

Selâhattin Beyazıt
İşyerleri
ile
Türkiye
PETROL, KİMYA ve ATOM İŞÇİLERİ
SENDİKASI
Arasında Yapılan
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1964 - 1966



1 Şubat 1966 Salı günü akşamı bu
sözleşme sona erer

İÇİNDEKİLER

	<u>Sahife No.</u>
Taraflar	1
Sözleşmenin Süresi ve kapsamı	2
Tanıma	3
Sendikanın Tanınması ve müşterek ilkeler	
Sendikanın hakları	4
Çek-Of	4
Sendika Yönetici ve Temsilcilerinin Teminatı	5
Sözleşmenin Uygulanmasını Kontrol	6
Yüksek disiplin ve İşletme kurulu	7
Hakem	8
İşten Çıkarmalar	8
Soçlu çıkarmalar	8
Kabahatli çıkarmalar	9
Suçsuz çıkarmalar	
İhbar Onelleri	10
İşten Ayrılmalar	11
Mazeretli işten ayrılmalar	
Yaşlılık ayrılması	
Zorunlu ayrılma	11
Askerlik ayrılması	12
İşçinin Ölümü	13
Ayrıma veya çıkarmada Odemenin Zamanı	13

	<u>Sahife No.</u>
Derhal ödeme	13
Sürekli ödeme	13
Çalışma Belgesi	13
İşe Alma	14
Alınacak işçide aranılacak hususlar	15
Kıdem	16
Tarifi	
Hesaplanması	16
Çalışma Süreleri	17
Fazla çalışma süreleri ve Normal çalışma süreleri şartları	17
Geçici işler	18
Ücretler	19
Normal ücret	
Fazla çalışma ücreti	19
Pazar çalışması	20
Hastalık ücretleri	21
Dinlenme izni ücretleri	
Harcırahlar	21
Kıdem ikramiyesi	
Ücret pusulası	
Odemenin yeri	
Haksız ödemeler	22
Sosyal Yardım	23
Melbusat	
Yemek	
Vesait temini	23
Malûliyet ve ölüm	24
İzinler	24
Askerlik izni	
Dinlenme izni	

	<u>Sahife No.</u>
Özel mazeret izinleri	24
Sendika çalışmalarıyla ilgili izinler	25
İşçi Sağlığı ve İş Emniyeti	25
Hasar Tazminatı Fonu	26
Umumi Hükümler	27
Giyim Eyyası Yönetmeliği	27
Cetvel (I)	29
Cetvel (II) Sefer Primleri	31
Cetvel (III) İş Disiplini ve Cezalar	34-38
Sağlık Koruma ve İş Emniyeti	38-39

Selâhattin Beyazıt
İşyerleri
ile
TURKIYE, PETROL, KIMYA VE ATOM
İŞÇİLERİ SENDİKASI
Arasında
275 Sayılı Kanuna göre yapılan
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TARAFLAR

1 — Selâhattin Beyazıt, İskele Cad. Mescit
Sok. 6/2 Tophane - İstanbul.

2 — Türkiye Petrol, Kimya ve Atom İşçileri
Sendikası (İşçi Sigortaları Kurumu İş Hanı, Kat 3
No: 302. Fındıklı - İstanbul.

M A D D E (1)

SÖZLEŞMENİN SÜRESİ VE KAPSAMI :

A — Süresi :

1 — İşbu Toplu İş Sözleşmesi 1 Nisan 1964 tarihinden 1 Nisan 1966 tarihine kadar olmak üzere iki sene müddetli olup, Selâhattin Beyazıt ile Shell Şirketi arasında mevcut mukavelelerin devamı ile mukayyettir.

2 — Sözleşmeye taraf olan İşverenin değişmesi halinde dahi aynı şartlarla, eski İşverenin hükümleri yeni İşverene de devredilmiş sayılarak, yürürlükte kalır.

B — Kapsamı :

1 — İşverenin Mersin'de bulunan şehirler, kazalar ve köyler arasında ham petrol ve bitümen akaryakıt nakliyatı ve buna müteferri işler ile diğer nakliye işlerinde ve tamir atölyesinde ve bu bölgede Selâhattin Beyazıt adına kurulacak tamir ve montaj işlerinde çalışan ve çalışacak olan Sendika üyeleri, İşbu Toplu İş Sözleşmesinden istifade edeceklerdir.

2 — Sendika üyesi olmayan işçiler hiçbir şekilde İşbu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden istifade edemeyecekleri gibi, bu işçilerin, Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihteki ücretler, sosyal yardımlar, sosyal güvenlik imkanları ve iş şartları ile ilgili durumlarında da kendi lehlerine herhangi bir değişiklik yapılmayacaktır.

İşçinin Sendika üyeliğinden ayrılması veya çıkarılması halinde İşbu Toplu Sözleşme ile sağlanmış bulunan bilcümle menfaatlerin tatbiki sona erer.

Ancak, Toplu İş Sözleşmesi süresi içinde Sendikaya üye olan işçiler Sendikamız İşverene yapacağı yazılı bildiri ile İşbu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden üye oldukları tarihten itibaren istifade edeceklerdir.

M A D D E (2)

TANINMA :

A — Sendikamızın Tanınması ve Müşterek Hakları :

1 — İşveren, Sendikayı bütün üyeleri namına kolektif müzakere yapmak üzere yetkili ve müteselsil temsilci olarak tanıyarak, ücretler, çalışma şartları ve diğer çalışma şartları konusunda olarak, İşbu Sözleşmenin kapsadığı bütün işçiler ile Sendikamızın Kolektif müzakereye girecek yetkili temsilcileri ile bu mevzularda gerekli müzakereyi yapacaktır.

2 — Taraflar, İşveren ile işçiler arasında anlayışlı ve iyi niyetli münasebetlerin teessüslü, düzenli çalışma ve emniyet temini için her makûl yolda işbirliği yapmak hususunda fikir birliğine varmışlardır. Taraflar iyi iş şartları, adil ve iyi ücret ile düzenli ve emniyetli iş hayatı temini elementinin İşletmenin başlıca görev sorumluluğu olduğunda, bu hususların temini için işçilerin iş başında azami gayret sarfetmeleri gerektiğinde İşveren ile Sendika münasebetlerinin sınıf çatışmalarını giderici, uzlaştırıcı bir mekanizma üzerine oturulması lâzım geldiğinde, bir tarafın yapamaması n d-

Şer taraf için mutlak bir hayatîyet garantisini oldu-
ğu gerçeğinde hemfikirlerdir.

3 — Sendika, bütün yönetici ve temsilcileri ile sebepsiz işe geç gelmeler, disiplinsizlikler ya da gerekçesiz özel izin istemeler gibi hususları önlemek bakımından her türlü gayreti sarfedecektir. Bu bakımdan İşveren ile gereken her şekilde iş birliği yapacaktır.

B — Sendikanın Hakları :

1 — Sendikanın işyerinde çalışmayan Temsilci ve Yöneticileri, gerektiğinde işbu Toplu İş Sözleşme hüküm ve ilkelere aykırı olmamak şartıyla İşverenle olan münasebetlerini tanzim amacıyla, işleri aksatılmayacak şekilde ve İşveren Vekilinin müsaadesi ile Şirkete ait işyerlerine girmek ve ilgililerle temas etmek haklarına sahiptirler.

2 — Sendikanın çalışmalarına ilgili haber, tâmin ve tebliğlerini ilân edebilmesi için her işyerinde ve işçilerin görebileceği bir yerde ilân tahtaları bulundurmaya hakkı vardır.

