orta ve yüksek öğretim için verilecek burslarda işçilerin üstün başarı kazandığı tevsik edilen çocukları terahh edilirdir.

59

**BÖLÜM : XII**  
**SAİR YARDIMLAR**

Madde 84 — İşveren hâlen mevcut ekonomaya veya kooperatif gibi satış yerlerini devam ettirecek ve bu kabil satış yerleri bulunmayan işyerlerinde ise kurulacak kooperatif, sandık veya ekonomalara mevcut imkânlar nisbetinde satış yerleri temin etmeğe çalışacaktır.