

**İL ÖZEL İDARELERİNİN**

**ÜYESİ BULUNDUĞU**

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

**(TÜHİS)**

**İLE**

**TÜRKİYE YOL, YAPI, İNŞAAT İŞÇİLERİ SENDİKASI**

**(T.YOL-İŞ)**

**ARASINDA İMZALANAN**

**9. DÖNEM  
GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**YÜRÜRLÜK SÜRESİ**

**01.03.2023- 28.02.2025**

## I. BÖLÜM

### MADDE 1- TARAFLAR, AMAÇ VE NİTELİK:

#### a) Taraflar:

Bu grup toplu iş sözleşmesinin tarafları Adıyaman, Ağrı, Amasya, Artvin, Bilecik, Bingöl, Bitlis, Bolu, Burdur, Çanakkale, Çankırı, Çorum, Edirne, Elazığ, Erzincan, Giresun, Gümüşhane, Hakkari, Isparta, Kars, Kastamonu, Kırklareli, Kırşehir, Kütahya, Muş, Nevşehir, Niğde, Rize, Siirt, Sinop, Sivas, Tokat, Tunceli, Uşak, Yozgat, Zonguldak, Aksaray, Bayburt, Karaman, Kırıkkale, Batman, Şırnak, Bartın, Ardahan, Iğdır, Yalova, Karabük, Kilis, Osmaniye ve Düzce İl Özel İdarelerinin üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası (T.YOL-İŞ)'dir.

#### b) Amaç:

Bu grup toplu iş sözleşmesinin amacı işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

#### c) Nitelik:

Bu toplu iş sözleşmesi grup düzeyinde akdedilmiştir.

d) Bu grup toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin yürütülmesini Türkiye Yol-İş Sendikası ve Türkiye Yol-İş'in ilgili şubesi ile İşveren ve İşveren Vekilleri sağlar.

### MADDE 2- TANIMLAR VE KISALTMALAR:

#### a) TANIMLAR:

**İşçi:** İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda;

**İşveren Vekili:** İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda; tanımlanmıştır.

**İşyeri:** İşçilerin özlük işlerinin yürütüldüğü teşkilatların görev sahalatı içinde kalan ve 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde belirtilen yerdir. 5510 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde geçen işyerlerinin sözleşmedeki işyerleri ile ilişkisi sigorta primi bakımındandır.

**Merkez İşyeri:** İl Özel İdaresi merkezinin bulunduğu yerdir.

#### b) KISALTMALAR:

**İŞVEREN:** İl Özel İdaresi Tüzel Kişiliği ve Tüzel Kişiliği temsilen Vali'dir.

**TÜHİS:** Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikasıdır.

**SENDİKA:** Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası (TÜRKİYE YOL-İŞ)'dir.

**TİS:** Bu toplu iş sözleşmesi karşılığı olarak kullanılmıştır.

### MADDE 3- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI:

Bu toplu iş sözleşmesi:İşveren'e bağlı 13 sıra numaralı işkolunda halen mevcut ve ileride açılacak inşaat işkolundaki işyerlerini ve bu işyerlerinde çalışan Türkiye Yol-İş Sendikasına üye olan işçilerle toplu iş sözleşmesi döneminde işe alınıp, Türkiye Yol-İş Sendikası'na üye olacak işçileri kapsamına alır.

### MADDE 4- SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA:

Bu toplu iş sözleşmesinden Yol-İş Sendikası üyesi işçiler yararlanırlar.

Üye olmayanların sözleşmeden yararlanması konusunda ilgili Kanun hükümleri uygulanır.

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

### MADDE 5- POZİSYONLARIN DERECELENDİRİLMESİ:

İşçi pozisyonları Pozisyonların değerlendirilmesi maddesindeki esaslar gözönünde tutularak 16 derece içinde değerlendirilmiştir.



### **MADDE 6- POZİSYON DERECELERİNİN KADEMELERİ:**

Her bir derece 30 kademelidir. Kademeler bir hizmet yılının dolmasından sonra o pozisyonda görevli işçinin yükseleceği gündeliği gösterir.

Dereceler ve kademeler (Ek:1) sayılı İşçi Gündelik Cetvelinde gösterilmiştir.

### **MADDE 7- POZİSYON DEĞİŞİKLİĞİ VE POZİSYON DEĞİŞTİREN İŞÇİLERİN İNTİBAKI:**

1. İşveren, pozisyon değişikliğine ihtiyaç duyması halinde boş işçi kadrolarına Evsaf (Nitelik) Yönetmeliği hükümleri dahilinde pozisyon değiştirmek isteyen işçiler arasından her pozisyon için ayrı ayrı sınav açar. Bu sınavlarda toplu iş sözleşmesinin 7'nci ve takip eden maddelerindeki sınav hükümleri uygulanır. Bu sınav 12'inci maddedeki Sınav Kurulunca yapılır.

2. Pozisyon Değişikliği Sınavına teşkilatta en az 3 yıl daimi statülü çalışanlar katılır.

3. Pozisyon Değişikliği Sınavı yılda bir defa yapılır. Sınav sonuçları ilan edilir ve sınavı kazanan işçilerin atama ve intibak işlemleri idarece yapılır.

4. Yapılacak sınavda pozisyonu değiştirilecek işçiye atanacağı pozisyonla ilgili sorular hazırlanır ve sorulur.

Pozisyonu değiştirilen işçinin intibakı aşağıdaki şekilde yapılır.

a) İşçinin bulunduğu pozisyonda işgal ettiği derece, geçirileceği pozisyonun dereceleri arasında mevcut ise eski derece ve kademesi ile yeni pozisyona geçirilir.

b) İşçinin bulunduğu pozisyonda işgal ettiği derece geçirileceği pozisyonda mevcut bulunmayıp, geçirileceği pozisyonun başlangıç derecesi evvelce işgal ettiği dereceden yüksek ise;

1. İşçinin; geçirileceği pozisyonun başlangıç derecesinin ilk kademe gündeliği; eski gündeliğinden az ise, yeni pozisyonun başlangıç derecesi içinde eski gündeliği karşılığı kademe, eski gündeliği karşılığı kademe bulunmadığı takdirde, eski gündeliğine en yakın lehte gündelik karşılığı kademe,

2. İşçinin geçirileceği pozisyonun başlangıç derecesinin ilk kademe gündeliği eski gündeliğinden fazla ise, geçirileceği pozisyonun başlangıç derecesinin ilk kademesine intibak ettirilir.

c) İşçinin bulunduğu pozisyonda işgal ettiği derece, geçirileceği pozisyonda mevcut bulunmayıp, geçirileceği pozisyonun son derecesi daha düşükse, işçinin almakta olduğu gündeliğin aynı veya en yakın lehte karşılığı gündelik geçirileceği pozisyonun başlangıç derecesinden başlanarak sırasıyla daha yüksek derecelerinin kademelerinde aranır ve bulunduğu takdirde, o derece kademe intibakı yapılır.

Geçirileceği pozisyonun derecelerinin tüm kademelerinde işçinin almakta olduğu gündeliği karşılığı veya en yakın lehte karşılığı bulunmadığı takdirde işçi geçirileceği pozisyonun son derecesinin son kademesine intibak ettirilir.

Pozisyon değişikliği nedeniyle işçinin müktesep yevmiyesi düşürülemez.

## **II. BÖLÜM**

### **MADDE 8- İŞÇİ ALMA USULU:**

a) İlk defa işe alınacak işçiler hakkında, "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

b) Engelli işçi kadrolarına işçi alınması gerektiğinde varsa mevsimlik işçilerden işyerinde uğradığı iş kazası sonucu sakatlanan işçiler, öncelikle kadroya geçirilir.

Bu konuda mevzuatta yapılacak düzenlemeler saklıdır.

### **MADDE 9- SINAV SİRKÜLERİ:**

Boş pozisyonlara dahilden işçi alınması gerektiğinde ilgililere durumu duyurmak üzere (Ek:5)'de şekli gösterilen sirküler hazırlanır.

Bu sirküleri personel birimleri düzenler. Bu sirkülerden birer örnek sınav gününden en az (15) gün önce işyeri ilan tahtasına asılmak suretiyle ilan edilir.

Bu sirkülerden bir örnek de bilgi için sendikaya veya ilgili şubesine gönderilir.

### **MADDE 10- NİTELİK UYGUNLUĞU ŞARTI:**

Dahilden sınava katılacakların sınav sirkülerinde belirtilen niteliklere haiz olmaları şarttır.



Sınav sirkülerinde belirtilmek kaydıyla ve pozisyonun mahiyetine göre dahilden sınava girenler için yaş haddi 5 yaş yükseltilebilir.  
Ancak, kamu kurumlarında 5 yıl ve daha fazla hizmeti olanlarda yaş haddi aranmaz.

**MADDE 11- SINAV SONUÇLARININ İLANI:**

Sınav sonuçları sınavın yapılmasını izleyen 10 işgünü içinde ilan edilir.

**MADDE 12- SINAV ŞEKİLLERİ:**

Sınavlar 5 şekilde yapılır.

1. Yazılı ve Uygulamalı,
2. Sözlü,
3. Sözlü ve Uygulamalı,
4. Yazılı ve Sözlü,
5. Test Usulü.

Hangi hizmetler için hangi sınav şeklinin uygulanacağı (Ek:2) sayılı cetvelde gösterilmiştir.

**MADDE 13- SINAV SORULARININ HAZIRLANMASI:**

Yazılı sınav soruları için işverence soru el kitabı hazırlanır ve yazılı sınavlarda sorulacak sorular işverence soru el kitabından seçilir. Kitapta sorunun cevap süresi ve notu da belirtilir. Soru el kitabında değişen teknoloji ve güncel konulara uygun değişiklikler işverence yapılır.

Soru el kitabı hazırlanıncaya kadar konularla ilgili sınavlarda sorulacak sorular, Sınav Kurulu tarafından hazırlanır. Soruların tam notu ve süresi Sınav Kurullarınca belirlenir.

**MADDE 14- SINAV KURULU:**

Dahilden alınacak işçilerin sınavları biri kurul başkanı olmak üzere iki işveren bir sendika temsilcisinden oluşan Sınav Kurulunca yapılır.

Bu kurul, sınavların usulüne uygun olarak yapılmasını temin eder ve sınav sonuçlarını değerlendirir.

**MADDE 15- SINAVIN YAPILIŞ ŞEKLİ:**

Sınav sorularına ait zarf kurul başkanı tarafından sınava katılanların önünde açılır ve sorular dağıtılır.

Sınavda uygulanacak hususlar ve süresi belirtilir. Süre bitiminde sınav kağıtları toplanır. Özel yerleri açık olan kağıtlar kapatılır. Üzerinde özel işaretler bulunan kağıtlar var ise ayrılır.

Kurul, sınavın başlangıç ve bitiş saatini, katılanların miktarını, kopya yapılıp yapılmadığını ve varsa özel işaretli sınav kağıtlarının miktarını, sınavı terk edenleri belirten bir tutanak hazırlayarak imzalar.

Özel işaretleri olan sınav kağıtlarını açarak hükümsüzlüğüne dair not koyar ve imza eder.

Sınav kağıtları tutanak ile birlikte personel ünitesi adına gelen üyeye verilir.

**MADDE 16- SINAV KAĞITLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ:**

1. Sınav kağıtlarının değerlendirilmesinde her üye notunu gizli verir ve imzalar. Sınav kağıdının özel yerini kapatarak diğer üyeye verir. Notlandırma tamamlanınca sınav kağıdı kurul başkanınca personel ünitesine verilir. Personel ünitesi notlandırma yerlerini açarak not ortalaması (100 üzerinden) 60 (Dahil)'den yukarı olanları ayırır. Bunlar diğer sınav çeşitlerine girer.

2. Kazananlar arasında değerlendirmeye girebilmek için diğer sınav çeşitlerinden de 100 üzerinden en az 60 puan alınması gerekir.

3. Her işçi için (Sınav sonuçlarının değerlendirilmesinde gerek aynı sınavda kurul üyelerinin münferit notları arasında, gerekse, Yazılı-Sözlü, Yazılı-Uygulamalı sınav notlandırmaları arasında) 25 dahil daha fazla not farkı varsa, durum kurul tarafından tutanakla tesbit edilerek işverene bildirilir. İşveren, Sınav Kurulu dışında bir kişiye durumu inceletir. Bu kişinin vereceği raporda belirttiği kanaat kesindir.



### **MADDE 17- İLK İŞE GİRENLER İÇİN ARANAN BELGELER VE İŞE ÇAĞRI:**

Sınav sonuçları en geç 10 işgünü içerisinde ilan edilir. İlan tarihinden itibaren seçilen aday 7 gün içerisinde müracaat ederse kendisinden,

- a) 1. Daha önce çalıştığı yerden aldığı Çalışma Belgesi,  
2. Evsaf (Nitelik) Yönetmeliğinde belirtilen tecrübe süresine sahip bulunduğunu gösterir belgeler.  
3. Nüfus kağıdı örneği,  
4. Diplomanın aslı veya örneği (Noter Tasdikli)  
5. Sağlık Raporu,  
6. Kan Grubu Belgesi,  
7. Adli Sicil Kaydı,
- b) Seçilen adayın işe alınması işverence bir hafta içinde onaylanır ve işe başlatılır. Eğer aday bu tarihten itibaren 15 gün içinde göreve başlamamış ise, hakkından vazgeçmiş sayılır. Bu halde başarılı olanlar not sıralamasına göre çağrılır.

### **MADDE 18- İŞE ALMADA TERCİH VE STAJ İMKANI:**

İşe almada Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümleri uygulanır. Ancak; işe alma usulüne göre yapılan değerlendirme sonucu, eşit durumda olan adaylar arasından bu işyerinde çalışırken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen veya sakat kalan yahut eceliyle ölen işçinin çocuklarından biri veya eşi tercihen işe alınır.

Bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerle maluliyet ve ihtiyarlık aylığı almak amacı ile ayrılan veya bunlardan ölen işçilerin Teknik ve Meslek (Ticaret) Lisesinde okuyan çocuklarına okul dışı tatbikat yapmak zorunda olduklarına dair belge ibraz edilmesi, okulların öngördüğü süreyle sınırlı olmak, işveren veya işveren vekillerine başvurma sırası gözönünde tutulmak kaydıyla kontenjan olduğu takdirde işyerlerinde imkanlar nisbetinde staj yaptırılır.

### **MADDE 19- İŞE YENİ GİREN İŞÇİNİN İNTİBAKI:**

01.03.2005 tarihinden sonra işe ilk defa alınacak işçilere uygulanacak ücret skalası Ek1/B' de belirlenmiştir. Bu işçilerin intibakları işe alındıkları pozisyonun başlangıç derecesinin birinci kademesine yapılır. Bu işçiler TİS hükümlerinden yararlanırlar.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılacak işçilerin iş sözleşmeleri yazılı olarak yapılır ve pozisyonları iş sözleşmelerinde belirtilir.

Ancak; belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilerin akitlerinin askıya alınmasından sonra o işyerine işçi alınması gerektiğinde, önce iş sözleşmesi askıya alınan bu işçilerden niteliği uygun olanların, verimlilikleri, kıdemleri nazara alınarak öncelikle işe çağırılırlar. Bu şekilde işe çağrılacak işçiler iki işveren ve bir sendika temsilcisinden oluşan komisyon tarafından belirlenirler. Bu komisyonca belirlenen işçilerin işe başlatılması işverenin onayından sonra kesinleşir.

Başka kamu kurumlarından kanunla devredilen işçiler almakta oldukları gündelikleri ile pozisyonlarının başlangıç derecelerinin 1. kademesinden itibaren gündeliği aranarak, bulunacak en yakın lehte derece ve kademeye intibakı yapılır. Bu işçilerin almakta oldukları gündelikleri pozisyonlarının başlangıç derecesinin 1. kademesinden düşükse doğrudan 1. kademeye intibak ettirilir.

Başka kamu kurumlarından kanunla devredilen işçilerin işe giriş tarihi konusunda (bu maddenin uygulanması bakımından) devreden eski işverenin işyerine giriş tarihi esas alınır. Bu işçiler çalışmakta oldukları pozisyonlarıyla Ek:2'deki varsa aynı pozisyonuna, aynı pozisyonunun bulunmaması halinde ise benzer en yakın pozisyona yukarıdaki şartlarla intibak ettirilir.

### **MADDE 20- İŞİ TANITMA:**

İşe ilk defa alınanlar, işe başlatılmakla beraber, ilk amiri tarafından işyerine intibaklarını kolaylaştırmak için eğitime tabi tutulurlar.

Bu eğitimde işçiye; yapacağı iş ve uyacağı kurallar, herhangi bir işlem için ilk defa kime danışacağı, ödemelerini nereden ve nasıl alacağı, sendika temsilcileri ile olan ilişkileri, çalışma



saatleri ve şartları, teşkilatın ana görevleri, çalışacağı ünitenin görevi ve diğer ünitelerce nelerin yapıldığı gibi konularda yeterli bilgiler verilir.

Hizmet ve özel durumu itibariyle ilişki kurmak zorunda olduğu üniteler ve şahıslarla tanıştırılır.

Görevi ile ilgili makina ve araçlar kendisine eksik ve kusurlu yerleri gösterilmek suretiyle teslim edilir. Dikkat edeceği hususlar hatırlatılır.

#### **MADDE 21- DENEME SÜRESİ:**

Dışarıdan alınan işçiler için deneme süresi 90 gündür. Bu süreler içinde işçi veya işveren, akdi bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedebilir.

Sınav sonucu mevsimlik olarak çalıştığı pozisyonundaki daimi kadroya geçirilen mevsimlik işçilerle, pozisyon değiştiren daimi kadrolu işçilere deneme süresi uygulanmaz. Ancak, mevsimlik olarak çalışırken pozisyonu dışında başka bir pozisyonda daimi kadroya geçirilen işçiler için deneme süresi 60 gündür.

Pozisyonu değiştirilen mevsimlik işçinin yeni pozisyonuna ilişkin deneme süresinde çalışmasının yeterli olmadığı işveren vekilince işçiye yazı ile bildirilirse, işçinin iş sözleşmesi feshedilmez. Eski pozisyonuna iadesi sağlanır.

#### **MADDE 22- DAHA ÖNCE ÇALIŞIP DA AYRILANLAR HAKKINDA ÖZEL İŞLEM:**

Askerlik, hastalık ve malullük gibi nedenlerle işyerinden ayrılan işçi, terhisinden veya iyileşmesinden sonra (2) ay içinde işverene veya işveren vekiline başvurduğu takdirde, eski pozisyonu boş ise bu işe, değilse eski işine benzer bir işe, ayrıldığı derece ve kademesiyle (30) gün içinde atar.

#### **MADDE 23- GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK, MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:**

1. Gözetim altına alınan işçiler, bunu belgeledikleri takdirde, yasal gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilir. Ancak, gözaltından sonra tutuklanma halinde, gözaltında geçen süre ile tutukluluk süresi 60 günü aştığı takdirde işçilerin iş sözleşmeleri münfesih sayılır.

2. İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 60 günü aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesih sayılır. 60 güne kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

3. Tutukluluğun;

- Kovuşturmaya yer olmadığı,
- Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biriyle 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer var ise işe alınır. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

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

Bilahare hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri münfesih sayılır. Şu kadar ki, 5'inci fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5. Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden,

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



6. Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin ülke ve milleti ile bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetleri'ne karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe almazlar.