M A D D E (3)

ÇEK - ÖP :

İşveren, Sendikanın üye işçilerinin isimlerini bir liste halinde bildirmesi üzerine üyelik aidatını, işçilere yapacağı ücret teyidatından keser ve Sendikaya gösterilen Bankadaki hesaba yatırır. Üye aidatı ödeyenler her hangi bir sebeple ödemeyenlerin listesini sebepleriyle Sendikaya bildirirler. İşveren, bu işlem karşılığında Sendikadan masraf vesair sebeple herhangi bir ücret talep etmez.

— 4 —

M A D D E (5)

SOZLEŞMENİN UYGULANMASINI KONTROL:

A — İşbu Toplu İş Sözleşmenin uygulanmasını Sendika İşyeri Temsilcileri ve İşveren Temsilcileri tarafından takip olunur. Bunlar görevlerini, bu konuda vaki şikâyetleri ve müdahale ettikleri aksaklıkları inceleyerek, mütalâalarıyla birlikte İşverene veya vekiline bildirmek suretiyle ifa ederler. Uyuşmazlık konusu işyerinde İşveren vekiliyle halledilemediği takdirde, keyfiyet İşyeri Disiplin ve İşletme Kurulu'na aksettirilir. Bu kurulca da halledilemezse Yüksek Disiplin ve İşletme Kurulu (İstanbul'a) aksettirilir.

B — İşbu Toplu İş Sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar İşveren veya İşveren tepekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, Sendikanın İşverenin işyerlerinde greve karar verme yetkisi vardır.

İşverene veya İşveren tepekkülüne işbu Toplu İş Sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, Toplu İş Sözleşmesi ile bağlı olan Sendikaya veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, Toplu İş Sözleşmesi ile bağlı olan İşveren tepekkülünün, kendi menubusu olan İşverene ait işyerlerinde ve İşverenin de kendisine ait işyerlerinde, lokavta karar verme yetkisi vardır.

C— İŞYERİ DISİPLİN VE İŞLETME KURULU:

İşyerinde yetkili Sendikanın İşyeri Temsilcileri arasından seçeceği 2 temsilci ile İşverenin göstereceği 2 temsilciden tepekkül eden "İşyeri Disiplin ve İşletme Kurulu'nun" Başkanı İşveren Temsilcisi, Sekreteri de Sendika Temsilcisidir. Kurul üyelerinin tek rey hakkı vardır.

— 6 —

M A D D E (4)

SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI :

1 — Sendika organlarında seçilmiş ya da tayinle görev almaları dolayısıyla kendi rızalarıyla işlerinden ayrılan işçiler, bu tepekküllerdeki görevlerinin son bulması üzerine işe alınmalarını istedikleri takdirde, İşveren bunları boş yer varsa derhal, yoksa yer boşaldığında o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun diğer bir işe, sair isteklere tercih ederek almağa mecburdur. Bu takdirde, ücrette ve işten çıkarılmada işçinin eski kıdem hakları saklıdır. İşbu işçiler yeniden eski işlerine girmek için müraعات ettikleri tarihten itibaren bir ay içinde işe alınmak imkânını bulamazlarsa, diledikleri takdirde haklarında işten ayrılmalar hakkındaki 7. madde hükümleri uygulanır.

2 — 6. maddenin suçsuz çıkarmalar fıkrasının 1. bendinin (a) şıkkı Sendika Yönetici ve Temsilcileri için uygulanmayacaktır. Ancak, işbu kişilerin çalıştığı iş gurubunun tamamıyla işgüvâ halinde uygulanabilir.

3 — Sendika Temsilcileri, işyerine zühür eden ani ve acil vak'alarda mesai saatinde de olsa durumunu İşverene bildirmek amacıyla iş başından ayrılabilirlerdir. Ancak bu müddet bir saati tecavüz edemez.

4 — Acil hallerde Sendika Genel Merkezi, Şubesi ya da Bölge lokallerinden telefon ile aranan Sendika Temsilcileri mesai saati dahilinde 10 dakikayı geçmemek üzere telefon görüşmesi yapabilirlerdir.

— 5 —

D — İşyerinde çalışma hayatına doğrudan doğruya veya dolayısıyla tesir edecek İşverenin sevk ve idare hakları mahfuz kalmak kaydıyla,

1 — İşçilik ile alakalı verimlilik hususlarında incelemeler yapmak ve tavsiyelerini bir raporla İşverene bildirmek.

2 — İşyerinde İşverenin Lokavt ve Disiplin hakları mahfuz kalmak üzere, 5518 sayılı Kanunun 3. maddesi gereğince 5 kişiden yukarı yapılacak çıkarmalarda bu işçilerin tesbiti hakkında rapor hazırlamak,

3 — İşyerinde işçi İşveren münasebetlerinin ve iş birliğinin gerçekleşmesi hususunda etüdler yapmak, rapor hazırlamak.

E — Yüksek Disiplin ve İşletme Kurulu :

Sendika yüksek kademesinden 2 Temsilci ile İşverenin 2 Temsilcisi normal olarak 30 günde bir, ihtiyaç vukuunda taraflardan birinin davetinden itibaren 7 gün içinde toplanır. Bu kurulun Başkanlık ve Sekreterliği, münavebe ile İşveren e Sendika Temsilcileri arasında paylaşılır.

1 — Taraf Temsilcileri "İşyeri Disiplin ve İşletme Kurulu" tarafından Sendika Genel Merkezine veya İşverene aksettirilen ve bir neticeye varılmayan Toplu Sözleşmenin tatbikatından doğan ihtilâfları,

2 — "İşyeri Disiplin ve İşletme Kurulu" raporlarının tetkiki,

3 — İşbu Toplu Sözleşme yürürlükte bulunmuş sırada ihtiva ettiği maddelerin gerek lafzen ve gerekse ruhen tefsirinde ortaya çıkacak bir anlaşmazlığın halli bu Kurula aittir.

— 7 —

4 — Bu Kurul Sendika Başkanlığına ve İşverene istişari bir hal şekli teklif eder.

5 — Bu istişari karar ve tavsiye üzerine İşveren ve Sendika Başkanlığı bir uzlaşmaya varmazlarsa, diğer maddelere göre ihtilâf mevzuunu ve bilumum vesaik ve delili adı geçen Kurul eliyle Hakeme devredilir.

F — Hakem :

1 — İşbu Toplu Sözleşmenin gerek lafzen ve gerekse ruhen tefsirinden doğacak ve "Yüksek Disiplin ve İşletme Kurulunca" halledilmemiş ihtilâf mevzuları hususî hakem olarak İl Hakem Kuruluna aksettirilir.

Taraflar şimdiden İl Hakem Kurulunun bu uzlaşmalarda hususî hakemliğini kabul ederler.

İl Hakem Kurulu kararları taraflarca kabul edilmez ve itiba olunmazsa, kararın yazı ile bildirilmesini takibeden günden itibaren 12 iş günü içinde İl Hakem Kurulu Başkanlığı eliyle Yüksek Hakem Kuruluna itiraz edebilirler. Yüksek Hakem Kurulu Kararları kesindir. İl Hakem Kurulu kararları müddetleri içinde itiraz edilmezse kesinleşir.

2 — Taraflar, anlaşarak veya müferiden uyumazlığın her safhasında Özel Hakeme başvurabilirler.

M A D D E (6)

İŞTEN ÇIKARMALAR :

A — Suçlu Çıkarmalar :

1 — Suçlu çıkarmayı gerektiren fiiller şunlardır :

— 8 —

b) İşçinin işyeri dışında işlediği bir suçtan dolayı 2 aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmesi ve cezasının tecil edilmemiş olması,

2 — Kabahatli Çıkarmalarda :

a) Kıdemî ne olursa olsun işçiye herhangi bir ihbar öneli tanınmaz.

b) En az 3 yıl kıdemî bulunmak şartıyla çalışarak idrak ettiği her bir takvim yılı için 15 günlük ücreti tutarında tazminat ödenir. (Sadece yukarıda (b) paragrafına uygulanır.)

C — Suçsuz Çıkarmalar :

1 — Suçsuz çıkarmayı gerektiren haller şunlardır :

a) Otomasyon, rasyonelizasyon ya da kapasite daraltılması sebebiyle işçi azaltılmama hedef tutan tensikata zaruret duyulması.

b) Ciddi bir hastalığa veya kazaya uğradığı takdirde bu hastalık veya kaza arızasının Hükümetçe çıkarılıp, yürürlükte bulunan bir tüzük e tasarrif edilecek sürelerden fazla sürmesi.

2 — İhbar Önelleri :

Suçsuz çıkarmalarda :

- 6 aydan az kıdemî olanlara 3 hafta,
- 6-18 aya kadar kıdemî olanlara 6 hafta,
- 18 ay - 3 yıl kadar kıdemî olanlara 8 hafta,
- 3 yıldan fazla kıdemî olanlara 10 hafta,

önceden ihbarda bulunmak şarttır. İhbar süreleri içinde İşveren işçiye her gün 4'er saat iş arama izni vermek mecburiyetindedir. İşçinin talebi halinde işbu arama izinleri toplu olarak verilir.

İşveren isterse, işçinin ihbar önellere ait ücretlerini peşin ödemek suretiyle önelin bağlangıç

a) İşçinin, İşverenin veya vekilinin yahut bunların aileleri efradından birinin şeref ve namusuna halel getirecek veya ahlâkı ifsat edecek mahiyette sözler ve hareketlerde bulunmaları,

b) İşçinin, İşverene veya vekiline yahut bunların ailelerinden birine veyahut İşverenin diğer bir işçisine karşı tecavüz veya tehditte bulunması yahut işeyrine sarhoş olarak gelmesi ve alkollü içki getirmesi,

c) İşçinin İşverenin emniyetini suistimal etmek, işyerinde hırsızlıkta bulunmak, yahut işyerinde işlenmiş şahsî bir suçtan dolayı 7 günden fazla hapis cezası ile cezalandırılan ve cezası tecil edilmeyen bir suç işlemesi (İşverenin ihmalin-den doğacak mahkûmiyet halleri dışında).

d) İşçinin kendi kastı veya ağır bir ihmali yüzünden işin emniyetini tehlikeye düşürmesinde, İşverenin malı olan veya malı olmayıp da, emaneti altında bulundurulmuş makineleri, tesisatı veya sair eşya ve maddeleri 20 günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede ziyaa uğratması,

e) Disiplin cezalarından işten çıkarmayı mücip fiil ve hareketlerde bulunmak. (Disiplin cezaları İşbu Toplu İş Sözleşmesine eklî 3. No.lu celvele gösterilmiştir.)

B — Kabahatli Çıkarmalar :

1 — Kabahatli suçlu çıkarmayı gerektiren fiiller şunlardır :

a) İşçinin İşverenden izin almaksızın veya meşru bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına 3 iş günü veya bir ay içinde aralıksız olarak 5 iş günü işine devam etmemesi,

— 9 —

tarihinden itibaren işten çıkarma işlemini yapabilir.

3 — Suçsuz çıkarmalarda :

a) Tecrübe müddetinden itibaren 3 yıla kadar hizmeti olanlara 15 günlük ücret,

b) 3 yıldan sonra gelen her takvim yılı için 21 günlük tazminat ödenir.

M A D D E (7)

İŞTEN AYRILMALAR :

İşten ayrılmak isteyen işçi, 6. maddenin C fıkrasının 2. bendinde belirtilen ihbar önellere riayet etmek zorundadır. Aksi takdirde kıdem tazminatı ve hasar tazminatı olarak İşverende mahfuz 10 günlük deponosunu alma hakkını kaybeder.

A — Mazeretli İşten Ayrılmalar :

1 — Yaşlılık Ayrılması :

İşçilerin tabii oldukları kanunî sosyal güvenlik tesisi tarafından kabul edilen yaş haddini dolduran işçiler, işten ayrılmak istedikleri takdirde, en az 5 yıl çalışmış olmak şartıyla çalışarak idrak ettikleri her takvim yılı için 15 günlük ücreti tutarında tazminat ödenir.

2 — Zorunlu Ayrılma :

a) İş ahdinin mevzuu olan işin yapılması, mukavelelerin akti sırasında tahmin edilmeyen bir sebep dolayısıyla işçinin sağlık ve hayatı için tehlikeli olursa,

b) İşçinin daimî surette yakından ve doğrudan doğruya temasta bulunduğu İşveren veya Vekili yahut başka bir işçi bulamacı bir hastalığa müşap olursa,

— 11 —

— 10 —

c) İş akdi yapıldığı sırada da bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek, yahut halkkate uygun olmayan malûmat vermek veya beyanatta bulunmak gibi hallerde İşveren, işçiyi yasitirsa,

d) İşveren veya vekili işçinin veya ailesi tarafından birinin şeref ve namusuna halel getilecek veya ahlâkını ifsat edecek mahiyette sözler veya hareketlerde bulunursa,

e) İşveren veya vekili işçiyi veya ailesi tarafından birine karşı tecavüz veya tehditte bulunursa, yahut işçiyi veya ailesi tarafından birini kasına mugayir bir harekete teşvik, tahrik veya sevkederse, yahut işçiyi veya ailesi tarafından birine karşı hapisle cezalandırılma bir suç irtikâp eylerse,

İlgili işçi bir yazı ile durumu İşyeri Disiplin ve İşletme Kuruluna bildirir. Bu kurul veya itirat halinde Yüksek Disiplin ve İşletme Kurulu komisyonu tetkik ve karara bağlar. İlgilinin hakkı olduğu tebeyyün ettiğinde, işçi ayrıca ihbar önelerine riayet etmeksizin ayrılır ve kendisine 6. maddenin 3. cü fıkrası gereğince tazminat ödenir.

3 — Askerlik Ayrılması :

Muvazzaf askerlik görevini ifa etmek amacıyla silâh altına alınan işçilere tecrübe müddetinden itibaren hizmet ettikleri her takvim yılı için 21 günlük ücretleri mukabilinde tazminat verilir. İşçi dilerse, askerlik hizmetinin bitiminde yeniden işe girmek ve eski kademine devam edebilmek arzusuyla işbu tazminatının işyerinde kalmasını isteyebilir.

— 12 —

Ancak, suçlu çıkarmalar dışındaki ayrılma ya da çıkarmalarda işçinin iyi vasıfları da işbu belgeye ayrıca yazılır.

M A D D E (11)

İŞE ALMA :

A — Bir pozisyonun doldurulmasında evvelâ iş transfere yer verilir. Neticede boşalan yere dışardan veya tensikata tabi tutulanlardan işe uygun işçi alınır.