#### **MADDE 24- İŞ MAKİNASI OPERATÖRLERİ VE SÜRÜCÜ OPERATÖRLERİNİN İŞ KAZASI HALİNDEKİ DURUMLARI:**

İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken iş veya trafik kazası yapanlara bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde (15) ay içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek koşuluyla,

- a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda (10) işgünü içinde,
- b) Sürücü belgeleri geri alınmışsa, sürücü belgesinin iade edildiği tarihten itibaren (10) işgünü içinde,

İşveren veya işveren vekiline başvurmaları halinde eski pozisyonlarında işyerinden ayrıldıkları tarihteki derece kademelerinin işe yeniden başlatıldıkları tarihteki karşılığı gündelikleriyle gerekli belgelerin tamamlanmasını izleyen (10) işgünü içinde görevlerine başlatılırlar.

Bu bent kapsamına girenlere tutuklanma günlerinden başlayarak (150) güne kadar çıplak gündeliklerinin ödenmesine devam olunur. (150) günden sonra ve (15) aylık sürenin dolmasına kadar geçecek sürede iş sözleşmesi askıda kalır ve bu süre içinde kendisine herhangi bir ödeme yapılmaz. (15) aylık sürenin dolmasından sonra iş sözleşmesi münfesihtir.

İş sözleşmesinin münfesihtir sayılmasından sonraki iş talepleri işveren tarafından yerine getirilir.

### **III. BÖLÜM**

#### **MADDE 25- İŞ DEĞİŞTİRME ŞARTLARI:**

Sihhi durum, işçinin ve işin durumu, fevkalade hallerin doğumu hizmetin gereği ve benzeri nedenlerle ve bu nedenleri belgelemek kaydıyla işçinin bilgi ve becerisine uygun olarak işi değiştirilebilir.

Ayrıca;

a) İstemeleri halinde 40 yaşını tamamlamış ve teşkilatta en az 10 yıl Ağır Vasıta Şoförü veya Paletli Dozer, Yapım Greyderi, Tabancacılar, Paletli Yükleyici ve Ekskavatör Operatörü olarak çalışanlar işverenin uygun görmesi halinde Yol Yapım Formeni veya Saha Amiri olarak atanabilirler. Bu atamalarda işçinin yevmiyesi önceki yevmiyesinden aşağı olamaz.

b) Deneme süresi içinde başarılı görülmeyle beraber daha sonra herhangi bir sebeple başarılı bir hizmet yapamaz duruma gelen işçilerin iş sözleşmeleri ihbarlı olarak fesh edilmeden önce varsa ücret derecesi aynı ve benzeri nitelikteki hizmetlere mevcut hakları ile aktarmaları yapılır.

Şema değişikliği veya bazı hizmetlerin azalması, buna karşılık bazı hizmetlerin artması sebebiyle şema dışı kalan veya hizmetin kalkması sebebiyle hizmetine ihtiyaç duyulmayan işçinin ihbarlı olarak iş sözleşmesi fesh edilmeden önce benzer nitelikte başka hizmetlere aktarmaları yapılabilir.

İş değiştirme işlemleri sınavsız olarak yapılır ve işveren vekilinin teklifi Makamın tasvibi ile tekemmül eder.

İş değiştirilen işçinin intibakı, intibak hükümlerine göre yapılır.

Her halukarda işçinin ücreti düşürülemez.

#### **MADDE 26- EKİPBAŞILIK:**

Makina ve ekip çalışmalarında (3) iş makinası ve vasıttadan oluşan ekiplerde iş düzenini ve kontrolünü sağlayacak nitelikte sürücü operatör (Şoför) ve Operatör pozisyonunda bir işçi ekipbaşı olarak görevlendirilir. Bu görevlendirmede;

- Kıdemlilik,
  - Tahsil,
  - İdarecilik ve Temsil Yeteneği,
  - Çalışması ve Sicil Durumu,
- dikkate alınır.



Sanat yapısı bakım ekipleri ile şantiyelerde kurulan sanat yapısı ekiplerinde (Teknisyen ve Sürveyan bulunmayan ünitelerde) görevli işçilerden birine ekipbaşı görevi yaptırılabilir.

Etüd Ekipleri, Bakım, Yapım ve Onarım Ekipleri, Seyyar Stabilize, Araştırma ve Köprü Bakımı Sondaj ve Asfalt Ekiplerinde de ekipbaşılık kurulabilir. Sondaj ekiplerinde ekipbaşı olarak sondörler görevlendirilir.

Ekipbaşı olarak görevlendirme ve değiştirme esasları tamamen işverenin takdirine bağlıdır.

Ekipbaşı olarak görev yapan işçiye, işin devamı süresince gündeliklerine ilaveten ve başka ödemeleri etkilememek üzere, sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 3,28 TL ekipbaşılık zammı ödenmeye devam edilir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zamları oranında artırılarak ödenecektir.

#### IV. BÖLÜM

##### MADDE 27- ÇALIŞMA SÜRELERİ:

Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu süre genel olarak haftalık (5) işgünü (45) saat olarak uygulanır.

Ancak, mahiyeti itibariyle hafta içinde ara verilmeyerek çalışma yapılması gereken işyerlerinde iş süresi, işveren veya işveren vekilleri tarafından işyeri sendika temsilcilerinin de görüşü alınarak ve teklifleri mahalli şartlar ve gelenekler gözönünde bulundurulularak haftada (6) işgünü (45) saat olarak uygulanabilir.

İşin başlaması ve sona ermesi saatleri mevzuat hükümleri, mahalli şart ve gelenekleri gözönünde tutularak işveren veya işveren vekilleri tarafından tesbit edilir.

Herhangi bir sebeple iş saatinde işveren tarafından indirim yapıldığı takdirde, işçinin gündeliği tam olarak ödenir. Bu indirim müktesep hak sayılmaz.

İşyerinde işin ortalama bir zamanında işçilere günde bir saatlik bir ara dinlenmesi verilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. ve 68. maddeleri hükümleri saklıdır. Ancak ara dinlenmeler konusunda daha önceki mevcut uygulamaya devam olunur.

##### MADDE 28- İŞÇİNİN POZİSYONUNDA ÇALIŞTIRILMASI:

Bütün işçilerin pozisyonlarında günlük çalışma süresince tam olarak çalışmaları esastır.

a) Ancak, işçiler mevsim ve iş şartları gereği tayin edildikleri pozisyon dışında ünvanı ve niteliği benzer veya üst pozisyonda çalıştırılabilir.

b) İzin, hastalık, işten ayrılma gibi sebeplerle ayrılan işçilerin işlerinin aksamaması için, işveren işçileri geçici olarak meslekleriyle ilgili olmak şartıyla, ayrılan işçinin işinde çalıştırabilir. Ancak, bu süre 3 aydan fazla olamaz.

c) İşçinin sağlık durumu itibariyle üç ay veya daha kısa bir süre hafif işlerde çalıştırılması gerektiğini belirtir, bağlı bulunduğu sağlık kurumlarınca onaylı sağlık kurulu raporu ibraz etmesi halinde, işçi bu sürede işveren veya vekilinin uygun göreceği başka bir işte çalıştırılır.

Ancak; rapor süresinin 3 ayı aşması halinde işçinin hangi işte çalıştırılacağı işyeri İşbirliği Kurulunda karara bağlanır.

d) İşçinin pozisyonunun gerektirdiği niteliklerden herhangi birini kaybetmesi (işçinin o pozisyonda göreve atanması sırasında öngörülen veya kabul edilen niteliklerinin daha sonra değiştirilmesi halinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.) hallerinde, işveren ilk işyeri İşbirliği Kurulunda işçinin pozisyonunun değiştirilmesini isteyebilir. Ancak, bu işlem sırasında işçinin derecesi ve yevmiyesi düşürülemez.

e) Tayin edildikleri pozisyon dışında bir pozisyon görevinde çalıştırılan işçilerin, tayin edildikleri pozisyona nazaran, aynı hizmet bölümü içinde eş veya daha yüksek dereceli pozisyonlarda çalıştırılmaları halinde, çalıştırıldıkları günlere münhasır olmak üzere gündeliğinden ayrı olarak 01.03.2023 tarihinden itibaren günde toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında 1,07 TL/Gün ödenmeye devam edilir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zamları oranında artırılarak ödenecektir.

Ayrıca, işçi lehine olan primler ödenir. Bu işçilere araziye çıkmaları halinde 6245 sayılı Kanunda belirtilen esaslar dahilinde hak kazanacağı seyyar görev tazminatı da ödenir.



### **MADDE 29- MOLA VERİLMESİ:**

Atölyelerde sigara ve meşrubat içme yasağı konulan kapalı işyerlerinde çalışan işçilere işyeri amirliğince uygun görülen bir yerde sigara içmeleri için mola verilir. Bu zamanlar çalışma süresinden sayılır. Mola, sabah ve öğleden sonra 15'er dakikalık süreler halinde kullanılır.

### **MADDE 30- ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL, HAFTA TATİLİ VE ÜCRETLERİ:**

Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatili hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatili günlerinde iş gereği olarak işçi çalıştırıldığı takdirde 3 gündelik üzerinden ödeme yapılır.

a) Haftalık iş süresi (5) gün ve (45) saat olarak uygulanan işyerlerinde çalışan işçiler için hafta tatili pazar günüdür. Ayrıca bu işçiler için cumartesi günü dinlenme günüdür. Bunlara cumartesi ve pazar gündelikleri tam olarak ödenir.

b) Haftalık iş süresi (6) gün ve (45) saat olarak uygulanan işyerlerinde hafta tatili pazar günüdür. Ancak Bina ve Mal Bakıcısı pozisyonunda çalışanlar bakımından vardiyalı (nöbetleşe yapılan işler) çalışmalarda hafta tatili, çalışılan altıncı işgününden sonraki yedinci gündür. İş gereği hafta tatili günü çalışmasına karşın başka bir gün izin verilmiyorsa kanunen verilmesi gereken bir gündelik dahil toplam üç gündelik ödenir.

c) Haftalık iş süresi (5) gün ve (45) saat olarak uygulanan işyerlerinde çalışan işçiler cumartesi günü çalıştırıldığı takdirde bu işçilere çalıştıkları sürenin tamamı için fazla çalışma ücreti ödenir.

### **MADDE 31- YOLDA GEÇEN ZAMANLAR:**

Şantiyede ve arazide çalışan seyyar görevli işçilerin merkez işyerlerinden çalışma mahallerine götürülüp, getirilmeleri işverence Karayolları Trafik Kanunu hükümlerine uygun vasıtalarla sağlanır.

a) Merkez işyerine 50 km. mesafedeki çalışmalarda işverence yatacak yer temin edilmediği takdirde, işçiler iş saati dahilinde her gün getirilip, götürülürler.

b) Arazi çalışmaları yapan işçiler, işverenle Yol-İş veya ilgili şubenin tesbit edecekleri zaman aralarında iş saatinden sayılmamak ve mesai saati dışında olmak üzere ve sosyal yardım niteliğinde en yakın yerleşim yerine getirilip, götürülürler.

c) Merkez işyerinden 100 km. uzaklık içinde kalan çalışmalarda işçiler hafta ve genel tatil günlerinde mesai saati içinde olmak üzere işyeri merkezine götürülüp, getirilirler.

Merkez işyerlerinden 100 km. uzaklık dışında kalan çalışmalarda iki hafta devamlı mesai yaptırılabilir. Bu iki haftalık çalışma süresinin tamamlanmasından sonra işçiler, işyeri merkezine mesai saati içinde olmak üzere götürülür ve getirilirler.

Ancak, işveren veya vekili gerek gördüğü hallerde, işçilerin işyeri merkezine mesai saati dışında getirip, götürülebilir. Bu ahvalde bu maddenin (d) fıkrası hükmüne göre işlem yapılır.

d) Arazi (şantiye) çalışmalarında yolda geçen zamanlar iş saatinden sayılır.

e) Maddede öngörülen gerekli şartları haiz şantiyeler kurulmadığı veya şantiye kurulmasına gerek görülmediği takdirde, işçilerin işyeri merkezine gidiş-gelişleri iş saatleri dahilinde işveren tarafından sağlanır.

f) İşçilerin toplu istekleri ve işverenin tasvibi ile yaz aylarında arazi çalışmaları yapılan yerlerde, işçilerin aileleri ile birlikte ikametleri işverence sağlanır.

### **MADDE 32- FAZLA ÇALIŞMA YAPTIRILMAYACAKLAR:**

Fazla çalışma yaptırılmayacaklar hakkında kanun hükümleri uygulanır.

### **MADDE 33- VARDİYA USULÜ ÇALIŞMA:**

İşyerlerinde gerekiyorsa işçi, iki veya üç vardiya halinde çalıştırılabilir. Gece ve gündüz işletilen veya nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle, postalar sıraya konur. Vardiya cetvelleri işyerinde ilan olunur.

Vardiya çalışmalarının süre ve saatlerinin tesbitinde, mahalli şart ve iklim durumu gözönünde bulundurulur.



### **MADDE 34- ÜCRETLİ İZİNLER:**

İş Kanunu ve Yıllık İzin Yönetmeliği esasları içinde işçilere hizmet yılına göre aşağıda gösterilen süre kadar yıllık ücretli izin verilir.

- a) 1 yıldan 5 (dahil) yıla kadar olanlara 22 işgünü,
- b) 5 yıldan fazla 10 yıldan az olanlara 28 işgünü,
- c) 10 yıl ve daha fazla olanlara 30 işgünü,

İşçinin izin süresi, yıllık ücretli izin yönetmeliğinin 9'uncu maddesi uyarınca işçinin iznini hak ettiği tarihteki kıdemine göre hesaplanır.

Cumartesi çalışma yapılmayan işyerlerinde izin hesaplanmasında cumartesi işgünü sayılır.

Yukarıdaki izin sürelerinin tesbitinde işçinin kamu kuruluşlarında, İktisadi Devlet Teşekküllerinde memur veya işçi olarak geçen hizmet süreleri de dikkate alınır.

Yıllık ücretli iznin kullandırılmasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanır.

İşçinin yıllık ücretli izin tarihleri, bir işveren, iki sendika temsilcisinden oluşan kurulca tesbit edilir ve işverenin onayına sunulur. Bu kurul, ücretli izinlerin kullanılmasyla ilgili çalışmaları yürütür.

İzin tarihleri düzenlenecek bir çizelge ile duyurulur. Aynı pozisyonda olmak ve işverenin onayından geçmek üzere, izin tarihleri işçilerin anlaşmaları ile değiştirilebilir.

Ölen işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık ücretli izin karşılığı ücret, kanuni mirasçılara ödenir.

İzinler, kesinlikle yılı içinde kullandırılır.

Yıllık ücretli izinde, işçilerin ücret karşılığı bir işte çalıştıkları anlaşıldığı takdirde, peşin olarak ödenen para, işçiden izin dönüşünü takip eden ay içinde tahakkuk eden ödeneğinden başlamak üzere 4 taksitte kesilir.

### **MADDE 35- MAZERET İZİNLERİ:**

İşveren, işçilere aşağıdaki esaslar uyarınca ücretli mazeret izni verir.

- a) İşçinin evlenmesi halinde 7 gün,
- b) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün,
- c) İşçinin ana, baba, eş, çocuklarının hastalığı veya kaza sonucu ağır yaralanması halinde 5 güne kadar,

d) İşçinin ana, baba, eş, çocuk, kardeş veya işçinin eşinin ana veya babasının ölümü halinde (5) gün, ölüm ya da defin olayı ayrı bir şehirde ise (7) gün,

e) Yangın, su baskını, zelzele gibi tabii afetlere maruz kalma halinde (10) gün,

İşçiye ücretli mazeret izni verilir. Bu izinler, olay tarihinden bir hafta sonra talep edilemez. Talebin belgelendirilmesi şarttır.

Hastanelerce, işçinin eş veya çocuklarının ve bakmakla mükellef olduğu anne veya babasının; bunların ikamet ettiği il sınırları dışında bir hastanede tedavisine lüzum gösterildiği ve refakat gerektiği takdirde, işçiye yılda 10 günü geçmemek üzere ücretli mazeret izni verilir.

### **MADDE 36- İDARİ İZİN:**

İşçilere bir ay içinde meşru mazeretlerine binaen (1) işgünü ücretli izin verilir. Bu süre işçilerin talebine bağlı olarak bir kerede ya da ikiye bölünerek verilebilir. Şantiyede ve ekiplerde çalışan işçilerin geçerli mazeretlerine binaen işverence uygun görülmesi halinde, idari mazeret izinleri 2 aya kadar birleştirilerek kullandırılabilir.

### **MADDE 37- SENDİKAL İZİNLER:**

#### **a) Baştemsilci İzinleri:**

Sendika baştemsilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

#### **İşyeri İşçi Mevcudu**

- 01 - 50 işçi çalıştıran işyerinde
- 51 - 200 işçi çalıştıran işyerinde
- 201 - 500 işçi çalıştıran işyerinde
- 501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde

#### **Haftalık İzin Süresi**

- 6 Saat,
- 8 Saat,
- 10 Saat,
- 12 Saat,



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

**b) Temsilci İzinleri:**

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

**İşyeri İşçi Mevcudu**

**Haftalık İzin Süresi**

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

**c) Eğitim İzinleri:**

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın veya ilgili şubenin yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenleniş şekline göre ücretli izin verilir.

**İşyeri İşçi Mevcudu**

**Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi**

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

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

**MADDE 38- ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA İZİNİ:**

İhtiyat askerliğine giden işçiye, 90 güne kadar ücretli mazeret izni verilir. Askerlik 3 aydan fazla devam ettiğinde fazlası için ücretsiz izinli sayılır. İşçi ihtiyat askerliğinin hitamında ayrıldığı şartlar dahilinde işine devam eder. İşçinin ölümü halinde sözleşmeden doğan hakları kanuni varislerine verilir.

**MADDE 39- ANALIK İZİNİ:**

Kadın işçilere, 4857 sayılı İş Kanununun 74'üncü maddesi paralelinde doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere çalışmadıkları toplam 16 hafta için (çoğul gebelikde 18 hafta) SGK'dan aldıkları analık geçici işgöremezlik ödeneğini, işverene iade etmeleri koşuluyla tam çalışmış gibi bordro düzenlenir, bu süreye ait yasal hakları ödenir.

Ancak; SGK yasasına göre analık geçici işgöremezlik ödeneğini almaya hak kazanamayan kadın işçiler, bu sürede (doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta) ücretli izinli sayılırlar.

Bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre ve hekim raporu ile belgelenmek suretiyle arttırılabilir.

İlgili mevzuat hükümlerine göre kreş veya emzirme odası açılmayan işyerlerinde doğum yapan kadın işçilere, doğum sonrası işe başlamalarından itibaren çocuğun 1 yaşını doldurana kadar çalışma saatleri içerisinde emzirme izni verilir.

Emzirme izninin kullanılma zamanı emzikli kadının görüşü de alınmak suretiyle, iş saatlerinin düzenleniş şekline göre işveren veya işveren vekillerince tespit edilir.



#### **MADDE 40- GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK ÖDENEĞİ:**

İşçilerin hastalık hallerinde;

a) İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda meydana gelen geçici işgöremezlikte işçinin tedavi edildiği ve aynı zamanda geçici işgöremezlik ödeneği verildiği sürece Sosyal Güvenlik Kurumu'nca eksik verilen kısım işverence ödenir.

b) İşçilerin kavga, sarhoşluk ve bunun gibi kendi kusuru ile meydana gelen geçici işgöremezlik halleri hariç, tek doktor istirahat raporu, tedavisi veya sağlık kurulu tarafından verilen rapor gereğince istirahatli bulunduğu devre ve toplam bir yıl içinde 6 aya kadar olan geçici işgöremezlik halinde, Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen işgöremezlik süresinde ödenmeyen ve eksik ödenen gündelikler işverence ödenir.

c) SGK tarafından geçici işgöremezlik ödeneği olarak verilen para dairenin saymanlığına yatırıldığı takdirde, ödemeler işveren tarafından kanun çerçevesi içerisinde yapılır.