B — Yeni işçi alınmış kesile,irse, yeni alınacak işçiyi bir aylık tecrübe müddeti ile alınacağı ve işyerindeki Toplu İş Sözleşmesinin Türkiye Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikasına ait olduğu yeni işçiyi söylenir.

C — Yeni giden işçi bir aylık tecrübe müddetine tabi tutulur. Bu bir ay içinde gerek işçi gerekse, İşveren hiçbir şartta tabi olmaksızın akdi feshedebilir.

D — İşveren, ancak mahiyeti itibariyle 30 iş günü sürecek bir iş için muvakkat işçi istihdam edebilir. Bu evsafıta bir iş için 30 iş gününden fazla çalıştırılan işçiler daimi işçi addedilerek, işbu Toplu Sözleşme kapsamında buldukları takdirde tanınan bütün menfaatlardan istifade ederler.

E — Muvazzaf askerlik görevini yapmak üzere işten ayrılan bir işçi bu görevi sonuunda en geç bir ay içinde yeniden işe girmek talebinde bulunursa, münhal varsa derhal, yoksa ilk münhal vukuunda tercihan işe alınır. Askere giderken herhangi bir tazminat almamışsa, ya da tekrar işe girişte aldığı tazminatı iade ederse, eski kademinde ve ayrıldığı ücretle işine devam eder.

— 14 —

Muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple silâh altına alınan veya herhangi bir kazınî çalışma mükellefiyeti dolayısıyla işinden ayrılan işçi bir ay için ücretli, daha fazlası için ücretsiz izinli sayılır. İşbu süreler işçinin kademine ilâve edilir.

M A D D E (8)

İŞÇİNİN OLUMU :

İşçinin gerek meslek hastalığı ve gerekse iş kazası veya bunun dışında normal ölümle ölmesi, 7. cü maddedeki "Zorunlu Ayrılma" gibi telâkki olunur. Bu zorunlu ayrılmada ödenen tazminat işçinin bakmakla mükellef olduğu kanunî mirasçularına verilir.

M A D D E (9)

AYRILMA VEYA ÇIKARMADA ÖDEMENİN ZAMANI :

A — Derhal Ödeme :

İşbu Toplu Sözleşme hükümlerine göre ihbar önelerine riayet edilerek, yapılan işten ayrılma ya da çıkarmalarda işçilerin her türlü hakları işten ayrılma ya da çıkarma anında ödenir.

B — Süreli Ödeme :

İşbu Sözleşme hükümlerine göre ihbar önelerine riayet edilmeksizin yapılan işten ayrılma ya da çıkarmalarda işçilerin her türlü hakları işten ayrılma ya da çıkarma anından itibaren en geç 3 gün içinde ödenir.

M A D D E (10)

Çalışma Belgesi :

İşinden herhangi bir sebeple ayrılan işçiyi, İşveren tarafından işin novini, mahiyet ve müddetini gösteren bir belge verilir.

— 13 —

Alnacak İşçide Aranılacak Hususlar:

F — İşe girmek isteyenler bir dilekçe ile müracaat ederler.

G — İşyerine alınacak işçilerin aşağıdaki şartları haiz olmaları lazımdır.

a) Türk Vatandaşı olmak ,
b) 14 yaşından küçük, 60 yaşından büyük olmamak,

c) Askerlik durumu kanuna uygun bulunmak,
d) İyi halli ve ahlâklı olmak ve bu hususu belge ile tevsik etmek.

e) Meslek ve bilgisini gösterir belgeyi haiz olmak,

f) Sağlık durumu çalışacağı işe elverişli olmak, bu husus doktor raporu ile tevsik olunur .

g) Hırsızlık, kaçakçılık, sahtekârlık, sahte evrakı bilerek kullanmak, zimmete para geçirmek, irtikâp, rüşvet almak veya vermek gibi alelumum haysiyet kırıcı suçlardan biriyle veya ağır hapis veya 6 aydan fazla hapis cezası veyahut işyerinde işlenmiş bir suçtan dolayı 7 günden fazla hapis cezası ile mahkûm edilmemiş olmak,

h) Başka bir işyerinde çalışmış ise, aldığı hizmet belgesini ibraz etmek,

i) Varsa, okul diplomasının aslı veya İşverene tasdikli suretini vermek ,

j) Okuma yazma bilmediği veya imza atamadığı takdirde Noterlikçe tasdik edilmiş mühür, tasdik vesikası vermek.

k) Nüfus hüviyeti cüzdanının veya İşverence tasdikli suretini ve 6 adet vesikalık fotoğrafını vermek .

— 15 —

KIDEM**A — Tarifi :**

Bir işçinin işe girdiği tarihten itibaren son çalıştığı tarihe kadar geçen müddettir.

Ancak,

1. İşbu Toplu Sözleşmede kıdeme sayılmayan özel mazeret izinleri,
2. Kıdemden sayılmayan sendika çalışmalarıyla ilgili izinler,
3. Kaza veya hastalık dolayısıyla aralıksız olarak çalışılmayan günlerin 12 haftadan fazlası.

Kıdeme dahil edilmez. İş Kazaları dolayısıyla çalışılmayan günler kıdemden sayılır.

B — Hesaplanması:

1. İşçinin işe girdiği günden son çalıştığı güne kadar idrak ettiği günlerin toplamından (a) fıkrasında belirtilen günler toplamı çıkarılarak, kalan günler toplamı 360'a bölünmek suretiyle yıl olarak kıdem hesaplanır.

2. 1. bentte belirtilen 360'a bölme işleminin sonra tam yıllardan geri kalan gün küsuratı,

- a) 120 gün ilâ 180 gün arasında ise yarım yıl,
- b) 180 günden fazla ise bir yıl sayılır.

3. İşçinin, İşverenin diğer herhangi bir veya birkaç işyerinde çalıştığı ve karşılığında herhangi bir kıdem tazminatı almadığı süreler de kıdeme ilâve edilir.

4. Tensikat neticesi işlerine son verilen işçiler 9 ay içinde tekrar işe alındıkları ve almış oldukları kıdem tazminatını işde ettikleri takdirde eski kıdemlerini muhafaza ederler.

— 16 —

4. Fazla çalışmaya tabi kılınan işçi, işbu çalışmasını öne sürerek, normal çalışma programına devam etmemezlik etmeyecektir. Mümkün olduğu kadar dağılık ve değişik işçiler tarafından fazla çalışmalara tercih yapılacaktır.

5. Fazla saatlerde veya Ulusal Bayram, Genel Tatil, İşçi Bayramı ve Hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilerin bu gün ve saatler karşılığı ücretleri ilk tahakkuk edecek istihkaklarına dahil edilerek, ödenir ve bu şekildeki çalışmalar hiçbir şekilde yerine izin verilmez suretiyle telâfi edilmez.

6. İşveren fazla saatlerde çalıştırılan işçileri işbu fazlalığın bitiminde icap ederse, birden fazla vasıta tahsis etmek suretiyle işyerinde bekletmeden oturdukları mahallere en seri şekilde sevkeder.

7. Her iş gününün ilk ve ikinci yarısında münait zamanda onbeşer dakika olmak üzere işçiye dinlenme izni verilir ve bu çalışma saatinden indirilmez.

8. İşçiler normal çalışma saatlerinin haricinde işe çağırıldıkları takdirde 2 saatten az daht çalışmaları asgari 2 saatlik çalışma ücretine hak kazanırlar.

C — Geçici İşler :

İşveren veya vekili işçiyi hiçbir zaman kendi mesleğinden gayri bir işte çalıştıramaz. Ancak, İhtiyaç hâmi olduğu zamanlarda geçici olmak şartı ile her işçiyi aynı işyerinde kendi mesleği ile mütenasip olabilecek ve kabiliyetine uygun düşecek ve sağlık durumunu tehlikeye koymayacak başka işlerde çalıştırabilir.

— 18 —

ÇALIŞMA SÜRELERİ :**A — Normal Çalışma Süreleri :**

1. Normal çalışma süresi haftada 48 saattir.
2. Sabah saat 6.00 dan akşam saat 20.00' kadar geçen süredeki çalışmalar gündüz, akşam saat 20.00'den sabah 6.00'ya kadar yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır.
3. İşin ortalama bir zamanında bir saatlik öğle dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süresi günlük normal çalışma süresi dışında mütalâa edilir.
4. Gece ve gündüz vardiya usulü çalışan işçiler de, gece vardiyalarının en çok 15 günde bir değiştirilmek suretiyle sıraya konması lâzımdır.
5. Normal mesai saatleri şunlardır :

Atelye vardiyası:	8—12	12—13	13—17
II. ci Vardiya	17—21	21—22	22—02

Vardiya değişiminde saatlerin ayarlanmasında İşveren muhtardır.

B — Fazla Çalışma Süreleri ve Şartları:

1. Haftada 48 saatin üzerinde yapılan her türlü çalışmalar fazla çalışmalardır.

2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri ile İşçi Bayramı (24 Temmuz) günü çalıştırılacak işçilere keyfiyet 2 gün evvel bildirilir.

3. Pazar günü çalıştırılan işçilere hafta arası bir gün behemehal dinlenme izni verilir. Bu izin gerek vardiya değişikliklerindeki istirahatlerle, gerekse Ulusal Bayram, Genel Tatil ve İşçi Bayramı ile tedahül ettirilemez.

— 17 —

ÜCRETLER :**A — Normal Ücret :**

Normal Ücret işçinin tabii olduğu statüye göre işbu toplu sözleşmede belirtilen normal çalışmalar karşılığında alacağı (ikramiye, prim gibi ilâve tediyeler dışındaki) ücretidir.

İşçilere ödenecek ücret statüsü işbu toplu sözleşmeye ek 1 numaralı cetvelde gösterilmiştir.

Alâkâli mevzuat ve işbu Toplu İş Sözleşmesi hükümleri gereğince tahakkuk ettirilen ücretler, en geç müteakip ayın 5 inde işçilere tediye edilir. İşveren, işyerlerinde çalışan işçilere en geç ayın 17'sinde bilfiil çalıştığı günlerin karşılığının %75'ini geçmemek üzere avans verir. Bunun dışında işçiyi herhangi bir avans tediyesi yapılmaz. Avanslar ay sonunda kapatılır.

B — Fazla Çalışma Ücreti :

1. Haftada 48 saatin üzerinde yapılan her türlü çalışmalar fazla çalışmalardır.

2. Hafta tatiline rastlayan Pazar günleri çalıştırılan işçilerin işbu fazla çalışmaları 48 saatin üzerinde bulunduğu takdirde, beher saat için normal ücretlerinin %50 fazlasıyla ödenir. Ulusal Bayramın ikinci günü olan 30 Ekim'de aynı işleme tâbidir.

3. Genel Tatil, Ulusal Bayramın 1 ve 3. günü ve İşçi Bayramı günü 8 saate kadar yapılan çalışmalar normal, 8 saatin üzerinde yapılan çalışmalar normal ücretin %50 fazlasıyla ödenir.

4. Fazla çalışma ücretleri fazla çalışmanın yapıldığı tarihi takibeden ilk ayın başında ödenen normal ücretlerle birlikte tediye edilir.

— 19 —

C — Pazar Çalışması :

Pazar günü çalışıldığı takdirde ödenecek ücretler hakkında ilgili kanun hükümleri uygulanır. Çalışmadığı takdirde hiçbir iş karılığı olmamak kaydıyla bir yevmiye verilir .

D — Ulusal Bayram, Gençl Tatil Günleri ve İşçi Bayramı günü çalışmalarına karşı ödenecek ücret :

(Genel Tatillerin ayağında gösterilenlerden ibaret olduğu hususunda taraflar mutabakata virmişlerdir.

Yılbaşı: (31 Aralık öğleden, 1 Ocak akşamına kadar.

Ulusal Egemenlik Bayramı: (22 Nisan öğleden 23 Nisan günü,

Bahar Bayramı: (1 Mayıs)

Gençlik Bayramı: (19 Mayıs)

Anayasa Bayramı: (27 Mayıs "26 Mayıs öğleden sonra başlar"

Zafer Bayramı: (30 Ağustos)

Cumhuriyet Bayramı: (28 Ekim öğleden 30 Ekim akşamına kadar)

Şeker Bayramı: (3 Gün)

Kurban Bayramı: (4 gün)

Ayrıca taraflar 24 Temmuz günü İşçi Bayramı olarak kabul etmişlerdir. O tarihte işyerlerinde çalışmanın durdurulmayacağı fakat o güne ait ücretin yüzde yüz zamlı ödeneceği hususunda mutabak kalmışlardır.

Müessesenin işçilerden Genel Tatillerde çalışmalarını isteyebileceği taraflarca kabul edilmiştir.)

1. Yukarıda belirtilen günlerde tatil yapılmayarak, çalıştırıldığı takdirde o güne ait ücretler

normal ücretin bir misli fazlasıyla tediye edilir. Tatil yapılarak, çalışmadığı takdirde hiçbir iş karılığı olmaksızın normal ücretler tediye edilir.

2. İşbu çalışmalar herhangi bir sebeple haftalık 48 saatin üzerine çıkarsa, fazla mesailer %50 zamlı ödenir. 29 Ekim günü yapılacak fazla çalışmalar %100 zamlı ödenir .

3. Pazar günleri çalıştırılan işçilere müteakip hafta içinde bir gün verilmesi lazım gelen ücretli izin işbu fıkra da belirtilen tatil günlerinin tesadüf ettirilirse, o güne ait ücretler 2 misli fazlasıyla ödenir.

E — Hastalık Ücretleri :

1. İşveren doktorunun raporu ile istirahate muhtaç olduğu sabit olan işçinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik tesisince ödenmeyen gündeliklerinin ödenmesi işverenin ihtiyarındadır.

2. 1. bentte belirtilen hallerde sosyal güvenlik tesisi tarafından normal ücretten daha az olarak yapılan tediyeler İşveren tarafından tamamı iblağ edilir.

F — Dinlenme İzni Ücretleri :

1. Dinlenme izni süreleri için bu süreler karşılığında işçiye brüt yevmiyesi %25 fazlasıyla ve izne bağlama tarihinden önce ödenir.

2. Dinlenme izni sürelerine tesadüf eden hafta tatilleri ve İşçi Bayramı için de ayrıca birer gündelik tahakkuk ettirilir.

G — Harcırahlar :

1. İşletmenin faaliyet sahası dışında vazifelenen personele yol masrafı hariç, net 25.— TL. harcırah yevmiyesi verilir.

2. İşçinin muvafakata şartı ile işyeri içinde işçinin ailece yer değiştirmesi mevzu bahis olduğunda evli işçiye, yol masrafı ve eşya nakli haric masraf karşılığı 600.— TL. harcırah ödenir.