Bu ödemelerde yasal kesintiler ve sigorta primi dahil edilir.

d) 3713 sayılı Terörle Mücadele Yasası hükümlerine göre Sosyal Güvenlik Destek Primi ödeyerek işyerinde çalışmakta olan vazife malülü işçilerin Sağlık Bakanlığına bağlı Devlet hastanelerinden veya anlaşmalı sağlık kurum/kuruluşlarından aldıkları istirahat raporları ile muayene ve tedavide kaldıkları süreler için ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılmaz

#### **MADDE 41- VİZİTEDE GEÇEN ZAMAN:**

Viziteye çıkan işçinin teşhis ve tedavide geçen zamanları ile bulunduğu ilin dışına havalesi hallerinde geçen zamanlar iş saatinden sayılır.

#### **MADDE 42- ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ:**

Ücretli idari izin süresinde yetiştirilemeyen veya bunun dışında sebeplerle ihtiyaç duyulan işleri görmek amacıyla işçiye ayda üç güne kadar ücretsiz izin verilir. 4857 sayılı Kanunun 46'ncı maddesinin (c) bendi gereğince ücretsiz izin verilen işçinin hafta tatili ücreti kesilmez.

a) Önemli mazeret izinleri sonunda işçilerin izinlerinin devamı gerekiyorsa işçi durumu hemen işverene bildirmek suretiyle en çok 2 ay süreyle ücretsiz izin talebinde bulunabilir. İşveren, talebi, süreyi kısaltarak veya aynen kabul edebilir.

b) Haklı nedenlere dayanarak işçilere yılda 2 ayı geçmemek üzere ücretsiz izin verilebilir. Sürenin uzatılması işverence sakıncalı görülmediği takdirde, bu süre 3 aya çıkarılabilir.

Ancak, işçiler bu süre içinde başka bir işte çalışamazlar. Çalıştıkları takdirde işveren akti feshedebilir. Kendi işinde çalışmak, başka bir iş olarak vasıflandırılmaz.

İşçilere, bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerin raporla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine en çok altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarla bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

Ancak; 10 hizmet yılını tamamlamış işçilerin istekleri halinde, işçilik süreleri boyunca ve bir defada kullanılmak üzere altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir

#### **MADDE 43- SENDİKA TEMSİLCİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI:**

İşyerinde çalışan sendika ve sendika şubesi başkan ve yöneticileri ile işyeri sendika temsilcileri sırf sendikal faaliyetleri nedeniyle cezalandırılmaz ve iş sözleşmeleri bu nedenle bozulamaz. Bu yönetici ve temsilciler yazılı rızaları dışında başka bir işyerine veya meslekleriyle ilgili olmayan bir işe nakledilemez veya başka bir işyerine daimi olarak yılda bir aydan fazla gönderilemezler. Yönetici ve temsilcilerin teminatı ile iş sözleşmelerinin feshi konusunda yasal hükümler uygulanır.

Sendika işyeri baştemsilci ve temsilcilerinin görevlerini yapabilmeleri için kendilerine merkez ve taşra işyerlerinde işveren veya işveren vekillerince bir oda tahsis edilir. Dahili telefon sağlanır.



#### **MADDE 44- SENDİKA YÖNETİCİLERİ HAKKINDA YAPILACAK İŞLEM:**

Yol-İş Sendikasının veya şubelerinin yahut Yol-İş'in bağlı olduğu üst işçi teşekkülünün (Konfederasyonunun) yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23'üncü maddesi kapsamında iş sözleşmeleri askıya alınan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleri ile çekilmek suretiyle son bulunduğu tarihten itibaren (3) ay içinde ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, talep tarihinden itibaren en geç (1) ay içinde eski pozisyonunda, eski pozisyonu boş olmadığı takdirde benzer bir pozisyonda çalıştırılmak üzere işten ayrılma tarihindeki derece ve kademesiyle işe alınırlar. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

Süresinde başvurmasına rağmen işe alınmayanlara, başvuru tarihinde yürürlükte bulunan İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri ve yine başvuru tarihinde uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesinde tesbit edilen ve işten ayrıldığı tarihteki derece kademesi karşılığı olan gündelik ve buna eklenebilecek diğer hakları gözümlünde tutularak kıdem tazminatı ödenir. Ayrıca geçmişe dönük kullanılmayan izinleri var ise kullanılmamış izinlerin parası da kendilerine ödenir.

Yönetim Kurulundaki veya başkanlıktaki görevlerin yerine getirirken vefat edenlerin kanuni mirasçılarına da yukarıdaki hüküm uyarınca kıdem tazminatı ödenir.

#### **V. BÖLÜM**

#### **MADDE 45- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMASI:**

İşyeri sendika temsilcileri aşağıdaki esaslar uyarınca Yol-İş tarafından atanır.

Her işyeri için temsilcilerden biri ayrıca baştemsilci olarak atanır ve bunların kimlikleri bir liste halinde işveren veya işveren vekillerine bildirilir.

#### **İşyerinde İşçi Sayısı**

<b>En Az</b>	<b>En Çok</b>	<b>Temsilci Sayısı</b>
1	50	1
51	100	2
101	500	3
501	1000	4
1001	2000	6
2000'den fazla		8

#### **MADDE 46- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ İLE YÖNETİCİLERİNİN YETKİLERİ, İŞVERENLE İLİŞKİLER, SENDİKA AİDATININ KESİLMESİ USULÜ:**

1- Sendika temsilcileri yürürlükteki yasa hükümleri ile bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri çerçevesinde görev yaparlar.

Üyelerin sendika ile ilişkilerini düzenlemek ve sözleşmenin uygulanmasını izlemek, işyerinde işveren ile işçi arasında çıkacak uyuşmazlığı barışçı yollarla çözümlenmek, yasa dışı teşebbüs ve hareketleri önlemeye çalışmak, başlıca görevleridir.

Sendika baştemsilcisi, temsilcilik görevlerini ileriye sürerek işyerinde diğer üyelerin uymak zorunda oldukları kurallara aykırı davranamazlar.

Sendikanın işyerinde çalışmayan yöneticileri, toplu iş sözleşmesi uygulaması şikayet ve uyuşmazlıklarla ilgili olarak sendika temsilcileri işveren ve kendi üyeleri ile görüşmek üzere bilgi vererek işyerine girebilirler.

Sendika temsilcileri ve yöneticileri, sözleşmenin uygulanması ile ilgili olarak, işyeri amiri ile 15 gün içinde ve amirin uygun göreceği bir günde görüşme yapabilirler. Belirlenen gün görüşme mümkün olmazsa, en çok 3 işgünü içinde görüşme yapılır. Görüşme neticeleri bir tutanakla tesbit edilerek taraflarca imzalanır.

İşyeri sendika yönetici veya temsilcilerinden biri işyerinde veya işyeri dışında amir olarak doğan ve sendika üyesi işçi ile ilgili olup, hemen önlenmesi gereken olaylarda, iş saatleri içinde de olsa işyeri amirine haber vererek izin almak suretiyle olayla ilgilenirler.



İşyerinde çalışan sendika yönetici ve temsilcileri, yukarıda belirtilen sendikal görevlerinin ifasında izinli oldukları süreler hariç, işyerlerindeki görevlerini aksatmazlar.

Sendika işyeri baştemsilcileri merkez işyerlerinde çalıştırılırlar.

2. İşveren ve işveren vekilleri sözleşmeyi tümüyle uygular. İşçilerin uygulamayla ilgili dilekçe ve şikayetlerini inceler ve uygulama yanlışlığı varsa derhal düzeltir.

3. Sendika ve sendika şubelerinin üyelerine duyuracağı bildiriler veya ilanlar için işyerinde Yol-İş adına ilan tahtası bulundurur. Diğer kuruluş ve sendikalar bu ilan tahtalarından yararlandırılmazlar.

Ancak, sendikaca asılacak ilanlardan sendika sorumludur. Sendikanın temsilci ve yöneticileri ile yaptığı görüşmelerde verilen kararları engeç 15 gün içinde uygular.

4. İşveren veya işveren vekilleri yasalar gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatları her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez ve bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir bir listeyi sendikaya gönderir.

5. Sendika ve sendika şubeleri ile işveren ve işveren vekilleri işçileri ilgilendiren genelge ve yayınlardan (gizli olanlar hariç) yeter sayıda karşılıklı olarak birbirlerine gönderirler.

6. Sosyal Kuruluşların Kesintileri:

İşçinin muvafakatına istinaden sosyal faaliyetler ile Yol-İş'in öncülüğünde kurulmuş kooperatifler için yapılacak (sendika şubesi tarafından verilecek listelere istinaden) kesintiler işverence mutemetler aracılığı ile işçinin istihkakından kesilir. Bu konuda doğacak hukuki sorumluluk Yol-İş'e aittir.

İşveren bu işler için Yol-İş'ten herhangi bir masraf isteyemez. Bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir bir listeyi işveren veya işveren vekilleri Yol-İş'e gönderir.

7. İşveren, işçilerin işe alınmalarında ve işten çıkılmaları halinde durumlarını Yol-İş'e yazı ile bildirir.

## VI. BÖLÜM

### MADDE 47- NAKİL ESASLARI:

İşçinin çalışmakta olduğu işyerinden aynı pozisyonla,belediye hudutları dışı bir işyerine sürekli olarak atanması işlemine nakil denir.

İşçilerin işyeri belediye hudutları içindeki çalışma yerleri, geçici veya sürekli olarak işveren veya işveren vekillerince değiştirilebilir. Bu nakillerde işçinin rızası alınmaz. Bu nakli kabul etmeyen işçi iş sözleşmesini feshetmiş sayılır.

İş hacminin azalması, iş yükünün azaltılması, hizmetin belirli bir bölgede yoğunlaştırılması, üretim tekniğinin geliştirilerek değiştirilmesi veya plan-program ve projeler gereği olarak hizmetin belirli sürede bitirilmesinin zorunlu olması gibi nedenlerle ihtiyaç fazlası kalan veya hizmetine ihtiyaç duyulan işçiler, işverenin işgücü ihtiyacı olan belediye hudutları dışındaki diğer işyerlerine nakledilebilirler. Ancak, işçi nakli kabul etmediğini 6 işgünü içinde işverene bildirdiği takdirde, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24/2 maddesine göre iş sözleşmesini feshetmiş sayılarak sadece kıdem tazminatı ödenir. Bu hal, işçi tarafından iş sözleşmesinin feshi sayılacağından İş Kanununun 22. maddesi hükmü uygulanmaz.

### MADDE 48- İŞÇİNİN İSTEĞİ İLE NAKİL:

İşçilerin kendi istekleri ile nakillerinin yapılabilmesi için;

- Tayinini istediği ünitede aynı pozisyonda veya benzeri pozisyonda personel ihtiyacının bulunması,

- Her iki ünitenin muvafakatının olması,

- Naklini gerektirecek meşru mazeretinin bulunması (belgelemek kaydıyla)

gereklidir.

Bu koşullara sahip bulunan işçilerin nakil istekleri yetkili makamın uygun görmesi halinde gerçekleşir.



#### **MADDE 49- ANLAŞMALI NAKİLLER:**

Aynı işyerinde veya aynı işverene bağlı ayrı işyerlerinde çalışan aynı görevdeki iki işçi, karşılıklı olarak anlaşarak ve işverenin muvafakati ile işyerlerini değiştirebilirler. Nakil işlemi kesinleştikten sonra işçilerden herhangi birisi isteğinden vazgeçemez. İsteğinden vazgeçen işçi iş sözleşmesini feshetmiş sayılır.

#### **MADDE 50- NAKLEN ATAMALARDA İŞE BAŞLAMAK VE İSTİHKAKIN ÖDENMESİ USULÜ:**

a) Naklen ataması yapılan işçi, nakil emrinin kendisine tebliğini müteakip (Tebellüğ günü hariç) aynı şehirde yapılan nakillerde ertesi işgünü çalışma saati sonuna kadar, ayrı şehirler arasında yapılan nakillerde 5 gün içerisinde yeni görevine başlamak zorundadır. Ancak, şehirlerarası daimi nakillerde, nakil yolluğuna ilişkin ödeme emri tebliğ edilmedikçe işçiye nakil emri tebliğ edilemez.

b) Yukarıda belirlenen bir günlük ve 5 günlük süreler için işçiye istihkakı tam olarak yeni işyerinde ödenir.

#### **MADDE 51- YOLLUK:**

Nakillerde işçilere, 6245 sayılı Harcırah Kanunu ve Bütçe Kanunu esaslarına göre yolluk verilir.

#### **MADDE 52- YOLLUK VE SEYYAR GÖREV TAZMİNATI:**

Yolluk ve Seyyar Görev Tazminatı konusunda, Harcırah Kanunu, Bütçe Kanunu ve ilgili mevzuat hükümlerine göre ödeme yapılır. Toplu İş Sözleşmesi'ne göre belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve fiilen çalıştıkları pozisyonları seyyar görevli olarak vize edilmiş olan işçilere, mevzuat çerçevesinde Seyyar Görev Tazminatı ödenir.

Geçici görevle gönderilen işçilere, ödenek olması halinde Geçici Görev Avansı ödenir.

#### **MADDE 53- NAKİL SONUCU YENİ İŞÇİ ALMA:**

Bir işçinin nakli durumunda, o işçinin yerine, iş durumundaki ani değişimler terfian veya işçinin özel durumu nedeniyle yapılan nakiller gibi istisnai haller dışında 6 aydan önce yeni bir işçi alınamaz.

### **VII. BÖLÜM**

#### **MADDE 54- BİLDİRİMLİ FESİH VE İHBAR ÖNELLERİ:**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca verilecek İhbar Önelleri aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir.

a) İş bir yıla kadar sürmüştür olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden başlayarak 4 hafta sonra,

b) İş bir yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden başlayarak 6 hafta sonra,

c) İş üç yıldan beş yıla kadar sürmüştür olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden başlayarak 8 hafta sonra,

d) İş beş yıldan on yıla kadar sürmüştür olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden başlayarak 10 hafta sonra,

e) İş on yıldan fazla sürmüştür olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden başlayarak 12 hafta sonra,

işçinin iş sözleşmesi feshedilmiş olur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 27'nci maddesine göre verilecek yeni iş arama izni günde (4) saattir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesi ve diğer ilgili kanun hükümleri geçerlidir.

15.05.1987 tarihinden sonra mülga K8y Hizmetleri'nde ve işverende ilk defa işe giren/ girecek işçilere yasada belirtilen süreler uygulanır.

#### **MADDE 55- İLİŞİK KESME BELGESİ:**

İşçinin işyerinden kesin olarak ayrılması sırasında (Ek:6)'da gösterilen "İlişik Kesme Belgesi" ilgili ünitelerden geçirilir ve bir örneği işçiye verilir.



#### **MADDE 56- KIDEM TAZMİNATI:**

Kıdem tazminatı uygulamasında;

- a) Sosyal Güvenlik Kurumuna göre yaşlılık veya malütlük aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini fesheden işçilerle, ölüm nedeniyle iş sözleşmesi sona eren işçilerin kanuni mirasçılarına her tam yıl karşılığı 40 günlük ücret tutarında,
- b) Kanunda öngörülen nedenlerle kıdem tazminatı almaya hak kazanan işçilere, her tam yıl karşılığı 36 günlük ücret tutarında, kıdem tazminatı konusunda kanun hükümlerinde belirtilen esaslara göre ödeme ve uygulama yapmak şartıyla, kıdem tazminatı ödenir.
- c) 15.05.1987 tarihinden sonra mülga Köy Hizmetleri'nde ve işverende ilk defa işe giren/girecek işçilere yasanın belirtilen gün sayısı uygulanır.

#### **MADDE 57- FESİH SONU ÖDEME:**

Bu sözleşme hükümlerine göre bildirim önelerine uyularak işten ayrılan ve çıkarılan işçilerin tüm hakları işten ayrılma veya çıkarma anından itibaren en kısa zamanda, 15 günü geçmemek üzere tahakkuk ettirilerek saymanlığa sevk edilir ve derhal ödenir.

### **VIII. BÖLÜM**

#### **MADDE 58- DİSİPLİN SUÇLARI, CEZALARI VE CEZALARIN TAYİNİ:**

Disiplini bozan fiiller ve davranışlara Disiplin Kurullarınca verilecek cezalar (Ek:3) sayılı cetvelde belirtilmiştir.

(Ek:3) sayılı cetvelde gösterilen fiillerden, İş Kanunu'nda işverene bildirimssiz fesih yetkisi veren fiillerle, ayniyet arzeden fiilleri işleyenlerden derhal işten çıkarılması gerekli görülenlerin iş sözleşmelerini işveren bildirimssiz ve tazminatsız olarak feshedebilir. İşveren sözü geçen fiilleri işleyenler hakkında bildirimssiz fesih yetkisini kullanmadığı takdirde, fiiller hakkındaki cezayı Disiplin Kurulu tayin eder.

Disiplin Cezaları; Uyarı, Kınama, Gündelik Kesimi ve İşten Çıkarma olmak üzere dört çeşittir.

Uyarı ve kınamalar, işveren veya vekillerince sebepleri gösterilmek suretiyle ve yazılı olarak doğrudan verilir.

Diğer ceza çeşitleri yukarıdaki hükümler çerçevesinde disiplin kurulları tarafından verilir. İşverenin veya vekilinin onayını müteakip uygulanır.

#### **MADDE 59- DİSİPLİN SUÇUNUN TESPİTİ:**

İşçinin bir fiili disiplin suçu niteliğinde görülürse aşağıdaki esaslar uygulanır.

a) Herhangi bir suretle işyeri amirine intikal eden bir suç amirlikçe işveren vekiline bildirilir.

İşveren vekili, zanlının ve ilgililerin en geç konunun işyeri merkezine intikalinden itibaren 10 gün içinde ifadelerini aldırır. İfade vermektan kaçınanlar için tutanak düzenlenir.

Bu safhada işveren vekili dosya münderecatına göre suç işlediğine kani ise, dosyayı engeç üç işgünü içinde Disiplin Kuruluna sevk eder. Disiplin Kurulu gerektiğinde ilgiliyi ve tanıkları da dinler.

b) Disiplin Kuruluna sevk olunacak işçinin işyerinde yapılacak Disiplin Kuruluna sevk evrakının tamamlanması için işçinin ifadesinin alınması sırasında işverence sendika ilgili şubesinden müşahit sıfatıyla bir temsilci istenir. Temsilci bulundurulmadığı takdirde durum bir tutanakla tesbit edilir ve incelemeye işverence devam olunur.

c) İşçinin disiplini bozan bir fiiline ait son cezanın kendisine tebliğinden itibaren (2) yıl içinde aynı fiili işlemesi halinde (Ek:3) sayılı cetvelde gösterilen cezalar tekerrür sırasına göre verilir. 2 yıldan fazla sürede işlenen suçlar tekerrür sayılmaz.

d) 6 ay içinde çeşitli disiplini bozan fiillerinden ötürü en az iki kez kınama, iki kez gündelik kesimi ile cezalandırılmış olan işçi, cezayı gerektiren beşinci bir fiil işlediği takdirde, bu fiil için kınanmış olsa bile o işçiye ayrıca işten çıkarma cezası verilebilir.

Uyarı ve kınama cezaları, bu cezaların uygulanmasından itibaren işçinin herhangi bir ceza almaksızın 2 yıl geçirmesinden sonra, talebi halinde sicilinden silinir.