H — Kıdem İkramesi :

1. İşçilerin işlerine bağlılıklarını teşvik amacıyla ;

- | | |
|---|--|
| a)- 5 yıllık kıdemini dolduranlara 1 haftalık | |
| b) 10 " " " " 15 günlük | |
| c) 15 " " " " 1 aylık | |
| d) 20 " " " " 1,5 aylık | |
| e) 25 " " " " 2 aylık | |
| f) 30 " " " " 3 aylık | |
| g) 40 " " " " 5 aylık | |

kıdem ikramesi verilir .

2. İşbu ikramiyenin kıdem hesabında altı aya kadar yapılan çalışmalar bir tam yıla iblağ edilir.

I — Ücret Pusulası :

1. İşveren her tediyede işçiye ücret hesabını gösterir bir pusula verir.

2. İşbu pusulada işçiye tahakkuk ettirilen her çeşit ücret ve her çeşit kesintiler ayrı ayrı gösterilir.

3 — İşçi işbu pusula muhteviyatına ödemenin yapıldığı günden başlayarak, bir hafta içinde itiraz edebilir. İşbu itiraza itiraz yapıldığı tarihten itibaren bir hafta içinde işveren cevap vermeğe mecburdur.

İ — Ödemenin Yeri :

İşçiye her türlü ücret tediyesi işyerinde yapılır.

J — Haksız Ödemeler :

1. Yanlış bir hesap ya da zihni neticesi bir işçiye istihkakından fazla veya hakkı olmadan bir

paranın ödenmesi halinde, işbu hata ve yanlışlığın farkına varıldığı günü takibeden aybağından itibaren,

a) Haksız ödeme işçinin bir aylık ücreti kadar ya da daha azsa, ayda 3 yevmiyeyi geçmemek şartıyla,

b) Bir aylıktan fazla ve 3 aylık ya da daha az ücreti kadarsa, ayda 9 yevmiyeyi geçmemek şartıyla,

c) 3 aylık ücreti tutarından daha fazla ise, ayda 15 yevmiyeyi geçmemek şartıyla her ay muntazam taksitlerle ücretinden taksit edilir.

2. İşbu haksız ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren bir yıl geçtikten sonra zaman aşımına uğrar.

M A D D E (15)

SOSYAL YARDIM:

A — Melbusat :

Ekli 2 No.lu cetvelde gösterilen evsaf ve miktarda iş elbisesi ve koruma eşyası işçilere verilir.

B — Yemek :

İşyerinde çalışan işçilere günde iki kaptan razı olmamak (ekmek de dahil) şartıyla bir öğün sıcak yemek verilir. İşyerinden işi icabı ayrılan işçiler e beher gün için 2.— TL. yemek bedeli ay başında ayrı bir bordro ile ödenir.

C — Vesait Temini :

İşyerinin özelliği göz önünde bulundurularak, işçilerin işyerine gidip gelmelerini kolaylaştırmak ve rasyonel çalışmayı temin maksadı ile gerekli vesait İşverence temin edilir .

D — Malûliyet ve Ölüm :

1. Geçici iş göremezlik hali sonunda sosyal güvenlik tesislerinde verilecek raporlarda belirtilen kırıklar, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün %10'undan aşağı ise, işçiye işyerinde çalıştığı müddetçe maktu 25.— TL. ödenir.

2. İşçinin ölümünde eşi ve çocuklarına, yoksul muhtaç ana veya babasına müteveffanın ölümü sırasında aldığı bir aylık ücretin tutarında yardım yapılır.

M A D D E (16)

İZİNLER :

A — Askerlik İzni :

7 inci maddenin A bendinin 3. fıkrasında belirtilen talâa edilmiştir.

B — Dinlenme İzni :

1. Dinlenme izni süreleri,

- 1 - 5 yıl kademi olanlara her yıl 12 iş günü,
- 5 - 15 yıl kademi olanlara her yıl 18 iş günü,
- 15 yıldan fazla kademi olanlara 24 iş gündür.

2. İşbu sözleşmede genişletici değıştirici ya da yok edici hükümlerin bulunmadığı hususlar için 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu ve Yönetmeliği Hükümleri uygulanır.

C — Özel Mazeret İzinleri :

1. Ücretli ve Kademe sayılan Özel Mazeret İzinleri :

- a) Evlenme halinde 3 gün,
- b) Ana veya babanın, karı veya kocanın, kardeşi veya çocukların ölümü halinde 2 gün

— 24 —

İşçi sağlığının korunması bakımından lüzumlu ağuların tatbikini İşveren deruhte eder. İşçi bu gibi sağlık tedbirlerinin tatbikine karşı koyamaz. Ancak, mihli zaruret tevrik edildiği takdirde müdahale edilemez.

İşveren 50'den fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az bir doktor istihdam eder.

Her işyerinde hastalık veya sakatlanma halinde ilk müdahaleyi yapabilecek ilaç ve malzemeyi havi bir ilaç ve ecza dolabı bulundurulacaktır.

M A D D E (18)

Hasar Tazminatı Fonu:

Her işçiden hasar tazminatı karşılığı olmak üzere 10 gündelik ücreti tutarında ve ayda bir gündelik olmak suretiyle 10 taksitle kesinti yapılır.

Bu fonda biriken paralar ayrı bir hesapta toplanır.

Hasar vukuunda, zararın işçinin kasıt, kusur, veya ağır bir ihmalden mi veya alet, makina ve sair malzemeye atfedilecek teknik bir arıza veya hat da her ikisine ait mühterek bir kusurdan mı, yoksa işçinin ihmali ve kayıtsızlığından mı ileri geldiğini İşyeri Disiplin ve İşletme Kurulu tesbit ile hasar bedelini ve işçinin payına düşen nisbetini tayin eder.

Bu suretle hasar ve tazminat fonundan bir mahsup yapıldığı takdirde eksilen miktar müsavi taksitlerle tamamlanır. İşçinin iş akdi feshedildiğinde, hasar fonunda mevcut parası kendisine façe edilir.

— 26 —

c) İşçinin ikamet ettiği ya da kendisinin veya eşinin mülkiyetinde olan gayrimenkullerin yangın, sel, zelzele ve diğer doğal felâketlere uğradığı hallerde hasarın derecesine göre 3 ilâ 7 gün,

D — Sendika Çalışmalarıyla ilgili izinler :

Sendika, sendikamın bağlı bulunduğu üst teçekküller, çalışma hayatımıza düzenlemekle görevli resmi ve hususi teçekküller tarafından veya bu teçekküllerin iki ya da daha fazlasının mühtereken tertipledikleri sendikacılık, sosyal siyasal, mesleki ve beuzeri seminer, kurs ve toplantılar için sendika yönetici ve temsilcilerine bir yıl zarfında yurt içinde 15 güne kadar ücretli, yurt dışında da 6 aya kadar ücretsiz ve kademe sayılan izin verilir .

a) Sendika bu konudaki taleplerini İşveren Genel Müdürlüğüne yazılı ve yazılıma müddetleri hesaba katılmak suretiyle vaktinde yapar. İşveren zamanında yapılmayan taleplerin işafının normu işlemler süresinde gecikmesinden sorumlu olmaz.

b) Yurt dışı izni kullanan işçiler izin süresi hitamından itibaren izin süresi kadar mecburi hizmete tâbidirler.

M A D D E (17)

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ :

İşçiler 6 ayda bir defa olmak üzere umumî sağlık muayenesine tabi tutulurlar. Çalıştıkları iş veya iş nevine göre sağlık durumlarında endişe verici bariz değışmeler olduğu mühtahede edilenlerin muayeneye sevklerinde 6 aylık müddetin dolması beklenemez.

— 25 —

M A D D E (19)

İşbu Toplu Sözleşmede bahsi geçmeyen hususlara mer'î kanun ve nizamname hükümleri tatbik edilir.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

Selâhattin Beyazıt
Ahmet Denizeri
Müjde Solaklar

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Ziya Hepbir
İsmail Topkar
Mehmet Sarıahmetoğlu
Kâzım Uruner
Neçet Onal
Metin Turşucu

CETVEL (I)

GIYİM EŞYASI YÖNETMELİĞİ

İşçilere iş esnasında kullanılmak üzere işbu aşağıdaki esaslar dairesinde iş elbisesi ve koruyucu ekipman verilir:

1. Giyim eşyası ile korunma levazımı işverenin mülkiyetinde olup, ücretsiz olarak verilir. Bunlar, işin icap ve zarureterine uygun olarak işverence tesbit ve tertiplenir.

2. İşyerinde çalışan personele yapmakta oldukları işlerin hususiyetine göre verilecek giyim eşyası ve korunma levazımı aşağıda gösterilmiştir:

3. Miadı dolmadan giyim eşyasının tebdili yapılamaz. Ancak, işin icap ve zarureterleri dolayısıyla giyilemeyecek hale gelen giyim eşyası İşyeri Disiplin ve İşletme Kurulu mühtalâası alınmak suretiyle miadından evvel değıştirilebilir.

— 27 —

MALZEMENİN CİNSİ

Tulum
Ceket-pantolon (yazlık)
Ceket-pantolon (kışık)
Fotin
Şapka
Deri Ceket
Deri Eldiven
Muşamba
Falto
Gömlek (yazlık)
" (kışık)

EVSAYI

Tulumluk keten kumaştan
Ketenden montömeri biçimi ceket ve pantolon
Koyu şayak kumaştan
Çift tabanlı ipekarpin
Elbise kumaşından kasket
Roglan tipinde kahverengi deri
İç muflonlu
Koyu renk şayak kumaştan
Ekose keten
" pazen

Çizme ve muşamba demirbaş olarak yeteri kadar
tamirhanede bulundurulur. İhtiyaç halinde ilgili-
lere verilir.

4. Giyim eşyası günlük hizmet müddeti için-
de giyilmesi mecburidir. Bu müddetlerin dışında
giyilemez ve işyeri dışına çıkarılamaz.

5. Yazlık elbiseler umumiyetle Mayıs ayında,
kışık elbiseler Kasım ayında verilir. Miad başlan-
gıcı verildiği tarihten başlar. Ancak, yeni giren-
lere verilecek giyim eşyasının miadı da veriliş ta-
rihinden itibaren başlar. Yazlık ve kışık elbiseler
bir mevsim için verilir.

6. Giyim eşyası personelde kaldığı müddetçe
bakım ve temizliği personelle yapılır.

7. Personele verilecek giyim eşyasının tip ve
vasıfları aşağıda gösterilmiştir .

8. Verilen giyim eşyaları yenileri verilirken
eskileri alınır. İşten ayrılırken, giyim eşyasını ve-
ya koruma levazımını iade etmeyenlerden maliyet
bedelinin üçte biri tutarı nisbetinde tazminat kar-
şılığında mahsup edilir.

9. Giyim eşyası ve koruma levazımı personele
imza mukabilinde teslim olunur. Kaybolan veya iş-
çinin kusuru halinde harap olan eşyaların bakiye
miadları nisbetinde tazminat alâkalı personelden
tahsil edilerek yenisi verilir.

VERİLECEK PERSONEL

Atelye işçilerine ve muavinlerine
(Tuhumlar 6 ay miadlı olup, çift
verilir)
Şöförlere
Bütün işçilere (yazlık ve kışık
ayrı verilir. 2 sene içindir.)
Bütün işçilere
Şöförlere
" Şöför Muavinerine
Kaynakçı
" "
" "
Bakım ve Yağlama Personeline
Şöförlere

MIADI

6 ay
2 Mevsim
2 Mevsim
1 Yıl
3 Yıl
1 Yıl
3 Yıl
1 Yıl
Lüzumu kadar
" "
6 ay

CİNSİ

Tulum
1 ceket, 2 pantolon
Fotin
Şapka
Deri Ceket
Deri Eldiven
Falto
Deri Omilik
Amyant Eldiven
" Tozluk
" " "
İstik Çizme
Gömlek

CETVEL (II)

1. İşyerinde çalışan işçilerin ücretleri aşağıda-
ki şekilde tesbit edilmiştir.

18 yaşından küçük tecrübesiz çıraklar	12.00 TL.
18 yaşından büyük çıraklar	13.00 TL.
3. sınıf usta	14.00 TL.
2. " "	15.00 TL.
1. " "	23.00 TL.
Şöför muavinleri	13.50 TL.
Dolum Şöförleri	25.00 TL.
Sefer "	23.00 TL.
Ustabaş	85.00 TL.

2. Sefer Primleri :

A — Büyük arabalarda (treylilerde) çalışan
şöförlere,

7. sefer dahil her sefer için	60.00 TL.
8. sefer için	75.00 TL.
9. " "	90.00 TL.
10. " "	105.00 TL.
11. " "	125.00 TL.
12. " "	140.00 TL.
13. " "	160.00 TL.

B — Küçük arabalarda (Monarch, Ranger)
çalışan şöförlere :

10. Sefer dahil beher sefer için	25.00 TL.
11. Sefer için	30.00 TL.
12. " "	40.00 TL.
13. " "	50.00 TL.
14. " "	60.00 TL.
15. " "	75.00 TL.

C — Dolum şöförlerine prim ödenmez.

D — Büyük arabalarda çalışan şöför muavin-
lerine :

7. Sefer dahil her sefer için	15.00 TL.
8. Sefer için	20.00 TL.
9. " "	25.00 TL.
10. " "	30.00 TL.
11. " "	35.00 TL.
12. " "	40.00 TL.
13. " "	50.00 TL.

E — Küçük arabalarda istihdam edildiğinde:

10. sefer dahil beher sefer için	10.00 TL.
11. sefer için	15.00 TL.
12. " "	20.00 TL.
13. " "	25.00 TL.
14. " "	30.00 TL.
15. " "	35.00 TL.

F — Şoför ve Muavinlerin sefer primleri aşağıdaki şekilde hesaplanır .

a) Büyük arabalar :

Yolda herhangi bir arıza bahis konusu olmamak şartıyla :

	Puan
1) Mersin-Antep arası boş olarak azami 7 saatte bitirmek kaydıyla	0.18
2) Antep-D. Bakır arası boş olarak azami 9 saatte bitirmek kaydıyla	0.22
3) D. Bakır-Antep arası dolu olarak azami 13 saatte bitirmek kaydıyla	0.32
4) Antep-Mersin arası boş olarak azami 11 saatte bitirmek kaydıyla	0.28
	1.00

b) Küçük arabalarda :

1) Mersin-Antep arası boş olarak azami 6 saatte bitirmek kaydıyla	0.20
---	------

2) Antep-D. Bakır arası boş olarak azami 7 saatte bitirmek kaydıyla	0.24
3) D-Bakır-Antep arası dolu olarak azami 9 saatte bitirmek kaydıyla	0.30
4) Antep-Mersin arası dolu olarak azami 8 saatte bitirmek kaydıyla	0.26
	1.00

c) Şoför muavinlerinin prim hesapları, şoförlerin tabi olduğu yukarıdaki esaslar dahilinde hesaplanır.

d) Sefer primi ancak sefer yapılması halinde tahakkuk ettirilir. Sefer yapmayan şoför ve şoför muavinlerine hiçbir suretle prim ödenmez.

e) Sefer priminin hesaplanmasında tespit olunan puanlar yekûnlarının tam puanlardan noksanları yüzde nisbetiyle ödenir.