### **MADDE 60- DİSİPLİN KURULLARI:**

İşyeri Disiplin Kurulu; ikisi işveren, iki işçi temsilcisinden olmak üzere dört kişiden oluşur. İşveren temsilcileri işveren, işçi temsilcileri ise ilgili sendika şubesi tarafından sendika şubesi yöneticileri veya işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından görevlendirilir.

### **MADDE 61- BAŞKANLIK VE SEKRETERLİK GÖREVİ:**

İşveren, kurulda temsilcilerinden birisini başkan olarak görevlendirir.

Disiplin Kurulları'nın sekreterlik görevi, personel ünitesince yapılır. Üyeler arasında personel ünitesi görevlisi bulunursa sekreterlik görevi bu eleman tarafından yürütülür.

### **MADDE 62- TOPLANTI ZAMANI, KARAR NİSABI VE KARARIN UYGULANMASI:**

a) Disiplin Kurulu'nun ilk toplantı günü ve gündemi işveren veya işveren vekili tarafından (5) gün önceden gereği için sendikanın ilgili şubesine ve kurul üyelerine duyurulur. Disiplin Kurulu gündeminde bulunan dosyaların, toplantıdan önce kurulun işçi üyelerince incelenmesi sağlanır.

Disiplin Kurulu, üyelerinin tümünün katılımıyla toplanır ve çoğunlukla karar alınır. İlk toplantı yapılamazsa üyelere yapılacak yazılı tebligatla 5 gün sonra kurul katılanlarla toplanır ve katılanların oy çokluğu ile gerekli kararı alır.

Oylarda eşitlik olursa başkanın oyuna itibar olunur.

Disiplin Kurulu Başkanı ve üyelerine önceden tayin edilen toplantı gününde herhangi bir görev verilmez.

Disiplin Kurulu kararları, işveren veya işveren vekilince uygulanır.

İhraç cezalarına karşı süresinde Yüksek Disiplin Kuruluna başvurulması halinde ihraç cezasının uygulanması TİS'nin 61. maddesi hükümlerine göre gerekli işlemler tamamlanuncaya kadar ertelenir ve Yüksek Disiplin Kurulu Kararı kesinleşinceye kadar işçinin görev yeri ve pozisyonu geçici olarak değiştirilebilir.

b) Gündelik Kesimi Cezasının Uygulanması:

Gündelik kesimi cezaları işçinin aylık ödemelerinden iki gündelik tutarından fazla kesilmemek kaydıyla uygulanır. Gündelik kesimi cezalarının uygulanmasında, işçinin gündeliğinden sigorta primi ve gelir vergisi çıktıktan sonra geriye kalan miktar esas tutulur.

### **MADDE 63- YÜKSEK DİSİPLİN KURULU:**

Yüksek Disiplin Kurulu (2) işveren, (2) sendika temsilcisinden teşkil edilir. İşveren, kurulda temsilcilerinden birisini başkan olarak görevlendirir. İşyeri Disiplin Kurulu üyeleri bu kurulda görev alamazlar.

Bu kurullar:

1. İşyerinde çalışan sendika yöneticileri ile sendika işyeri baştemsilcileri ve bu sözleşme ile kurulan disiplin kurullarının işçi üyelerinin işveren tarafından sevki koşuluyla, disiplini bozduğu ileri sürülen fiilleri konusunda sözleşme hükümlerine göre inceleme yapmak ve gerekli kararları vermek,

2. İşyeri Disiplin Kurulunca verilen disiplin cezalarından ihraç yolu ile iş sözleşmesinin feshi cezasının işçiye tebliğ edilmesinden veya tebliğ edilmiş sayılmasından itibaren (5) işgünü içinde işçinin, sendika veya ilgili sendika şubesinin veya işçinin durumunun incelenmesi talebi üzerine keyfiyeti incelemek ve sonucuna göre,

a) İşyeri Disiplin Kurulu kararının usul veya esastan iptaline, hafifletici sebeplerle varsa cezanın indirilmesine, işyerinin değiştirilmesine veya Disiplin Kurulu Kararı'nın onanmasına,

b) Disiplin Kurulu Kararı'nda disiplini bozan fiilin sözleşmenin (Ek:3) sayılı cetvelinde gösterilen maddeyle uyumadığının anlaşılması halinde, fiile uyan maddeye göre ceza tayinine, karar vermekle görevlidir.

Bu madde uyarınca yapılacak itiraz, inceleme isteğini havi işçinin dilekçesinin sendika veya ilgili sendika şubesi yazısının, işveren veya işveren vekilinin evrak kalemine verilmesi halinde hüküm ifade eder. İşçinin, sendika veya sendika şubesinin müracaatının alınmasından itibaren isteğin, dosyası ile



birlikte engeç (5) işgünü içinde Yüksek Disiplin Kuruluna sevki sağlanır. (5) işgünlük sürenin hesabında evrak kalemine kayıt tarihi esas tutulur.

Yüksek Disiplin Kuruluna intikal eden dosyalar öncelikle ele alınır ve en geç 1 ay içinde karara bağlanır. Bu süre gerekli görüldüğü takdirde kurul kararı ile uzatılabilir.

Yüksek Disiplin Kurulunun çalışma usul ve esasları hakkında 60. maddenin hükümleri uygulanır.

Yüksek Disiplin Kurulu'nca yapılacak inceleme genellikle dosya üzerinden yapılır. Kurul, olay hakkında tanıkların ve itirazda bulunan işçinin dinlenmesine karar verirse, bunların sözlü ya da yazılı beyanlarına da başvurabilir.

Yüksek Disiplin Kurulu kararları, işveren tarafından onanmakla kesinleşir ve uygulanır.

#### **MADDE 64- TEBLİĞ ESASLARI:**

Cezalar işçiye yazılı olarak tebliğ edilir.

1. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26'ncı maddesinde öngörülen 6 işgünlük sürenin başlangıcı işyeri Disiplin Kurulu Kararı'nın alındığı günü takip eden tarihtir. Yüksek Disiplin Kuruluna intikal eden olaylarda, bu sürenin başlangıcı Yüksek Disiplin Kurulu Kararı'nın işçinin çalıştığı işyerindeki evrak kaydına intikal ettiği tarihte başlar.

2. İşçiye çıkarılma cezası verilmesi halinde durum kendisine (6) işgünü içinde işçinin bağlı bulunduğu veya işçi belli bir yerde geçici olarak görevlendirilmişse o yer işyeri amirliğince yazılı olarak ve kararın niteliği sendika temsilcisi ile bir tanık huzurunda anlatılarak duyurulur. İşçinin tebellüğden kaçınması halinde tutanak düzenlenir. Karar, tebliğ veya tutanak düzenlenmesi tarihinden hüküm ifade eder.

3. İşçi hakkında alınan işten çıkarma kararı işçinin hastalık, izin, geçici askerlik hizmeti gibi sebeplerle işyerinden ayrı bulunması nedeniyle kendisine tebliğ edilemezse tesbit edilen veya bıraktığı tebligata yarar adresine (6 işgünü içinde) ve Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebligatname postalanması suretiyle tebliğ edilmiş sayılır.

4. Seyyar görevli işçiye işyeri merkezi dışında bulunması sebebiyle, işten çıkarma kararını tebliğ imkanı olmazsa keyfiyet işyeri merkezine dönüşünde derhal duyurulur. Bu halde (6) işgünlük sürenin geçirildiği ileri sürülemez.

5. Disiplin Kurulu Kararı'nın tebliği sırasında işçi işyerini terkederek ayrılmış ise, kurul kararı (6) işgünü içinde sendika ilan tahtasına konulmak ve (4) işgünlük süreyle bırakılmak suretiyle tebliğ hükmü yerine getirilmiş sayılır.

6. İşçi ikametgah değiştirdikçe tebligata yarar adres bırakmaya mecburdur.

7. Kararın bir örneği Disiplin Kurulu'nun işçi üyelerinden birine verilir. Sendika veya sendika şubesine karar gününü izleyen (5) işgünü içinde gönderilir.

#### **IX. BÖLÜM**

#### **MADDE 65- HASAR VE ZARAR KURULU VE ÇALIŞMASI:**

İşçilerin işverene verdikleri hasar ve zararın tesbiti için olayın niteliğine göre iki işveren temsilcisi ile sendikanın ilgili şubesince bildirilecek bir işçinin katılacağı (3) kişilik bir kurul kurulur. Bu kurulda görev alacakların işveren teşkilatında çalışmaları zorunludur.

Kurul, olayın özelliğine göre olay yerinde veya işyerinde hasar ve zararı tesbit eder.

#### **MADDE 66- HASAR ZARAR TESPİTİ:**

İşçinin işverene verdiği hasar ve zarar, düzenlenecek bir tutanakla tesbit edilir.

1. Hasar ve Zarar Tutanağı'nda belirtilecek hususlar şunlardır:

a) Olayın niteliği ve oluş şekli,

b) İşçinin kusuru olup olmadığı,

c) Zararın meydana gelmesinde birden çok kimsenin ilgili olması halinde bunların kusur oranları,

d) Zararın yaklaşık miktarı ve sorumlulara ödetilmesi gereken tazminat oranı,

e) Olayın iş saatleri içinde veya dışında veyahut görevli iken meydana gelip gelmediği,

2. Tutanağa ilgililer ve tanıkların ifadeleri ve varsa diğer belgeler eklenir.

Tutanak ekleriyle birlikte işverene sunulur.



3. Onarım ile giderilmesi mümkün olan hasarlar işyeri atölyelerinde giderilir ve maliyet hesabında işçilik bedeli nazara alınmaz.

4. Onarımdan sonra gerçek zarar tesbit edilir. Karşılığının sulhen ödenmesi için ilgili veya ilgililere yazılı bildirim yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi sulhen ödemeyi kabul etmezse hakkında dava açılması için konu derhal Yetkili Makama intikal ettirilir.

Bu tür işlemler Hasar ve Zarar Kurulunun denetimi altında yapılır.

#### **MADDE 67- HASAR VE ZARARIN ÖDEME ŞEKLİ:**

Zararın işçi tarafından 30 gündeliği tutarının %15'inden az olmamak üzere ödenmesinin teklif edilmesi halinde, bu istek işverence mevcut esaslar uyarınca kendisinden taahhüt senedi alınmak suretiyle kabul edilir.

İşçinin %15 oranından daha aşağı oranda kesinti yapılarak ödemeyi teklif etmesi halinde işveren bu teklifi kabul edip etmemekte serbesttir.

#### **MADDE 68- HASAR VE ZARARIN DİSİPLİN HÜKÜMLERİYLE İLGİSİ:**

Hasar ve Zarar hükümlerinin uygulanması sonucunda kusurlu olduğu görülen işçi gerekiyorsa Disiplin Kuruluna sevk edilir.

#### **MADDE 69- MALİ VE HUKUKİ SORUMLULUK:**

Sürücülerin vazife esnasında meydana getirdiği hasar ve zararlar ile trafik suçlarının mali ve hukuki sorumluluğu işverene aittir. Ancak, bu durumların meydana gelmesinde sürücünün kendi kusuru varsa, bu sorumluluklar kendisine ait olur.

Trafik Bilirkişisi, Hasar Tesbit Kurulu ve diğer bilirkişi raporlarına göre bu hasar ve zararın giderilmesinde işveren sorumlulukları oranında ilgililere rücu eder.

Anızalı veya kusurlu hiçbir iş makinası ve tezgah çalıştırılmaz. Trafik kurallarına uygun olmayan vasıta göreve çıkarılmaz.

### **X. BÖLÜM**

#### **MADDE 70- TÜKETİM KOOPERATİFLERİ VE KANTİNLER:**

Kantin açılması konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 115'nci maddesi ve Kantin Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

İşyerinde sendika ve sendika üyelerinin kurdukları veya kuracakları kooperatiflerin kar gayesi gütmeyen işçilerin gerekli ihtiyaçlarını en uygun şekilde karşılayabilmelerini sağlayabilmek amacıyla satış yerleri kurulur.

İşveren satış yerleri için işyerinde yer verir. Satış elemanı ve vasıta sağlayabilir.

#### **MADDE 71- SALON, ARAÇ VE GEREÇLER:**

İşçiler, işverenin sosyal hizmet amacıyla yapılmış salon, kreş ve benzeri araç ve gereçlerinden sendikanın da görüşü alınarak, işverence düzenlenecek esaslar dahilinde, imkanlar ölçüsünde yararlandırılırlar.

#### **MADDE 72- KAMPLARDAN YARARLANMA:**

İşveren tarafından kurulmuş bulunan ve kurulacak olan dinlenme kamplarından işçiler, Eğitim ve Sosyal Tesisler Talimatı'na göre yararlandırılırlar. Ancak, kamplarda yer durumları dikkate alınarak %25'inin işçilere tahsisi için gerekli işlem yapılır.

#### **MADDE 73- SERVİSTEN YARARLANMA VE ARAÇ TEMİNİ:**

İşçilerin işyerlerine getirilip, götürülmesinde mevcut uygulamaya aynen devam edilir ve bu getirilip, götürülmeler Trafik Kanunu'na uygun araçlarla sağlanır.

Gece nöbet değiştiren veya fazla çalışma yapanların evlerinden alınma veya götürülmeleri işveren aracı ile sağlanır. Bu konuda mevzuatta yapılacak yeni düzenleme hükümleri saklıdır.



Mesaiden sonra merkez işyerine gelen görevli veya sürücü operatörler (şoförler), vasıtalarını o ünitenin vasıta parkına çektikten sonra merkez işyerinin nöbetçi sürücü operatörlerce (şoförler) işverenin araçlarıyla geceyi geçirecekleri misafirhane veya konaklama yerine götürülürler.

#### **MADDE 74- YATAK YER VE DİĞER HİZMETLERİN SAĞLANMASI:**

İşveren, arazi ve şantiyelerde çalışan ekip ve işçiler için sabit kapalı yer veya treyler vagon (kamp treyler) dan sıhhi yatacak yer sağlar. Şantiyelerde bedeni temizlik için duş tesisleri kurar ve temizlik malzemesi koyar. Şantiye çalışmalarında personelin yemek ve yatı şartlarının iyileştirilmesi bakımından, ocak, mutfak eşyası, tüpgaz ve jeneratör bulundurur. Buzdolabı, radyo, televizyon gibi ihtiyaçları ise, imkanlar nisbetinde ve mevzuat dahilinde işverence sağlanır.

#### **MADDE 75- DIŞ ÜLKELERDEKİ ÇALIŞMALAR DAN YARARLANMA:**

İşçilerin görgü ve bilgisinin geliştirilmesi gayesiyle yurtiçi ve dışındaki çalışmalara katılmaları için, işveren gerekli imkanları araştırır.

Ayrıca, sendika her yıl (30) işçiyi (15) gün süre ile tetkik ve eğitim için işverenin müsaadesi ile yurt dışına gönderebilir. Bu takdirde işçiler ücretli izinli sayılırlar.

#### **MADDE 76- MİSAFİRHANEDEN YARARLANMA:**

İşçiler ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler, işverene ait misafirhanelerde, sendikanın da görüşü alınarak işverence düzenlenecek esaslar dahilinde yararlandırılırlar.

#### **MADDE 77- YEMEKHANE AÇILMASI:**

İşveren, ilgili mevzuat hükümleri gerektirdiği hallerde kantin ve yemekhane (Tabldot) açar ve mevcut uygulamaya devam edilir.

Yemekhanenin (Tabldotların) yakacağı, aracı ve gereçleri işverence sağlanır.

Merkez işyerlerindeki tabldot yönetiminde 2 işveren, sendikaca tesbit edilecek bir işçi temsilcisi de bulundurulur.

### **XI. BÖLÜM**

#### **MADDE 78- İŞYERİ SAĞLIK MERKEZİ:**

İşveren, işyerlerinde İlk Yardım Merkezi kurar. Bu merkezlerde günde 3 saatten az olmamak üzere Doktor (Tercihen uzman) bulundurur. Ayrıca, işyeri merkezinde tam gün sağlık işçisi bulundurmak zorundadır. İşe gelemeyecek kadar hasta olanların muayeneleri evlerinde yaptırılır.

İşçinin bakmakla mükellef olduğu kimselerin de muayeneleri işyeri sağlık doktorlarınca, işyeri İlk Yardım Merkezi'nde yapılır.

Ancak, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan ve hastanesi bulunmayan veya şehir ve kasabalar haricindeki işyerlerinde 2 adet battaniye ile 1 karyola ve yatak takımlarına havi bir hasta odası ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri gereğince sıhhi malzeme bulundurulur.

Merkez işyerinde (1) numaralı ilaç kutusu veya çantası, şantiyelerde (1) numaralı ilaç kutusu veya çantası, işyeri atölyelerinde (3) numaralı ilaç kutusu veya çantası ile 1 sedye bulundurulur.

İşveren işyerindeki kan grubu bilinmeyen işçilerin kan gruplarını tesbit ettirerek dosyalarında bulundurulur.

İşyerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri gereğince gerekli malzeme, araç, gereç ve sağlık personeli bulundurulur ve işçilerin sağlığı ile ilgili tedbirler alınır.

#### **MADDE 79- İŞYERİNİN SAĞLIK ŞARTLARI:**

İşveren; işyerinin iş emniyetini, ısıtma, havalandırma v.b. gibi fiziki ortamını sağlar. Ayrıca, merkezi işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik hükümleri uyarınca, kurullar kurulur. Bu yönetmelik gereği personel, araç ve gereçler işverence sağlanır.

İşçilerin gerekli sağlık muayeneleri yaptırılır ve tutulacak sağlık kartlarına işlenir.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılan işçilerin (6) ayda bir sağlık kontrolleri işverence yaptırılır.



### **MADDE 80- İŞÇİNİN İŞYERİ DIŞINDA HASTALANMASI:**

Görev veya izin gibi sebeplerle işyerinden ayrılan işçi hastalanması halinde, sosyal güvenlik kurumunun belirlediği sağlık tesislerindeki muayene sonucu ile ilgili bilgileri kendi işyerine en kısa sürede vermek zorundadır.

### **MADDE 81- İŞ KAZASINDA YAPILACAK İŞLEM:**

İş kazası vukuunda Kaza Bildirim Kağıdı doldurularak bir nüshası mahallin yetkili zabıta teşkilatına derhal bir nüshası da Sosyal Güvenlik Kanununun ilgili maddesine göre (kazayı öğrenme anından itibaren 3 işgünü içinde) Sosyal Güvenlik Kurumuna imza karşılığı verilir. İş kazalarından sendika işyeri baştemsilciliği ve ilgili şube başkanlığı derhal haberdar edilir, müştereken gerekli her türlü müdahale yapılır. Kazaya sebep olan olaylar işyeri bilirkişisince tesbit edilir.

### **MADDE 82- ECZA ÇANTASI:**

İşveren vasıtalarında, ilkyardımda gerekli malzemeleri bulunan birer ecza çantası bulundurulması mecburidir.

## **XII. BÖLÜM**

### **MADDE 83- İŞÇİNİN MÜRACAATI VE YAPILACAK İŞLEM:**

İşçi, işveren veya vekilinden bir talepte bulunduğu takdirde, şifai veya dilekçe ile müracaat eder. İşveren veya işveren vekili, bu müracaat incelemeyi gerektirmiyorsa 3 gün, incelenecekse 10 gün içinde cevap verir.

İşçi aldığı cevabı yeterli bulmazsa, cevapla birlikte işyeri baştemsilcisine başvurur. İşyeri sendika baştemsilcisi bu başvuru üzerine, işyerindeki ilgili ünite amiri ile gerekli temasları yapar. Sonuç alamadığı takdirde durumu sendika şubesine intikal ettirir. Sendika şubesi konuyu belgelerle birlikte İşyeri İşbirliği Kuruluna intikal ettirir. Konu bu kurulda görüşülüp karara bağlanır. Karara bağlanamaması halinde işçinin kanuni yollara başvurma hakkı saklıdır.

### **MADDE 84- UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMLENMESİ USULÜ:**

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğacak uyuşmazlıklar aşağıdaki usullere uyularak çözümlenir.

1. Uyuşmazlık konuları, önce işyeri sendika baştemsilcisi ile işyeri amiri arasında, sonuç alınmadığı takdirde Yol-İş şubesi yetkilileri ile işveren vekilleri arasında görüşülerek karara bağlanır. Çözüme kavuşturulamayan uyuşmazlık 10 gün içerisinde ilgili Yol-İş şubesince İşyeri İşbirliği Kuruluna intikal ettirilir.

2. İşyeri İşbirliği Kurulu, kendisine intikal ettirilen uyuşmazlık konularını görüşerek karara bağlar. Uyuşmazlığın karara bağlanamaması halinde konu Merkez İşbirliği Kuruluna intikal ettirilir. Ferdi şikayetlere ilişkin hususlarda, İşyeri İşbirliği Kurulunun verdiği karar kesindir.

Ancak, bu kurulların kararlarının uygulanabilmesi için işverenin onayının alınması şarttır.

3. İşyeri İşbirliği Kurulları'nda çözüme kavuşturulamayan hususlarla, bu kurulların tavsiye niteliğindeki kararları Merkez İşbirliği Kurulu'nda görüşülerek karara bağlanır.

Merkez İşbirliği Kurulunda, bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan ve sözleşmenin taraflarını doğrudan ilgilendiren konularla ilgili uyuşmazlıklarda, işveren sendikası TÜHİS'den de bir temsilci bulunur.

Tarafların kanuni yollara başvurma hakları saklıdır.

### **MADDE 85- MERKEZ İŞBİRLİĞİ KURULU:**

İşyeri merkezinde, işverenin veya yetkili kıldığı işveren vekilinin başkanlığında ayrıca 2 İşveren (biri TÜHİS'den olmak üzere), 2 Türkiye Yol-İş temsilcisinden oluşan bir kurul kurulur.

Kurul yapacağı toplantılarda işçi, işveren ilişkilerinin düzenli ve uyumlu biçimde yürütülmesi işçileri ilgilendiren toplu iş sözleşmesinden ve mevzuattan doğan veya dava konusu yapılabilecek veya bu toplu iş sözleşmesi hükümleri ile çözümlenmesi imkanı bulunmayan meseleleri görüşerek karara bağlar. Kurula işveren katılmamışsa, kurul kararı işverenin onayı ile uygulanır.



Kurul, taraflardan birinin talebi halinde, işverenin uygun göreceği bir günde toplanır. Gündem toplantı gününden 5 işgünü önce Türkiye Yol-İş'e bildirilir.

Kurul, gerektiğinde her zaman toplantıya çağrılabilir. Bu takdirde gündem, toplantıda işin ivediliği sırasına göre tesbit edilir. Kurul gündemine, olması halinde, Türkiye Yol-İş'in talepleri de alınır.

Toplu İş Sözleşmesi'nin ilgili maddelerinde Merkez İşbirliği Kurulu tarafından karara bağlanacağı öngörülen konuları karara bağlar.

Kurul, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır.

Bu kurulda karara bağlanamayan konularda, tarafların yargı yoluna başvurma hakları saklıdır.

#### **MADDE 86- İŞYERİ İŞBİRLİĞİ KURULU:**

Bu kurul, işveren temsilcisinin başkanlığında üç işveren temsilcisi ile Türkiye Yol-İş şubesinin göstereceği 3 işçi temsilcisinden oluşur. Bu kurulların öneri ve kararları işveren tarafından onaylandıktan sonra uygulamaya konulur.

Kurulun işçi üyeleri ile işveren arasında iş sözleşmesi ilişkisinin bulunması ve bunların sendikali olması şarttır. (Türkiye Yol-İş Şubesi Yönetim Kurulu üyelerinde bu koşul aranmaz.)

Kurul, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Oylarda eşitlik olduğu takdirde başkanın katıldığı tarafın görüşü esas alınır.

Bu kurullar, taraflardan birinin talebi halinde, işveren vekilleri tarafından tayin edilecek gün ve yerde gündeme alınan konuları görüşür.

Bu kurullar, acele hallerde taraflarca her zaman toplantıya çağrılabilir. Gündem toplantıda ivedilik sırasına göre belirlenir.

Bu Kurullar;

1. İşçilerin yata, yemek ve taşıma hizmetleri,
2. İşçilerin manevi ihtiyaçlarının sağlanması,
3. Savurganlığın önlenmesi,
4. İşyerlerinin güvenliğinin sağlanması,
5. Kooperatiflerin geliştirilmesi,
6. İşçi eğitimi, seminer, konferanslar düzenlenmesi,
7. Doğal afetler, yangın ve benzeri olağanüstü hallerde çalışma ve yardımlaşma şartlarının tesbit edilmesi ve bu toplu iş sözleşmesinin ilgili maddelerinde işyeri İşbirliği Kurulları tarafından karara bağlanacağı öngörülen hususları,

karara bağlarlar.

Bu kurullar;

İşçi pozisyonlarının niteliklerinin tesbit edilmesine ilişkin önerilerin hazırlanması konularında ve merkezce karara bağlanması uygun görülecek başka hususlarda, öneri kararları alabilirler.

Bu kurullarda alınan her türlü kararlar, tutanağa bağlanır ve tutanaklar özel bir dosya açılarak saklanır ve birer örneği de karar gününü izleyen (5) işgünü içinde işveren vekilleri tarafından işverene, subece Türkiye Yol-İş'e postalanır.

Kurulun merkezce karara bağlanması gereken önerileri Merkez İşbirliği Kurulunda ya da işverenin uygun göreceği merkez birimlerinde incelenerek gerekli işlemler yapılır.

### **XIII. BÖLÜM**

#### **MADDE 87- EĞİTİM ÇALIŞMALARI:**

İşyerinde, işveriminin artırılması, çalışma barışının sağlanması, teşkilatın görevini ahenk içerisinde yürütmesi bakımından şuurlu bir işçi toplumunun meydana getirilmesi amacıyla, iş, işçi, işveren, SGK ve sendika konularını kapsayan (yoğun çalışma dönemleri dışında) müşterek eğitim çalışmaları yapılır.

- a) Eğitim çalışmaları için sendika ile işveren müşterek bir program yapar.
- b) Teknik eğitim çalışmaları için lüzumlu yer, araç ve gereç işverence sağlanır.
- c) Film, film makinası, fotoğraf makinası v.b. gibi malzemeler ve mesleki öğretmenler hariç konu ile ilgili öğretmenler sendikaca temin edilir.
- d) İşyerinde eğitime katılacak işçiler, en çok (3) gün sürecek eğitim süresinde ücretli izinli sayılırlar.



- e) Mesleki teknik bültenler, işverence ilgili işçilere dağıtılır.
- f) Sendikamızın isteği ile işyeri amirlerince ayda bir defa uygun görülecek bir günde iş saatleri içinde, yapılan işlerin özelliği, görülen aksaklıklar verimin artırılması tedbirleri vesair hususlarla ilgili olarak işçileri aydınlatmak amacıyla toplantılar düzenlenebilir.
- Bu toplantılara konuların özeliğine göre işçilerin çoğunluğunun katılmasına çalışılır. Tertiplenen konferans ve konuşmalarda konu ile ilgili olmak kaydıyla işçiler de fikirlerini beyan eder ve konuşma yapabilirler.

#### XIV. BÖLÜM

##### **MADDE 88- HASTA İŞÇİYE ARAÇ SAĞLANMASI:**

İşçinin işyerindeki işine devam edemeyecek veya evinden işine gidemeyecek derecede hastalanması halinde, işveren, mevcut vasıtaları ile işçinin en kısa zamanda doktora veya hastahaneye götürülmesini sağlar.

##### **MADDE 89- ZORUNLU SEBEPLERLE İŞBAŞI YAPAMAYANLAR:**

Mücbir sebeplerle bir günlük süre içinde işe vaktinde gelemeyen işçiler, işe geldikten sonra gelememiş sebeplerini işyeri amirine bildirmek zorundadır.

Bu sebeple, işe gelememiş işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılmaz.

Ancak, bu süre idari izinden düşülür. İdari izinini kullanmış ise müteakip izinden düşülür.

##### **MADDE 90- CENAZE NAKLİ:**

İşçinin veya kanunen bakmakla yükümlü olduğu yakınlarının ölümü halinde cenazeleri işçi veya kanuni mirasçılarının istemleri ile belirtilen yere kadar işveren vasıtasıyla götürülür.

##### **MADDE 91- STATÜ DEĞİŞİKLİĞİ:**

İşyerinde çalışan işçilerin hukuki statülerinin (işçi, memur ayırımı) değiştirilmesi ilgili mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işçinin istemine bağlıdır.

##### **MADDE 92- ÖZEL EKİP KURULMASI:**

Hizmetin gereği olarak, özel veya olağanüstü durumlar dışında ekip düzeninde çalışma yapılması esastır.

##### **MADDE 93- TABİİ AFET VUKUUNDA ÇALIŞTIRILANLAR:**

İşveren, yurdun herhangi bir yerinde meydana gelen deprem ve sel gibi tabii afetler dolayısıyla görevlendirilen işçilerin, tabii afet ve toprak reformu gibi özellikler arzeden durumların getirdiği haklardan yararlanmalarını sağlar.

Bu bölgelerde görevlendirilen işçiler en fazla 45 günde bir dönüşümlü olarak değiştirilir.

##### **MADDE 94- İŞ MAKİNALARI OPERATÖR MAHALLERİNİN KAPATILMASI:**

İşverence, dozer ve yükleyici gibi iş makinası operatörlerinin dış etkenlerden korunabilmesi için bu iş makinalarına sözleşme dönemi içinde kapalı yer veya tente yaptırılacaktır. Operatör yeri tenteli olmayan iş makinaları çalıştırılmaz.

##### **MADDE 95- İŞÇİ GÜNDELİKLERİ:**

###### **1- TABAN ÜCRET:**

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

###### **2- ÜCRET ZAMLARI:**

###### **a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:**

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



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

**b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:**

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

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

**c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:**

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

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

**d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:**

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

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

**MADDE 96- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:**

Günlük normal çalışma süresinden fazla yapılan çalışmaya fazla çalışma denir.

Fazla çalışma ücreti %75 zamlı olarak ödenir.

Ulusal bayram, hafta ve genel tatil günlerindeki çalışmalarda normal mesai dışında ve (3) saate kadar olan fazla çalışmalara ait ücret, normal fazla çalışma ücretinin iki katı olarak ödenir. Bilfiil kar mücadelesinin yapıldığı günlerde bu mücadele nedeniyle yapılacak fazla çalışmalarda fazla çalışma saat ücreti %125 zamlı ödenir.

**MADDE 97- VARDİYA ZAMMI:**

Toplu iş sözleşmesinin 31. maddesine göre yapılan vardiya çalışmalarında gece vardiyasında görevli işçilere, müktesep hak sayılmamak ve başka ödemeleri etkilememek kaydıyla vardiya zammı ödenir. Vardiya zammı, günün 20.00-06.00 saatleri arasında yapılan çalışmaları için ve işçinin normal her bir saatlik çıplak ücreti tutarının %15'i oranında ödenir.

**MADDE 98- YIPRANMA ÖDENEĞİ:**

Senelik izin, ücretsiz izin ve raporlu günlerde ödenmemek, müktesep hak sayılmamak ve başkaca ödemeyi etkilememek kaydıyla; Aşçı, Aşçı Yardımcısı, Kaloriferci, Elektrik Tesisat Ustası, Arazi Kaynak Ustası, Ateşleyici, İnşaat Ustası, İnşaat Usta Yardımcısı, İş Makinaları Operatörü (Büyük), İş Makinaları Operatörü (Küçük), İş Makinaları Operatör Yrd. (Büyük), İş Makinaları Sürücü Opr.(Şoförü), İş Makinaları Sürücü Opr.Yrd.(Şoför Yardımcısı), İş Makinaları Yağcısı, Konkasör Operatörü (Büyük), Makina Operatörü, Pompa Teknisyeni, Elektrik Teknisyeni, Montaj Ustası, Montaj Usta Yardımcısı, Seyyar Tamir Ustası, Seyyar Tamir Usta Yardımcısı, Sondör, Sondaj İşçisi, Sondaj Makina Makinisti, Sondaj Makinaları, Makinist Yardımcısı, Sürücü operatörü(şoför), Tabancacı, Atölye Formeni, Atölye Ustası, Atölye Usta Yardımcısı, Atölye Ustabaşı, Atölye İmal Tamir Kontrolörü, Arazi formeni, Asfalt Plent Opr., Asfalt Ustası, Asfalt Usta Yard., Distribitör Opr., Asfalt Serici Opr. ve Asfalt Serici Opr.Yardımcısı pozisyonlarında çalışan işçilere, çıplak yevmiyelerinin %20'si diğer işçilere ise %15'i oranında yipranma ödeneği verilir.



Yukarıda pozisyonu belirlenen işçiler pozisyonları dışında çalıştırılmazlar. Ancak yazılı rızaları alınmak koşuluyla pozisyonu dışında bürolarda çalıştırılmaları halinde %15 oranında yıpranma ödeneği verilir.

Yukarıda belirtilmeyen pozisyonlarda çalışan işçiler, pozisyonlarına ve yaptıkları görevlere bakılmaksızın fiilen arazide ( Şantiye ve Bakımevlerinde, yol-etüt proje, gölet,sulama ve toprak içme suları, inşaat ve iskan,yol,köprü,sondaj,araştırma, kar mücadele ve asfalt ekiplerinde) çalıştıkları sürece %20 yıpranma ödeneği alırlar.

Merkez ve taşra teşkilatı işyerlerinde (Arazide çalışanlar hariç) sürekli olarak kendi pozisyonu dışında çalışan işçiler ile hafif hizmet raporu alanlara, pozisyonlarına bakılmaksızın %15 oranında yıpranma ödeneği verilir.

Olur ile %20 yıpranma ödeneğine tabi pozisyonlarda fiilen çalıştırılan işçilere, çıplak yevmiyelerinin %20'si oranında yıpranma ödeneği verilir.

#### **MADDE 99- ÇIRAKLARA ÖDENECEK GÜNDELİK:**

İşyerinde çalışan ve yeniden alınacak çırakların 18 yaşına kadar pozisyonlarının karşılığı gündeliğinin yarısı, 18 yaşından sonra pozisyonlarının karşılığı gündelik ödenir. 18 yaşından küçük olanların gündeliği asgari ücretin altına düşerse, asgari ücret ödenir. Bunlara sözleşmenin diğer hükümleri uygulanır.

#### **MADDE 100- KADEME İLERLEMESİ:**

En az bir yıl iş sözleşmesi ilişkisi bulunmak, bulunduğu kademe en az bir yıl çalışmak, bulunduğu derecede ilerleyeceği kademe bulunmak, değerlendirme fişinde kişisel davranış bakımından en az 7 puan almak ve toplam 60 puan almak şartıyla her yıl şubat ayı içerisinde işçilere bir kademe ilerlemesi yaptırılır ve izleyen mart ayı başından itibaren uygulanır.

Bir işçinin kişisel davranış puanı, işçinin Disiplin Kuruluna girmiş veya ceza almış olması halinde 7 puandan aşağıya düşürülebilir.

Mazeretinden dolayı, iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işinden ayrı kalan işçinin kademe ilerlemesi yapabilmesi için yukarıdaki şartlara ilaveten, o yıl içinde tatiller dahil, bulunduğu kademe terfi tarihinden geriye doğru toplam 90 gün çalışması gerekir.

İşe ilk defa veya tekrar alınan işçilere, bu maddedeki şartlarla kademe ilerlemesine hak kazandıkları takdirde; bir yılını doldurduğu tarihle, izleyen mart ayının birinci günü arasındaki süre içinde, bulunduğu kademe ile ilerleyeceği kademe arasındaki ücret farkı tutarı, bir defaya mahsus olmak üzere sözü edilen mart ayı içinde ödenir. Bu ödeme başka ödemeleri etkilemez. İşçinin kademesinde ilerleme sayılmaz.

#### **MADDE 101- DERECE TERFİİ:**

İşçilerin çok dereceli pozisyonlarda, alt derecelerden üst dereceye terfi edebilmeleri için;

a) Buldukları derecede 2 yıl çalışmış olmaları,

b) Kademe ilerlemesine hak kazanmaları,

c) Bir önceki yıl kademe ilerlemesi yapmış olması ve son yıla ait değerlendirme fişinde de en az 70 puan almış olması,

d) Terfi edebileceği üst derece olması şarttır.

Derece terfi, kademe ilerlemesi yapıldıktan sonra ve kademe ilerlemesine hak kazandığı dönemlerde yaptırılır.

Derece terfi ile işçi ancak bir üst dereceye yükselebilir.

Derece terfiine hak kazanan işçi, kademe ilerlemesi yaptırdıktan sonra bulunacak gündeliğine, bulunduğu derece ile yükseltileceği derecenin birinci kademe gündelikleri arasındaki fark ilave edilmek suretiyle bulunacak rakam, yükseltileceği derecenin kademeleri arasında mevcutsa bu kademeyle, değilse bu rakama en yakın lehte kademeyle intibak ettirilir.

Derece terfiine esas tarihler ve derece terfiine esas teşkil eden kademeyle 98. maddeye göre tesbit edilen 1 Mart günü esas teşkil eder.



### MADDE 102- DEĞERLENDİRME:

İşçilerin değerlendirme fişleri, çalıştıkları üniteadaki 1. ve 2. tezkiye amirleri tarafından doldurulur. İşçinin çeşitli amirlerle veya değişik işyerlerinde çalışmış bulunması halinde, tezkiyesi o yıl içinde en çok çalıştığı ünite amirlerince doldurulur.

İşçinin 1. birim amiri, kendisine iş ve direktif veren memur statüsündeki en yakın amiridir. 2. tezkiye amiri de, birinci birim amirinin aynı şekilde bağlı bulunduğu amiridir.

Olumsuz puan alan ve kademe veya derece terfii edemeyecek olanlara durum yazılı olarak ve kapalı zarfla tebliğ edilir. Tebliği izleyen on gün içinde itiraz eden işçilerin durumları, ikinci birim amirinin amiri başkanlığında iki işveren, (başkan dahil) bir sendika temsilcisinin katıldığı kurulda değerlendirilir. Kurul, belli edilen gün ve yerde toplanarak katılanların çoğunluğu ile karar verir. Karara göre işlem yapılır.

Değerlendirme fişlerinin doldurulmasındaki usul ve esaslar işverence belirlenir. Değerlendirme fişi, faktörler ve puanlar (Ek:4)'de gösterilmiştir.

### MADDE 103- AĞIR HİZMET, TEHLİKE, SORUMLULUK PRİMİ:

a) Aşağıda gösterilen iş makinelerini kullanan işçilere müktesep hak sayılmamak, diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla bu makine ve araçları fiilen kullandıkları sürece yaptıkları her çalışma saati karşılığı hizalarında gösterilen prim, toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayı için aşağıda belirlenmiştir.