G — Tamirhane işçilerinin primleri :

A — Tamirhane işçilerine yalnız çalıştıkları günler için prim verilir.

B — Tamirhane primleri şu şekilde tesbit edilmiştir.

Ustabaşları	: 55.00 TL.
1. Sınıf ustalara	: 25.00 TL.
2. " "	: 14.00 TL.
3. " "	: 12.00 TL.
Büyük çıraklara	: 6.50 TL.

18 yaşından küçük çıraklara prim ödenmez.

CETVEL (III)

İŞ DISİPLİNİ VE CEZALARI :

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçiler, aşağıdaki iş disiplinlerine riayete mecburdurlar.

	VERİLECEK CEZALAR				
	İhtar	Bir Yevmiye	İki Yevmiye	Üç Yevmiye	İşten Çıkarma
1) İşyerinde belli işe başlama, dinlenme ve işten ayrılma şart, kanunî ve gereksol müddetlere riayet etmemek.	x	x	x	x	x
2) Vazifesi ve san'atı ile ilgili verilen işi kabul etmemek, tayin edilen yerde ve işte çalışmamak, verilen işi muntazam surette itina ile ve iş icaplarına göre yapmamak.	—	x	x	x	x
3) İş saatleri içinde izin almadan herhangi bir sebeple işinden ayrılmak	x	x	—	x	x

— 34 —

4) İşbaşında işinden gayri işlerle uğraşmak, Amirlerine ve İşverenin diğer memurları ile işçi sovk ve idarecilerine hürmet ve itaat etmemek.	x	x	—	x	x
5) Her kim ne olursa olsun işyerinde kavga çıkarmak.	—	x	—	x	x
6) İşyerinde gayri ciddi hareketlerde bulunmak	x	x	—	x	x
7) İşyerinde kumar oynamak ve kumar oynatmak	—	—	—	x	x
8) İş sahiplerinden para istemek, almak ve bunu sağlayacak bahane ve çarelere başvurmak.	—	—	—	x	x
9) İşyerlerine girip, çıkmak veya iş esnasında işyerlerinde ve soyunma mahallerinde yapılacak her türlü arama ve kontrollara müsaade etmemek.	—	—	x	x	x
10) Vazifesi ile alakalı olmayan e'yayı ve makineneyi karıştırmak ve kullanmak.	x	x	—	x	x
11) İşyerine ve bürolarına sarhoş ve keyif verici maddeler kullanmış olarak gelmek ve bu maddeleri işyerine sokmak.	—	—	—	—	x

— 35 —

	İhtar	Bir Yevmiye	İki Yevmiye	Uç Yevmiye	İşten Çıkarma
12) İşverene ve memurlarına hakarete bulunmak, şeref ve itibarını kırarak sözler sarfetmek.	—	—	—	x	x
13) Kendilerine teslim edilen veya iş icabı kullandıkları ve muhafazaya mecbur oldukları alât ve edevatı iyi kullanmamak, bakımama, lüzumlu ihtimamı göstermemek.	x	x	x	x	x
14) İşyerinde silâh, kesici, yaralayıcı veya vurucu alet bulundurmak.	x	x	—	x	x
15) İşverene, iş sahiplerine veya üçüncü şahıslara ait olup, kendilerine veya murakabesine teslim edilen veyahut vaziyet ettiği eşya, alât ve edevat vesaireyi çalmak, satmak ve şahsî menfaatinde kullanmak.	—	—	—	—	x
16) İşveren, Vekili veya âmirleri ile alâkalıların verecekleri emir ve talimatı dinlememek.	x	x	x	x	x
17) Temarüz etmek ve herhangi bir bahane ile işten kaçmak.	x	—	x	x	x

— 36 —

18) Ar ve hicabı mucip ve ahlâka aykırı hareketlerde bulunmak.	—	—	—	—	x
19) İşyerinde siyasetle uğraşmak	x	x	x	x	x
20) İşçiyi kanun dışı greve veya kanunda yazılı haklar ve şartlar dışında greve zorlamak.	—	—	—	—	x
21) Her türlü işleri sabote etmek.	—	—	—	—	x
22) Vastaların sefere çıkmalarından önce veya sefer esnasında yapacağı işin ehemmiyetine ve yolculuğun icaplarına göre alınması gereken her türlü tedbirleri almamak ve kontrolleri yapmamak ve yaptırmamak ve bir arızaya sebebiyet vermek.	—	—	x	x	x
23) Nakil vastalarında çalışan işçilerin karayolları ve vilâyet trafik nizamlarına riayet etmemek. Bunlara riayetsizlikten doğan mesuliyet alâkalı işçiye aittir .	x	x	x	x	—
24) Nakil vastalarına herhangi bir surette yolcu almamak .	—	—	—	—	x

— 37 —

SAĞLIK KORUMA VE İŞ EMNİYETİ

İşçiler aşağıdaki sağlık ve iş emniyeti şartlarına riayet etmeğe mecburdurlar.

	VERİLECEK CEZALAR				
	İhtar	Bir Yevmiye	İki Yevmiye	Üç Yevmiye	İşten Çıkarma
1) Gaz, benzın gibi yanıcı ve parlayıcı maddeleri umumî emniyet için dikkatli kullanmamak.	x	x	x	x	x
2) Açık alevli bir ziya veya ateş ile yapılan çalışmalarında dikkatli davranmamak.	x	x	x	x	x
3) İşyerinin ve müstemilâtının herhangi bir noktasında vukua gelen yangını gördüğü halde kasten en süratli şekilde itfaiyeye ve ilgililere haber vermemek.	—	x	—	x	x
4) Vazifeleri ve alâkaları olmadığı halde elektrik tesisatı ve çıplak elektrik nakilleri ile oynamak.	x	x	x	x	x

— 38 —

5) Her türlü tezgâh, makina ve tesislerin etrafında korunma maksadı ile konulmuş emniyet tertiplerini sökmek veya bozmak.	x	x	x	x	x
6) Vazifesi ve bilgisi dışında olan âlet, teçhizat ve vasıtaları kullanmak veya karıştırmak.	x	x	x	x	x
7) Yangına sebebiyet vermek	—	—	x	x	x
8) Koruyucu aşı tatbikatına riayet etmemek ve devre muayenelerine gelmemek.	x	x	x	x	x
9) İş icaplarına göre dağıtılmış olan koruyucu âlet malzeme ve giyim eşyasını iş esnasında kullanmamak.	x	x	x	x	x

Yukarıda yazılı hususlara riayet etmemek suretile meydana getirecekleri kazalara ait zarar ve ziyan tazmin ettirilmekle beraber ayrıca hıızalarında gösterilen disiplin cezaları verilir. İka edilen zarar 20 günlük ücreti tutarını geçtiği takdirde işbu Toplu İş Sözleşmesinin 6. maddesinin A bendinin (d) şıkkı tatbik edilir .

— 39 —