ARACIN CİNSİ	01.03.2023-31.08.2023
	TL/Saat
Buldozer	1,91
Ekskavatör ve Vinç	1,81
Greyder (100 HP ve daha fazla)	1,91
Greyder (100 HP'den küçük)	1,69
Konkasör (büyük)	1,69
Köprü Temel Makinası	1,69
Konkasör (Küçük)	1,13
Komprasör	1,13
Lastik Tekerlekli Traktör	1,13
Motor Scrapper	1,91
Paletli Traktör (Çekici)	1,44
Paletli Traktör (Scrapper)	1,44
Kar Rotatifi	1,69
Sondaj Makinası	1,69
Silindir (20 Ton ve yukarısı)	1,69
Silindir (20 Ton aşağısı)	1,13
Traktör (Dozer)	1,91
Traktör (Küçük)	1,69
Trencher	1,44
Yükleyici (Paletli ve Lastik Tekerlekli)	1,91

b) Aşağıda yazılı araçları kullanan işçilere, diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla pozisyon ünvanları yanında yazılı araçları fiilen kullandıkları sürece, yaptıkları kilometre ve gün başına hizalarında gösterilen prim, toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayı için aşağıda belirlenmiştir.



		01.03.2023-31.08.2023	
POZİSYON ÜNVANI	ARACIN CİNSİ	TL/Km	TL/Gün
İş Makinaları sürücü opr. (Şof.)	Distribütör, Roleytank	3,28	1,29
İş Makinaları sürücü opr. yrd.	Distribütör, Roleytank, Treyler		1,29
İş Makinaları operatörü	Yükleyici, Greyder, Dozer ve Buldozer (Büyük-Küçük)		1,51
İş Makinaları sürücü opr. (Şof.)	Treyler kullananlar	7,76	1,29
Sürücü opr. (Şoför)	13 Ton ve daha yukarı Kamyon	3,28	1,29
Sürücü opr. (Şoför)	9 Ton (dahil) 13 Ton (Hariç)	3,28	1,29
Sürücü opr. (Şoför)	Otobüs		1,51
Sürücü opr. (Şoför)	Binek Oto-Pickup-Minibüs ve Benzeri	3,19	1,04

c) Aşağıda belirtilen pozisyonlarda çalışan işçilere, diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla fiilen çalıştıkları günlerde sözleşmenin birinci ayı için aşağıda belirlenen miktarlarda prim ödenir.

POZİSYONUN ADI	01.03.2023-31.08.2023 Kr/Gün
Ambar Hizmetlisi	1,51
Arazi Kaynak Ustası	2,73
Aşçı	4,45
Aşçı Yardımcısı	1,41
Ateşleyici (Arazide Çalışanlar)	2,65
Atölye Formeni	17,00
Atölye İmal ve Tamir Kontrolörü	15,00
Atölye Ustabaşı	16,00
Atölye Ustası	14,50
Atölye Usta Yardımcısı	13,00
Asfalt Ustası	4,23
Asfalt Usta Yardımcısı	3,71
Asfalt Plent Operatörü	4,23
Asfalt Serici Operatörü	4,23
Asfalt Serici Operatör Yardımcısı	3,71
Boya Badana Ustası	4,73
Boya Badana Usta Yardımcısı	3,28
Çırak	4,45
Distribütör opr.	4,23
Elektrifikasyon Ustası	4,73
Elektrik Tesisat Ustası	4,73
Elektrik Teknisyeni	4,73
Formen (Arazide Çalışanlar)	12,70
İnşaat Ustası	2,73
İş Makinaları Yağcısı	2,73
İşletme Teknisyeni	2,65
Kaloriferci	1,99
Laborant	1,51



Makina Operatörü	2,18
Makina ve Arazi Teknisyeni	7,90
Makina Yedek Parça Teknisyeni	2,65
Montaj Ustası	2,65
Montaj Usta Yardımcısı	1,51
Nakit Mutemetliği Yapanlar	4,45
Nivocu	2,65
Ozalit ve Teksirci	3,28
Saha Amiri	11,15
Seyyar Tamir Ustası	12,70
Seyyar Tamir Usta Yardımcısı	9,19
Sondaj İşçisi	4,45
Sondaj Makinaları Makinisti	5,50
Sondaj Mak. Makinist Yard	4,73
Sondör	5,50
Sürveyan (Arazide Çalışanlar)	1,51
Şenör	1,51
Tabancacı	4,45
Takımcı	4,45
Teknik Ressam	3,71
Teknik Hesapçı (Arazide Çalışanlar)	1,51
Topoğraf Ekipbaşı	2,73
Topoğraf	2,65
Toprak ve Sulama Ustası	1,51
Yıkama ve Yağlamacı	2,73
Telsiz İşçisi	2,65
Köy Tesisleri Teknisyeni	3,28
Pompa Teknisyeni	2,65

d) Bilfiil şantiye ve arazide kalan işçilere kaldıkları her gece için, şantiyeye bağlılık ve mahrumiyet zammı olarak diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayında 9,67 TL/Gün ödenir.

e) Ambar Görevlilerine, ambar görevlisi bulunmadığı yerlerde, ücretlerinden %2 kefalet aidatı kesilmesi koşuluyla (İzinli ve raporlu olmaları halinde de bu kesinti yapılır.) ambar görevlisi işini yapan işçilere, pozisyonuna bakılmaksızın toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayında 12,70 TL/Gün, ödenir.

f) Ek 2 sayılı pozisyon cetvelindeki pozisyonlarda çalışan işçilere diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla fiilen çalıştıkları günlerde ödenmek üzere günde toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayında 6,13 TL/Gün ödenir.

Bu primler toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

#### **MADDE 104- KAR MÜCADELESİ ÖDENEĞİ:**

Yol açmak amacı ile kar mücadelesi yapan işçilere gündeliklerine ek olarak toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayında 9,58 TL/Gün kar mücadelesi ödeneği verilir.

Bu ödenek toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.



### **MADDE 105- ÜCRET VE GÜNDELİK ESASI VE ÖDEME SÜRELERİ:**

İşçilere yaptıkları iş karşılığında nakten ödenen meblağ ücretidir. Günlük normal çalışma süresi karşılığı olmak üzere bir gün için ödenecek para miktarına gündelik denir.

Gündelik; bilfiil çalışılan günler için kanunen çalışmış gibi kabul edilen resmi tatil günleri (Ulusal Bayram, Hafta ve Genel Tatil Günleri) ve bu toplu iş sözleşmesi ile çalışılmış gibi kabul edilen günler ve ücretli izin içine giren günler için ödenir.

İşçilere, yukarıda belirtilen esaslar içinde düzenlenen ücretleri, en geç çalışılan ayı takip eden ayın 3'üncü günü akşamına kadar ödenir.

- a) Seyyar Görev Tazminatı ve Yıpranma ödeneği ayın 7'inci günü akşamına kadar,
- b) İşçilerin yapmış oldukları fazla mesailer ve harcırahları müteakip ayın 10'uncu günü akşamına kadar,
- c) Her türlü işçi istihkakları öncelikle ödenir.
- d) İşveren veya işveren vekili tarafından işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 37'nci maddesine göre ücret hesap pusulası verilir.
- e) İşveren, işçinin istihkakının zamanında eline geçmesini sağlayacak şekilde uygun tedbirleri alır ve mutemetlere gerekli vasıta temin eder.

### **MADDE 106- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:**

İşçilere 6772 sayılı Yasa uyarınca verilmekte olan "İlave Tediye" esasları dairesinde hesaplanmak üzere, ayrıca ve akden yılda (60) çıplak gündelikleri tutarında başka ödemeleri etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla ikramiye ödemesi yapılır.

Bu ödeme Mayıs ve Eylül aylarının ilk haftası içerisinde yapılır.

### **MADDE 107- ÖLÜM YARDIMI:**

Her ne şekilde olursa olsun ölen işçinin eş ve çocuklarına bunlar yoksa ana, babasına bunların yokluğunda yasal mirasçılara işverence, ölüm olayı toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşirse 2.338,84 TL brüt ölüm yardımı yapılır.

İşçinin bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarının ölümü halinde işverence, ölüm olayı bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşirse 1.403,60 TL brüt ölüm yardımı yapılır.

İş kazası sonucu yaralanan, sakat kalan ve işgücünü %10'a kadar (%10 dahil) kaybeden işçiye, durumunun hastane raporu ile belirlenmesi halinde bir defaya mahsus olmak üzere, işgücünden kaybettiği beher %1 kayıp için olay bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşirse 26,25 TL brüt tazminat ödenir.

İşçinin iş kazasına maruz kalıp ölmesi halinde, eş ve çocuklarına yoksa ana, babasına bunlarda yoksa yasal mirasçılara, ölüm olayı toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşirse 3.742,19 TL brüt işverence yardım ödenir.

Bu iş kazası dolayısıyla yetkili merciler işvereni herhangi bir tazminat ödemeye mahkum ettiği takdirde hükmedilen tazminat yukarıda belirlenen rakamın üzerinde ise işverence ayrıca bu tazminat ödenmez. Hükmedilen tazminatın yukarıda belirlenen rakamın altında olması halinde aradaki fark ödenir.

Ölüm olayları toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında gerçekleşirse ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

### **MADDE 108- YEMEK BEDELİ:**

İşçilere sosyal yardım niteliğinde bilfiil çalışılan günlere münhasır olmak ve gündelikten sayılmamak kaydıyla gündeliklerinden ayrı olarak toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında net 94,25 TL/Gün yemek bedeli ödenir.

Günlük çalışma süresi ara dinlenme dahil 12 saat çalışan işçilere, iki öğün yemek bedeli ödenir.



Bu yemek bedeli toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

Ancak, bu yemek yardımının işçinin bu toplu iş sözleşmesinin 32. maddesinde belirtilen (o işçinin hizmet süresine göre hak kazanacağı 22, 28, 30 gün sayısını aşmamak koşuluyla) yıllık ücretli iznini kullanmak üzere işyerinden ayrıldığı dönemde de ödenir.

#### **MADDE 109- GİYİM BEDELİ:**

A) İşçilere sosyal yardım niteliğinde olmak, diğer ödemeleri etkilememek ve ödeme tarihinde iş sözleşmesi devam etmek kaydıyla yılda bir kez ödenmek üzere;

İş bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında ödenmesi halinde 1.120,36 TL/Yıl giyim yardımı yapılır.

Bu ödemenin verilmesi, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı ayına rastlaması halinde ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenir. (Bu ödemede mevcut Nisan ayı uygulamasına aynen devam edilecektir.)

B) 01.03.2010 tarihinden itibaren uygulamadan kaldırılan Kişisel korunma niteliğindeki Giyim Eşyası Yönetmeliği ve ekinde gösterilen giyim eşyaları yerine 01.03.2023 tarihinden itibaren işçilere yılda bir kez olmak üzere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında brüt 1.422,51 TL giyim bedeli Temmuz ayı içinde ödenir. Giyim bedelinin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları ikinci yılın Temmuz ayında ödenecek giyim bedeli miktarına yansıtılacaktır.

C) Bu ödemeler dışında işçilere ayni ve nakdi herhangi bir giyim yardımı yapılmaz. Ancak, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı gereğince verilmesi gereken kişisel koruyucu donanım malzemesi ayrıca verilecektir.

#### **MADDE 110- KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM MADDE VERİLMESİ:**

Kar mücadelesi ödeneğine müstehak olan işçilere işyeri doktorunun veya işverenin uygun görmesi halinde, işçilerin soğuğa karşı dirençlerini arttırmak amacıyla, fiilen kar mücadelesi yapılan günlerde işyerinde tüketilmek şartıyla 500 gr. helva veya pekmez veya kuru üzüm gibi gıda maddeleri verilir.

#### **MADDE 111- SOSYAL YARDIM:**

İşverence, işçilere her ay olmak üzere toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayında 1.595,00 TL brüt sosyal yardım ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

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

#### **MADDE 112- ENGELLİ ÇOCUK YARDIMI:**

Akıl ve beden engeli nedeniyle çalışamayacağına dair resmi hastanelerden alınmış sağlık kurulu raporu getirilen çocuklara bu madde esasları uyarınca, yaş sınırı gözetilmeksizin yılda bir kez olmak üzere, toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında ödenirse 629,42 TL/Yıl brüt engelli çocuk parası ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

Ancak, iki yılda bir mart ayında çocuğun bu durumunun devam ettiğine dair, aynı şekilde rapor getirilmesi şarttır. Engellilik konusunda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

#### **MADDE 113- EVLENME YARDIMI:**

Bir yıldan fazla çalışmış işçilere evlendiklerinde bir sefere mahsus olmak üzere, evlenme olayı toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşirse 935,26 TL brüt, Evlenme Yardımı yapılır.



Evlenme olayı toplu iş sözleşmesinin birinci yılın ikinci altı ayı ile ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında gerçekleşirse ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.  
İkisi de aynı işyerinde çalışan işçilerden bu yardım her iki işçiye de yapılır.

**MADDE 114- DOĞUM YARDIMI:**

İşçinin yeni doğan çocukları için gerekli belge ibrazında, beher çocuk için toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında doğması halinde 467,60 TL brüt yardımı yapılır.

Doğum olayı toplu iş sözleşmesinin birinci yılın ikinci altı ayı ile ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında gerçekleşirse ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

İşverene ait işyerinde çalışan ana ve babadan bu yardım yalnız birine yapılır.

**MADDE 115- ATÖLYE TAMİR İŞÇİSİ, USTA YARDIMCILARI VE YAĞCILARIN EĞİTİMİ:**

Atölye Tamir İşçisi, Usta Yardımcısı ve Yağcılar, genel ve iş bilgilerinin geliştirilmesi amacıyla yetiştirme eğitimine tabi tutulurlar. Bu eğitim mesai saatleri içinde yapılır.

**MADDE 116- SPOR YARDIMI:**

İşyerinin kurulu bulunduğu ilde bulunan spor kulüpleri için her ay işçi ücretlerinden 10,00 TL spor yardımı kesilir.

Bu yardım o ilde kurulu bulunan spor kulüplerinde kullanılır.

**MADDE 117- İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER:**

İşveren; üçüncü şahıslara veya firmalara resen veya ihale ve benzeri şartlarla yaptıracağı işlerde, ilgili mevzuat hükümlerine uyar.

İşveren, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri çerçevesinde, yukarıdaki fıkrada yazılı olan işleri alan müteahhit veya taşeronların, çalıştırdıkları işçilere ödeyecekleri ücretlerin ödenip ödenmediğini denetler ve ödenmesi konusunda yasanın öngördüğü tedbirleri alır.

**MADDE 118 – EK ÖDEME:**

İşçilere, müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla yılda bir kere olmak üzere Mayıs ayında ek ödeme yapılır. Toplu iş sözleşmesinin birinci yılında bu ödeme brüt 3.670,63 TL olarak yapılacaktır.

Toplu İş Sözleşmesinin İkinci Yılında ise, birinci yıl Mayıs ayından itibaren ikinci yıl Mayıs ayına kadar gerçekleşecek olan ücret zammı (toplu iş sözleşmesinin birinci yılın birinci altı ay zammı olan %12 hariç) oranlarında artırılarak uygulanacaktır. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

**MADDE 119-HİZMET ZAMMI:**

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla 01.03.2023 tarihinden itibaren uygulanmak üzere brüt 15,00 TL/Ay hizmet zammı verilir.

**MADDE 120- EK PRİM:**

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

**MADDE 121- YÜRÜRLÜK VE SÜRE:**

İşbu toplu iş sözleşmesi 01.03.2023 tarihinde yürürlüğe girmek ve 28.02.2025 tarihinde sona ermek üzere iki yıl sürelidir.



## XV. BÖLÜM

### EK MADDE 1:

Toplu iş sözleşmesinin 26/a maddesinin uygulamasında işveren, gerekli veya yeterli belgesi olmayan işçilerin bu belgeleri temin edebilmeleri için gerekli çabayı gösterir. Bu belgelerin temini hususunda işçi sendikasında gerekli gayreti gösterir.

### EK MADDE 2:

1-) Ek Çerçeve Anlaşma protokolüne göre 01.03.2023–28.02.2025 yürürlük süreli 9. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesinin “İşçi Gündelik Esasları” başlıklı 95. maddesine göre Ek:1/B’den ücret alan ve 10 yıllık kıdemi bulunan (10 yılını doldurmuş) işçilerin 01.03.2023 tarihinden itibaren Ek:1/B ücret cetveline tabi oldukları pozisyonlar dikkate alınarak, Ek:1/B ücret cetvelinin hangi derece ve kademesinde olursa olsun Ek:1/A ücret cetveline geçişi yapılacak olup bu geçiş işlemi yapılırken bulunduğu pozisyonun ilk derece-kademeleri arasındaki yevmiyesine atanacak, karşılığı bulunmadığı takdirde sonraki derece-kademeleri arasındaki yevmiyesinin karşılığı var ise o derece-kademeye yok ise yevmiyesine en yakın lehde derece-kademeye atanarak geçişleri yapılacaktır.

2-) 01.03.2023 tarihi itibariyle 10 hizmet yılını dolduranlara ve 21.12.2022 tarihli Protokol ile Ek:1/B ücret cetvelinden ücret alan ve 14 hizmet yılını doluran Ek:1/A ücret cetveline geçişleri yapılan işçilere 10 hizmet yılı üzerinden yapılmış gibi 1’inci maddede belirtilen hükümlere göre mevcut derece ve kademelerine iki derece, dört kademe ilerlemesi yapılacaktır. Bu düzenleme sebebiyle geçmişe yönelik fark ödemesi yapılmayacaktır. 21.12.2022 tarihli Protokolle Ek 1/B ücret cetvelinden Ek 1/A ücret cetveline geçişleri yapılan Gazi, Terör mağduru, Şehit yakını kapsamında işçilere ise iki derece, dört kademe ilerlemesi uygulanmayacaktır.

3-) 01.03.2023 tarihinde 10 (On) hizmet yılını doldurmayan Ek:1/B ücret cetveli uygulanan diğer işçilere ise 10 hizmet yılını doldurduktan sonraki ayın 15’i itibariyle Ek:1/A ücret cetveline geçişleri 1’inci ve 2’inci madde esasları çerçevesinde yapılacaktır.

4-) Ek:1/B Ücret Cetvelinden Ek 1/A Ücret Cetveline geçiş işlemleri yapılırken ücretsiz izinler dikkate alınmayacak ancak 10 yılın hesabında raporlu süreler çalışılmış gibi dikkate alınacak olup, geçiş işlemi dolayısıyla geriye doğru herhangi bir fark ödemesi yapılmayacaktır.

### GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENMESİ:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumların bütçe imkânları göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.

Bu farklardan üyelerin ödemesi gereken sendika aidat farklarında kesilerek kanuni süresi içerisinde Türkiye Yol-İş Sendikası’nın hesabına yatırılacaktır.

### GEÇİCİ MADDE 2-

Bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra başka kamu kurumlarından hakları ile beraber devredilen işçilerin bu sözleşmeden doğan her türlü hak ve menfaatlerinin hesaplanmasında devredildiği işyerinde geçen çalışma süresi bu işyerinde geçmiş gibi dikkate alınır. Ancak, yapılacak intibak bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren ileriye doğru hüküm doğuracak olup bu işçilere intibak nedeniyle bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden geriye doğru herhangi bir fark ödemesi yapılmayacaktır.

Başka kamu kurumlarından her türlü işçilik haklarını alarak gelenlere bu hüküm uygulanmaz.

### GEÇİCİ MADDE 3:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan “2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” nün 6. maddesine istinaden 24.05.2023 tarihinde Hükümet ve Türk-İş Konfederasyonu ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında imzalanan “Ek Çerçeve Anlaşma Protokolü” nün (a) fıkrasına istinaden bu toplu iş sözleşmesinin “Yemek Bedeli” başlıklı 108.maddesinin ikinci fıkrasındaki düzenleme yapılmıştır



**GEÇİCİ MADDE 4:**

Bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihi itibarıyla İl Özel İdare bünyesinde asli pozisyonu dışında "Olur" ile görevlendirilmesi yapılarak fiilen çalışan işçilerin, 01.03.2023 tarihinden geçerli ve bir defaya mahsus olmak üzere 20. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin eki olan Evsaf (Nitelik) Yönetmeliğinde belirtilen nitelikleri taşımaları, istenilen belgeleri ibraz etmeleri halinde görevlendirildikleri pozisyonlara atama işlemleri yapılacaktır. Belgesi eksik olanların ise 1 yıl içinde ilgili belgelerini ibraz etmeleri halinde atamaları gerçekleştirilecektir.

Zorunlu hallerde münhasıran görevlendirmeler İnsan Kaynakları Müdürlüğüne yapılabilecektir.

**GEÇİCİ MADDE 5:**

Bu toplu iş sözleşmesinin 98.maddesi ileri bir tarihte yapılacak protokol ile yeniden düzenlenecektir.



01.03.2005 TARİHİNDEN ÖNCE İŞE GİRENLERE İŞE GİREN İŞÇİLERE UYGULANACAK ÜCRET CETVELİ (TL/GÜN)  
İL ÖZEL İDARELERİ-01.03.2023-31.08.2023 Dönemi 1. Yıl 1. Altay %45 Zamı EK: 1/A-a

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
K	1	725,15	725,45	725,70	730,71	736,72	743,23	751,13	759,37	768,22	778,98	790,41	801,68	814,23	827,53	853,82
	2	725,65	726,06	730,71	736,01	741,98	749,52	756,89	765,28	774,75	785,60	796,28	808,20	821,22	833,94	860,39
	3	726,84	731,26	736,01	741,59	748,01	755,55	763,16	771,24	781,41	791,92	803,31	815,00	827,53	840,45	866,85
	4	732,35	736,72	741,59	747,07	754,17	761,42	769,14	778,36	788,35	798,56	809,69	821,53	833,94	847,16	873,51
A	5	737,63	741,98	747,07	753,35	759,93	767,33	775,71	784,52	794,73	805,16	816,18	828,36	840,45	853,82	880,27
	6	743,23	748,01	753,35	759,37	765,86	773,87	782,01	791,41	800,98	812,16	822,92	834,65	847,16	860,39	886,60
	7	749,52	754,17	759,37	765,28	771,99	780,17	788,58	798,34	807,93	818,34	829,49	841,32	853,82	866,85	893,17
	8	755,55	759,93	765,28	771,24	778,98	786,97	795,15	804,72	814,23	824,89	835,71	848,19	860,39	873,51	899,90
D	9	761,42	765,86	771,24	778,36	785,60	793,40	801,68	810,84	821,22	831,46	842,62	854,49	866,85	880,27	906,61
	10	767,33	771,99	778,36	784,52	791,92	799,92	808,20	817,57	827,53	838,10	849,41	861,17	873,51	886,60	913,91
	11	773,87	778,98	784,52	791,41	798,56	806,16	815,00	824,25	833,94	844,83	855,98	867,74	880,27	893,17	920,30
E	12	780,17	785,60	791,41	798,34	805,16	813,44	821,53	830,73	840,45	851,24	862,52	873,81	885,60	899,90	927,23
	13	786,97	791,92	798,34	804,72	812,16	819,71	828,36	837,72	847,16	857,98	868,81	880,57	893,17	906,61	934,70
	14	793,40	798,56	804,72	810,84	818,34	826,14	834,65	844,29	853,82	863,66	875,89	887,56	899,90	913,91	927,23
M	15	799,92	805,16	810,84	817,57	824,89	832,91	841,32	850,96	860,39	871,10	882,05	893,78	906,61	920,30	948,18
	16	806,16	812,16	817,57	824,25	831,46	839,14	848,19	857,11	866,85	877,55	888,57	900,49	913,91	927,23	955,10
	17	813,44	818,34	824,25	830,73	838,10	846,06	854,49	863,58	873,51	884,04	895,29	907,27	920,30	934,70	961,80
E	18	819,71	824,89	830,73	837,72	844,83	852,25	861,17	870,38	880,27	890,69	901,89	914,08	927,23	941,11	969,01
	19	826,14	831,46	837,72	844,29	851,24	858,94	867,74	876,83	886,60	897,49	908,76	921,08	934,70	948,18	975,17
	20	832,91	838,10	844,29	850,96	857,98	865,58	873,81	883,40	893,17	904,13	915,82	928,00	941,11	955,10	982,77
L	21	839,14	844,83	850,96	857,11	863,66	872,36	880,57	890,18	899,90	911,01	922,42	934,92	948,18	961,80	975,17
	22	846,06	851,24	857,11	863,58	871,10	879,32	887,56	896,61	906,61	917,59	929,42	942,20	955,10	969,01	989,38
	23	852,25	857,98	863,58	870,38	877,55	885,57	893,78	903,06	913,91	924,46	936,29	948,92	961,80	975,17	1001,59
	24	858,94	863,66	870,38	876,83	884,04	892,03	900,49	910,05	920,30	931,10	943,36	955,84	969,01	982,77	1006,76
E	25	865,58	871,10	876,83	883,40	890,18	898,20	907,27	917,23	927,23	938,35	949,56	962,38	975,17	989,38	1011,30
	26	872,36	877,55	883,40	890,18	897,49	905,22	914,08	923,84	934,70	944,78	957,23	969,46	982,77	996,61	1016,49
	27	876,93	882,11	888,14	894,93	902,05	910,06	919,33	929,19	939,27	950,14	961,80	974,21	987,51	1001,59	1021,26
	28	881,32	886,63	893,10	899,39	906,76	915,52	924,24	933,73	944,14	955,35	967,24	979,58	992,31	1006,76	1025,61
R	29	886,30	891,97	897,62	904,55	911,73	920,08	929,36	939,08	949,21	960,00	972,01	984,48	997,59	1011,30	1030,65
	30	891,39	896,26	902,36	909,38	917,08	925,52	934,70	943,95	954,04	965,42	977,05	989,38	1002,68	1016,49	1035,76



01.03.2005 TARİHİNDEN SONRA İŞE GİREN İŞÇİLERE UYGULANACAK ÜCRET CETVELİ (TL/GÜN)  
İL ÖZEL İDARELERİ-01.03.2023-31.08.2023 Dönemi 1. Yıl 1. Altay %45 Zamlı

EK: 1/B-a

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
K	1	725,00	726,50	728,00	729,50	731,00	732,50	734,00	735,50	737,00	738,50	740,00	741,50	743,00	744,50	746,00	747,50
	2	726,00	727,50	729,00	730,50	732,00	733,50	735,00	736,50	738,00	739,50	741,00	742,50	744,00	745,50	747,00	748,50
	3	727,00	728,50	730,00	731,50	733,00	734,50	736,00	737,50	739,00	740,50	742,00	743,50	745,00	746,50	748,00	749,50
A	4	728,00	729,50	731,00	732,50	734,00	735,50	737,00	738,50	740,00	741,50	743,00	744,50	746,00	747,50	749,00	750,50
	5	729,00	730,50	732,00	733,50	735,00	736,50	738,00	739,50	741,00	742,50	744,00	745,50	747,00	748,50	750,00	751,50
	6	730,00	731,50	733,00	734,50	736,00	737,50	739,00	740,50	742,00	743,50	745,00	746,50	748,00	749,50	751,00	752,50
	7	731,00	732,50	734,00	735,50	737,00	738,50	740,00	741,50	743,00	744,50	746,00	747,50	749,00	750,50	752,00	753,50
D	8	732,00	733,50	735,00	736,50	738,00	739,50	741,00	742,50	744,00	745,50	747,00	748,50	750,00	751,50	753,00	754,50
	9	733,00	734,50	736,00	737,50	739,00	740,50	742,00	743,50	745,00	746,50	748,00	749,50	751,00	752,50	754,00	755,50
	10	734,00	735,50	737,00	738,50	740,00	741,50	743,00	744,50	746,00	747,50	749,00	750,50	752,00	753,50	755,00	756,50
E	11	735,00	736,50	738,00	739,50	741,00	742,50	744,00	745,50	747,00	748,50	750,00	751,50	753,00	754,50	756,00	757,50
	12	736,00	737,50	739,00	740,50	742,00	743,50	745,00	746,50	748,00	749,50	751,00	752,50	754,00	755,50	757,00	758,50
	13	737,00	738,50	740,00	741,50	743,00	744,50	746,00	747,50	749,00	750,50	752,00	753,50	755,00	756,50	758,00	759,50
M	14	738,00	739,50	741,00	742,50	744,00	745,50	747,00	748,50	750,00	751,50	753,00	754,50	756,00	757,50	759,00	760,50
	15	739,00	740,50	742,00	743,50	745,00	746,50	748,00	749,50	751,00	752,50	754,00	755,50	757,00	758,50	760,00	761,50
	16	740,00	741,50	743,00	744,50	746,00	747,50	749,00	750,50	752,00	753,50	755,00	756,50	758,00	759,50	761,00	762,50
E	17	741,00	742,50	744,00	745,50	747,00	748,50	750,00	751,50	753,00	754,50	756,00	757,50	759,00	760,50	762,00	763,50
	18	742,00	743,50	745,00	746,50	748,00	749,50	751,00	752,50	754,00	755,50	757,00	758,50	760,00	761,50	763,00	764,50
	19	743,00	744,50	746,00	747,50	749,00	750,50	752,00	753,50	755,00	756,50	758,00	759,50	761,00	762,50	764,00	765,50
	20	744,00	745,50	747,00	748,50	750,00	751,50	753,00	754,50	756,00	757,50	759,00	760,50	762,00	763,50	765,00	766,50
L	21	745,00	746,50	748,00	749,50	751,00	752,50	754,00	755,50	757,00	758,50	760,00	761,50	763,00	764,50	766,00	767,50
	22	746,00	747,50	749,00	750,50	752,00	753,50	755,00	756,50	758,00	759,50	761,00	762,50	764,00	765,50	767,00	768,50
	23	747,00	748,50	750,00	751,50	753,00	754,50	756,00	757,50	759,00	760,50	762,00	763,50	765,00	766,50	768,00	769,50
E	24	748,00	749,50	751,00	752,50	754,00	755,50	757,00	758,50	760,00	761,50	763,00	764,50	766,00	767,50	769,00	770,50
	25	749,00	750,50	752,00	753,50	755,00	756,50	758,00	759,50	761,00	762,50	764,00	765,50	767,00	768,50	770,00	771,50
	26	750,00	751,50	753,00	754,50	756,00	757,50	759,00	760,50	762,00	763,50	765,00	766,50	768,00	769,50	771,00	772,50
	27	751,00	752,50	754,00	755,50	757,00	758,50	760,00	761,50	763,00	764,50	766,00	767,50	769,00	770,50	772,00	773,50
R	28	752,00	753,50	755,00	756,50	758,00	759,50	761,00	762,50	764,00	765,50	767,00	768,50	770,00	771,50	773,00	774,50
	29	753,00	754,50	756,00	757,50	759,00	760,50	762,00	763,50	765,00	766,50	768,00	769,50	771,00	772,50	774,00	775,50
	30	754,00	755,50	757,00	758,50	760,00	761,50	763,00	764,50	766,00	767,50	769,00	770,50	772,00	773,50	775,00	776,50



EK: 2

### POZİSYON CETVELİ

S.NO	POZİSYON ADI	DERECE	SINAV ÇEŞİDİ
1.	Akaryakıtçı	2-10	Y-S
2.	Ambar Görevlisi	5-16	Y-S
3.	Ambar Hizmetlisi	4-13	Y-S
4.	Arazi Kaynak Ustası	6-14	Y-S
5.	Aşçı	4-14	Y-T
6.	Aşçı Yardımcısı	2-11	Y-T
7.	Ateşleyici	2-10	Y-T
8.	Atelye Formeni	8-16	Y-T
9.	Atelye İmal Tamir Kont.	7-16	Y-S-T
10.	Atelye Usta Başı	8-16	Y-T
11.	Atelye Ustası	7-16	Y-T
12.	Atelye Usta Yardımcısı	5-14	Y-T
13.	Asfalt Ustası	3-13	Y-T
14.	Asfalt Usta yardımcısı	2-11	Y-T
15.	Asfalt Plent Opr.	6-15	Y-T
16.	Asfalt Serici Opr.	5-13	Y-T
17.	Asfalt Serici Opr. Yrd.	3-11	Y-T
18.	Bahçıvan	2-12	Y-S
19.	Bina ve Mal Bakıcısı	1-11	Y-S
20.	Boya Badana Ustası	3-15	Y-T
21.	Boya Badana Usta Yardımcısı	2-12	Y-T
22.	Büro Görevlisi	3-15	Y-S
23.	Çırak	2-10	Y-T
24.	Düz İşçi	1-10	Y-S
25.	Distribütör Opr.	5-13	Y-T
26.	Eğitim Araçları Teknisyeni	8-16	Y-S
27.	Elektrik Tesisat Ustası	5-15	Y-T
28.	Elektrik Teknisyeni	6-16	Y-T
29.	Elektrifikasyon Ustası	6-16	Y-T
30.	Formen (Arazi)	8-16	Y-T
31.	İnşaat Ustası	7-15	Y-T
32.	İnşaat Usta Yardımcısı	3-13	Y-T
33.	İşletme Teknisyeni	6-16	Y-S
34.	İş Makinaları Opr. (Büyük)	6-16	Y-S-T
35.	İş Makinaları Opr. (Küçük)	3-14	Y-S-T
36.	İş Makinaları Opr. Yrd.(B)	5-15	Y-S-T
37.	İş Makinaları Sürücü opr.(Şoförü)	6-16	Y-S-T
38.	İş Mak. Sürücü opr. (Şoför Yrd.)	3-13	Y-S-T
39.	İş Makinaları Yağcısı	2-11	Y-S-T
40.	Kaloriferci	3-12	S-T
41.	Konkasör Operatörü (Büyük)	5-15	Y-T
42.	Köy Tesisleri Teknisyeni	6-16	Y-S
43.	Laborant	5-16	Y-S
44.	Makina Operatörü	2-12	Y-S-T
45.	Makina Arazi Teknisyeni	8-16	Y-S
46.	Mak.ve Yed.Parça Teknisyeni	5-16	Y-S



47.	Montaj Ustası	6-14	Y-S-T
48.	Montaj Usta Yardımcısı	4-11	Y-S-T
49.	Nivocu	5-14	Y-S
50.	Ozalit ve Teksirci	3-13	Y-S-T
51.	Pompa Teknisyeni	6-15	Y-S-T
52.	Puantör	4-13	Y-S
53.	Saha Amiri	6-16	Y-S
54.	Santral Hizmetlisi	2-12	S-T
55.	Satınalma Görevlisi	3-15	Y-S
56.	Seyyar Tamir Ustası	6-16	Y-S-T
57.	Seyyar Tamir Usta Yrd.	4-13	Y-S-T
58.	Sondör	5-16	Y-S-T
59.	Sondaj İşçisi	2-11	Y-S
60.	Sondaj Makinaları Makinisti	6-15	Y-S-T
61.	Sondaj Makinaları Makinist Yrd.	4-12	Y-S
62.	Sürveyan	3-15	Y-S
63.	Şenör	2-10	Y-S
64.	Sürücü opr.(Şoför)	4-15	Y-S-T
65.	Tabancacı	2-11	S-T
66.	Tabldot Hizmetlisi	2-9	Y-S
67.	Takımcı	3-13	S-T
68.	Teknik Hesapçı	6-15	Y-S
69.	Teknik Ressam	6-16	Y-S
70.	Telsiz İşçisi	6-15	Y-S-T
71.	Temizlik İşçisi	1-11	S-T
72.	Topoğraf	8-16	Y-S-T
73.	Topoğraf Ekip Başı	8-16	Y-S-T
74.	Toprak ve Sulama Ustası	5-13	Y-S-T
75.	Yıkama ve Yağlamacı	2-13	Y-S

SINAV ÇEŞİDİ AÇIKLAMASI:

S	= Sözlü
Y	= Yazılı
T	= Tatbiki
YS	= Yazılı-Sözlü
YST	= Yazılı-Sözlü-Tatbiki



EK: 2/a

**BİRLEŞEN POZİSYON ÜNVANLARI**

S.No.	Yeni Pozisyonlar	Derecesi	Birleşen Pozisyonlar	Derecesi
1.	Akaryakıtçı	2-10	Akaryakıtçı	2-10
Bakır Ser.İşçi (Akaryakıtçı)				
2.	Ambar Görevlisi	5-16	Ambar Görevlisi	5-16
			Ambar Memuru	
			Atelye Maliyetçisi	
			Ambarcı	
			Makina Maliyetçisi	
			Ayniyat Görevlisi	6-14
			Gümrük Takipçisi	5-12
			Kartograf	6-14
3.	Ambar Hizmetlisi	4-13	Ambar Hizmetlisi	4-13
			Ambar Memur Yrd.	
			Ambarcı Yard.	
			Ambar İşçisi	2-10
4.	Arazi Kaynak Ustası	6-14	Arazi Kaynak Ustası	6-14
5.	Aşçı	4-14	Aşçı	4-14
6.	Aşçı Yardımcısı	2-11	Aşçı Yardımcısı	2-11
7.	Ateşleyici	2-10	Ateşleyici	2-10
8.	Atelye Formeni	8-16	Atelye Formeni	8-16
			Üretim Mak.Atelye Form.	
9.	Atelye İmal Tamir Kont.	7-16	Atelye İmal Tam.Kont.	7-16
10.	Atelye Ustabaşı	8-16	Atelye Postabaşı	8-16
			Atelye Ustabaşı	
11.	Atelye Ustası	7-16	Atelye Ustası	7-16
			Şase Servisi İşçisi (Şase Ustası)	
			Motor Servisi İşçisi (Motor Ustası)	
			Elektrik ve Akü Servisi İşçisi	
			(Elektrik ve Akü Ustası) Çarkhane	
			Servisi İşçisi (Çarkhane Ustası)	
			Kaporta Kaynak Demir Ustası	
			Servisi İşçisi (Kaporta Kaynak ve	
			Demir Ustası) Boya Servisi	
			İşçisi (Boya Ust.oto) Torna	
			Ustası Yürüyüş Takımları	
			Yenileme Servisi İşçisi (Yürüyüş	
			Takımları Ustası)	
			Matbaa Ustası	6-16
12.	Atelye Usta Yrd.	5-14	Atelye Usta Yardımcısı	5-14
			Şase Servisi İşçisi (Şase Usta Yrd.)	
			Motor Servisi İşçisi (Motor Usta yrd.)	
			Elektrik ve Akü Servisi İşçisi	
			(Elektrik ve Akü Usta Yrd.) Çarkhane	
			Servisi İşçisi (Çarkhane Usta Yrd.)	
			Kaporta Kaynak ve Demir Usta Servisi	
			İşçisi (Kaporta Kaynak ve Demir Usta Yrd.)	



			Boya Servisi İşçisi (Boya Usta Yard.Oto)	
			Yürüyüş Takımları Servisi İşçisi (Yürüyüş Takımları Usta Yrd.)	
			Torna Usta Yardımcısı	
			Matbaa Usta Yardımcısı	4-13
13.	Bahçıvan	2-12	Bahçıvan	2-12
14.	Bina ve Mal Bakıcısı	1-11	Bina ve Mal Bakıcısı	1-11
			Bekçi	
			Bakımevi Görevlisi	5-14
15.	Boya ve Badana Ust.	3-15	Boya ve Badana Ustası	3-15
16.	Boya ve Badana Usta Yrd.	2-12	Boya ve Badana Usta Yrd.	2-12
17.	Büro Görevlisi	3-15	Büro Görevlisi	3-15
			Kartoteksçi	4-13
			Kartçı - Hesapçı	
			Mutemet	6-15
			Sosyal İşler Elemanı	
			Sağlık Görevlisi	4-14
18	Çırac	2-8	Çırac	2-10
19	Düz İşçi	1-10	Düz İşçi	1-10
			İşçi	
20.	Eğitim Araçları Teknis.	8-16	Eğitim Araçları Teknisyeni	8-16
			Gümrükçü	9-16
			Sekreter (Dilbilir)	9-16
			Tercüman	8-16
			Maketçi	8-16
			Tarla İşl.Araştır.Tekn.	8-16
			Uzman Teknisyen	8-16
			Matbaa İşletme Teknisyeni	7-16
21.	Elektrik Tesisat Ustası	5-15	Elektrik Tesisat Ustası	5-15
22.	Elektrik Teknisyeni	6-16	Elektrik Teknisyeni	6-16
23.	Elektrifikasyon Ustası	6-16	Elektrifikasyon Ustası	6-16
24.	Formen (Arazi)	8-16	Formen	8-16
			Arazi Formeni	
			İnşaat Formeni	8-16
			Baş Sondör	7-16
			Dış Satınalma Muamele Şefi	9-16
25.	İnşaat Ustası	7-15	İnşaat Ustası	7-15
			Marangoz Ustası	
			Sihhi Tesisatçı	5-13
26.	İnşaat Usta Yard.	3-13	İnşaat Usta Yardımcısı	3-13
27.	İşletme Teknisyeni	6-16	İşletme Teknisyeni	6-16
			Büro Şefi	6-16
			İdare Amiri	7-16
28.	İş Mak.Opr.(Büyük)	6-16	İş Makinaları Opr.(Büyük)	6-16
			Dozer Operatörü	
			Greyder Operatörü	
			Yükleyici Operatörü	
			Traktör Operatörü (Büyük)	
29.	İş Mak.Opr. (Küçük)	3-14	İş Mak.Opr. (Küçük)	3-14
			Kompresörcü (Kompresör Opr.)	



			Konkasör Opr. (Küçük)	
			Traktör Operatörü (Küçük)	
			Yol Silindir Opr.	
30.	İş Mak.Opr.Yrd.(Büyük)	5-15	İş Mak.Opr.Yrd. (Küçük)	5-15
			Dozer Operatörü Yrd.	
			Greyder Operatörü Yrd.	
31.	İş Mak. Sürücü opr (Şoförü)	6-16	Treyler Operatörü	6-16
			İş Makinaları Şoförü	
			Ağır Tonajlı Kamyon Şoförü	
32.	İş Makinaları Sürücü opr.yrd. 3-13		Treyler Operatör Yrd.	?
	(Şoför Yrd)		İş Makinaları Şoför Yrd.	?
33.	İş Makinaları Yağcısı		2-11 İş Makinaları Yağcısı	2-11
			Makina Yağcısı	
			Bakım Servis İşçisi (Yağcı)	
34.	Kaloriferci	3-12	Kaloriferci	3-12
			Asansörcü	3-13
35.	Konkasör Opr. (Büyük)	5-15	Konkasör Opr. (Büyük)	5-15
36.	Köy Tesisleri Teknisyeni	6-16	Köy Tesisleri Teknisyeni	6-16
			Çiftçi başı	6-14
37.	Laborant	5-16	Laborant	5-16
38.	Makina Operatörü	2-12	Makina Operatörü	2-12
			Makinist	4-13
39.	Makina Arazi Teknisyeni	8-15	Makina Arazi Teknisyeni	8-15
			Arazi Makina İşl.Şefi	
40.	Mak.ve Yed.Parça Tekn.	5-16	Makina ve Yed.Par.Tek.	5-16
			Yedek Parça Formeni	7-16
			İkmal Şefi	
41.	Montaj Ustası	6-14	Montaj Ustası	6-14
42.	Montaj Usta Yardımcısı	4-11	Montaj Usta Yardımcısı	4-11
43.	Nivocu	5-14	Nivocu	5-14
			Rasatçı	5-14
44.	Ozalit ve Teksirci	3-13	Ozalit ve Teksirci	3-13
			Müracaat Görevlisi	3-12
45.	Pompa Teknisyeni	6-15	Pompa Teknisyeni	6-15
46.	Puantör	4-13	Puantör	4-13
			Rasat Hesapçısı	6-14
			Hemşire	4-14
47.	Saha Amiri	6-16	Saha Amiri	6-16
48.	Santral Hizmetlisi	2-12	Santral Hizmetlisi	2-12
			Santralcı ve Telefoncu	
			Kantin Görevlisi	2-11
49.	Satınalma Görevlisi	3-15	Satınalma Görevlisi	3-15
			Malzeme Talep ve Takipçisi	3-14
50.	Seyyar Tamir Ustası	6-16	Seyyar Tamir Ustası	6-16
51.	Seyyar Tamir Usta Yrd.	4-13	Seyyar Tamir Usta Yrd.	4-13
52.	Sondör	5-16	Sondör	5-16
53.	Sondaj İşçisi	2-11	Sondaj İşçisi	2-11
54.	Sondaj Mak.Makinisti	6-15	Sondaj Mak.Makinisti	6-15



55.	Sondaj Mak.Makin.Yrd.	4-12	Sondaj Mak.Makin.Yrd.	4-12
56.	Sürveyan	3-15	Sürveyan	3-15
57.	Şenör	2-10	Şenör	2-10
58.	Sürücü opr.(Şoför)	4-15	Şoför	4-15
			Damperli Kamyon Şoförü	
			Hizmet Vasıtası Şoförü	
59.	Tabancacı	2-11	Tabancacı	2-11
60.	Tabldot Hizmetlisi	2-9	Yemek Servisi İşçisi	2-9
61.	Takımcı	3-13	Takımcı	3-13
62.	Teknik Hesapçı	6-15	Teknik Hesapçı	6-15
63.	Teknik Ressam	6-16	Teknik Ressam	6-16
64.	Telsiz İşçisi	6-15	Telsiz İşçisi	6-15
			Telsiz ve Telefon Teknisyeni	8-16
			Fotoğrafçı	6-15
65.	Temizlik İşçisi	2-11	Temizlik İşçisi	2-11
			Temizlikçi	
66.	Topoğraf	8-16	Topoğraf	8-16
			Alet Operatörü	6-15
67.	Topoğraf Ekipbaşı	8-16	Topoğraf Ekipbaşı	6-16
			Topoğraf Postabaşı	10-16
			Etüd Kontrol Teknisyeni	9-16
			Harita ve Kadastro Teknisyeni	8-16
68.	Toprak ve Sulama Ustası	5-13	Toprak - Su Ustası	5-13
			Meyvacılık Ustası	5-12
69.	Yıkama ve Yağlamacı	2-13	Yıkama ve Yağlamacı	2-13



EK: 3

## DİSİPLİN CEZALARI CETVELİ

### TEKERRÜR SAYISINA GÖRE CEZALAR

SUCLAR	Uyarma	1	2	3	4	5
1. İşe mazeretsiz 15 dakikadan 1 saate kadar veya ayda 4 defadan fazla 15 dakikaya kadar geç gelmek.	Uyarma	Kınama	1G	2-3G	4-6G	İşten Çıkarma
2. Mazeretsiz 1 saatten fazla 3 işgünü ardı ardına işe gelmemek (gelmeyen süreye göre bu cezalardan herhangi birisi verilebilir.)	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma			
3. Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden 4 işgünü veya ardı ardına 6 işgünü işe gelmemek.	İşten Çıkarma					
4. Mazeretsiz iş saati bitimine 1 saat kala işyerini terk etme.	1G	2-5G	İşten Çıkarma			
5. Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek (temarüz etmek)	Kınama	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma		
6. Göreve sarhoş gelmek.	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma			
7. İş esnasında alkollü içki veya iş esnasında veya işyerinde uyuşturucu madde kullanmak.	İşten Çıkarma					
8. İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak.	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma			
9. İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak, işyerine ait malzeme, alet veya şahısları kendi işlerinde kullanmak.	2-4G	5-6G	İşten Çıkarma			
10. İş saatinde işyeri arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek.	Uyarma	Kınama	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma	
11. İş saatinde işyeri arkadaşlarına özel ziyaretlerde bulunmak veya ziyaretçi kabul etmek.	Kınama	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma		
12. İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak.	Uyarma	Kınama	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma	
13. İş saatinde uyumak.	Kınama	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma		
14. İşyerinde ve iş esnasında amirlerine saygısızlık etmek.	4-6G	İşten Çıkarma				
15. İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek.	İşten Çıkarma					
16. İşyerinde veya iş esnasında amirlerine fiili tecavüz etmek.	İşten Çıkarma					



17. İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına, iş arkadaşlarına, maiyetine veya iş sahiplerine kaba muamelede, tehdit ve tecavüzde bulunmak.	10 G	veya	İşten Çıkarma			
18. Amiri, işyeri mensupları veya maiyeti hakkında yalan veya yanlış söylentiler çıkarmak, asılsız ihbar ve şikayetlerde bulunmak.	4-6G		İşten Çıkarma			
19. Amiri tarafından işçi sağlığını, iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamak, arkadaşlarını kışkırtmak veya iş yaptırmamak.	4-6 G		İşten Çıkarma			
20. Amirleri tarafından pozisyonu ile ilgili olarak verilen emir ve işleri yapmamak.	2-3G	4-6G	İşten Çıkarma			
21. Yapması lüzumu kendisine bildirilen işi yapmadığı halde yapmış gibi görünmek.	3G	4-6G	İşten Çıkarma			
22. Resmen münasebete bulunduğu şahıs veya müesseseden hizmetin gereği dışında menfaat temin etmek amacıyla yardım veya ödünç istemek.	İşten Çıkarma					
23. Yapılan sınav ve denemelerde başkasından yardım istemek veya kopye yapmak.	10G	veya	İşten Çıkarma			
24. Sınav sorularını çalmak veya sınavın iptali sonucunu doğurmak.	İşten Çıkarma					
25. İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek (Ancak toplu kavga çıkmasına neden olanlar işten çıkarılabilir.)	4-6 G		İşten Çıkarma			
26. İş esnasında siyasi propaganda yapmak.	İşten Çıkarma					
27. İşyerine ait alet, malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek, malzemeyi, kırtasiyeyi füzuli sarf etmek, hor kullanmak.	Kınama	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma		
28. Kendisine teslim edilen alet, malzeme veya vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına veya hasarına sebebiyet vermek. (30 gündelik tutarını aşmamak kaydıyla)	Kınama	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma		
İşçinin						
a) İhmalî halinde	2-3G	4-6G	İşten Çıkarma			
b) Ağır ihmalî halinde	2-3G	4-6G	İşten Çıkarma			



c) Kastı halinde	İşten Çıkarma						
29. Kendisine teslim edilen alet, malzemeyi veya vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına veya hasarına sebebiyet vermek. (30 günlüğünü aşılıyorsa)							
a) İhmali halinde	1-3G	4-5G	İşten Çıkarma				
b) Ağır ihmali halinde	4-6G	İşten Çıkarma					
c) Kastı halinde	İşten Çıkarma						
30. İşyerinde mevcut alet, malzeme ve şahısların maruz kaldıkları tehlike anında gereken yardımı yapmamak, (Asli görevi bu işi yapmak olanlara işten çıkarma cezası verilir.)	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma				
31. İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangın başlangıcına sebebiyet vermek.	6G	İşten Çıkarma					
32. Görevinde ihmal veya lakaydı göstermek.	Kınama	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma			
33. Kendisine verilen iş dışında iş yapmak.	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma				
34. Vasıta kullananların trafik kurallarına uymaması.	1G	2-3G	4-6G				
35. İşyerinde ve iş saatinde kumar oynamak veya oynatmak.	İşten Çıkarma						
36. İşyerinde iş saati dışında kumar oynamak veya oynatmak.	4-6G	İşten Çıkarma					
37. İş akdi yapıldığı sırada akdin esaslı noktalarından birine ait vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunlara haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek veya beyanda bulunmak suretiyle işvereni veya vekilini yanıltmak, anarşik hareketlerde bulunmak veya katılmak, bu yönde broşür basmak veya dağıtmak.	İşten Çıkarma						
38. Zaruret olmadığı halde iş münasebetlerinde ve şahsi işlerde merci teavüzünde bulunmak.	Kınama	1-3G	4-6G	İşten Çıkarma			
39. İşçinin yapmakta zorunlu olduğu görevleri işin ifası sırasında amir tarafından yapılması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmamakta direnmek.	İşten Çıkarma						



40. İşgünü bittikten sonra izinsiz işyerine girmek veya işyerinde kalmak.	2-3G	4-6G	İşten Çıkarma			
41. Mahiyetindeki işçileri özel işleri için kullanmak.	2-4G	5-6G	İşten Çıkarma			
42. İş saatleri içinde işi ile ilgili gelişmesine yol açmayacak kitap dergi vs. okumak.	3G	6G	İşten Çıkarma			
43. İş esnasında gerek kendi gerekse etrafı için tehlike teşkil eden ihmal ve dikkatsizlikte bulunmak.	3G	6G	İşten Çıkarma			
44. İşyerinde gördüğü herhangi bir tehlikeli hali, makina veya aletlerdeki noksan ve arızaları hemen en yakın amirine veya ilgililere bildirmemek.	2-3G	4-6G	İşten Çıkarma			
45. İşyeri arkadaşlarının kazaya uğraması, hastalanması ve bayılması halinde durumu ilgililere bildirmemek.	3G	6G	İşten Çıkarma			
46. Gerek kendisinin gerekse işyerlerinin temizliğine uymamak.	1-2G	3G	6G	İşten Çıkarma		
47. 65. maddeye uymamak.						
a) İşverenin işi aksamamış ise	Kınama	1G	2G	3-6G	İşten Çıkarma	
b) İşverenin işini aksatmış ise	3-6G	İşten Çıkarma				
48. Resmi Belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge ve evrak düzenlemek.	3-6G	İşten Çıkarma				
NOT: 1- Yukarıda sayılan suçlar dışında işlenmiş bir suç var ise, sayılmamış gerekçesi ile cezasız kalmaz. Bu suç Disiplin Kurulunca ceza cetvelindeki suçlardan hangisine yakın ve benzeri olarak görülürse, benzeri suçun karşısındaki cezalar aynı esaslar içinde verilir.						
2- Disiplin Kurulları, ceza cetvelinde yer alan 1-6 gündelik kesimi cezaları gibi cezaları ile 4-6 işten çıkarma gibi cezaların aralarında kalan kademelerdeki cezaları olayın mahiyetine ve oluş şekline ve ihmal, kasıt, kusur, tahrik gibi diğer etkenlere göre en az ile, en çok arasında tayin edebilir.						



EK: 4

DEĞERLENDİRME FİŞİ			
DEĞERLENDİRME FAKTÖRÜ	DEĞERLENDİRME ESASLARI	TAM NOTU	EN AZ NOTU
İş Verimi (60 Puan)	1. Verilen işi sonuçlandırma becerisi	10	3
	2. Aynı görevi yapan işçilerle kıyası	10	3
	3. Ani karar verme, inisiyatif, iş becerisi	10	3
	4. Verilen işi çabuk veya geç yapma	10	3
	5. Mesai saatlerindeki tutum ve davranışı	10	3
	6. İşlerin gecikmesinde işçinin kusur durumu	10	3
İşe Bağlılık (30 Puan)	1. İşini arzu ile normal veya isteksiz yapma	5	2
	2. İşine zamanında gelip gitme durumu	5	2
	3. Takım, makina, araç ve gereci koruma	5	2
	4. İdari izinlerdeki, tutum ve davranışı	5	2
	5. İşyerine zarar verip vermediği	5	2
	6. İşine zamanında intibak edip etmediği	5	2
Kişisel Davranış (10 Puan)	1. Amirlerine karşı davranışları	3	1
	2. Arkadaşlarına karşı davranışları	3	1
	3. İş kurallarına uyumluluğu	4	1
DEĞERLENDİRENLER		TOPLAM	
I. TEZKİYE AMİRİ	İSMİ GÖREVİ NOTU İMZASI VE TARİH	II. TEZKİYE AMİRİ	İSMİ GÖREVİ NOTU İMZASI VE TARİH



EK: 5

**SINAV SİRKÜLERİ**  
**İL ÖZEL İDARESİ**

Müdürlüğü veya Servisi :  
Kayıt No :  
Dosya No :  
1) İhtiyaç Gösteren Yer :  
2) Pozisyonun Adı :  
3) Pozisyonun Derecesi :  
4) Alınacak Personel Adedi :  
5) Sınav Yeri ve Çeşidi :  
6) Müracaat Edilecek Yer :  
7) Sınav Tarihi :  
8) Sınav Saati :  
9) En son Müracaat Tarihi :  
10) Adayda Aranacak Nitelik :

Tesbit edilen nitelikte olmayan adaylar kazansalar bile sınavları atanma sırasında hükümsüz sayılır.  
Sınavda başarı gösterenler hakkında yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin ilgili hükümleri uygulanır.

İmza

EK: 6

**İLİŞİK KESME BELGESİ**

**İL ÖZEL İDARESİ**

AYRILANIN

ADI VE SOYADI                      ÜNVANI                      TARİHİ                      İMZASI

Yukarıda adı ve soyadı yazılı (.....)'nın bulunduğum kısımla hiçbir ilişkisi yoktur.  
LÜZUMLU BİLGİLER

SORUMLULAR

ÜNVANI    ADI VE SOYADI                      İMZASI  
..... MÜDÜRLÜĞÜ

MAKİNA İKMAL ŞUBE MÜDÜRÜ  
İDARİ VE MALİ İŞLER ŞUBE MÜDÜRÜ  
DÖNER SERMAYE SORUMLU SAYMANI  
SERVİS MÜTEMEDİ  
DEMİRBAŞ AMBAR MEMURU  
..... AYNİYAT SAYMANI



05-JUL-2023 17:00

ALINDI 05/07/2023 17:50 +90-0312-231-18-79  
T.YOL-İS SEN.GEN.MERKEZİ

T YOLIS ANKARA 2 NO  
90 312 2324810 P.07/07

	TİS'nin 1.6 AYINDA
MADDE: 104- KAR MÜCADELESİ ÖDENEĞİ:	9,58 TL/Gün
MADDE: 107- ÖLÜM YARDIMI:	
a) İşçinin Ölümü Halinde:	2.338,84 TL
b) Anne, Baba, Kardeş, Eş ve Çocuk Ölümünde:	1.403,60 TL
c) İş Kazası Yaralanmalarında her % 1 Kayıp İçin:	26,25 TL
d) İşçinin İş Kazası Sonucu Ölümü Halinde:	3.742,19 TL
MADDE: 108- YEMEK BEDELİ:	94,25 TL/NetGün
MADDE: 109- GIYIM BEDELİ: A) ŞIKKINA GÖRE	1.120,36 TL/Yıl
B) ŞIKKINA GÖRE	1.422,51 TL
MADDE: 110- SOSYAL YARDIM:	1.595,00 TL/Ay
MADDE: 111- ENGELLİ ÇOCUK YARDIMI:	629,42 TL/Yıl
MADDE: 112- EVLENME YARDIMI:	935,26 TL
MADDE: 113- DOĞUM YARDIMI:	467,60 TL
MADDE: 118- EK ÖDEME:	3.670,63 TL/Yıl
MADDE: 119- HİZMET ZAMMI:	15,00 TL/Ay