T.C.
POSTA İŞLETMESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İŞYERLERİ İÇİN

TÜRK AĞIR SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜ
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI
(TÜHİS)

İLE

TÜRKİYE POSTA, TELGRAF, TELEFON, RADYO VE TELEVİZYON
İŞÇİLERİ VE HİZMETLİLERİ SENDİKASI
(TÜRKİYE HABER-İŞ)

ARASINDA İMZALANAN

VIII. DÖNEM
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK : 01.03.1999 - 28.02.2001

BİRİNCİ KISIM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR :
Bu toplu iş sözleşmesinin taraflarını;

a) İşveren tarafı olarak; Posta İşletmesi Genel Müdürlüğünün üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS),

b) İşçi sendikası olarak; Türkiye Haber-İş (Türkiye Posta, Telgraf, Telefon, Radyo ve Televizyon işçileri ve Hizmetlileri Sendikası)

Oluştururlar.

Bu toplu iş sözleşmesi İŞLETME düzeyindedir.

Bu toplu iş sözleşmesinde;

a) Posta İşletmesi Genel Müdürlüğü (İŞVEREN),

b) İşveren adına işletmenin veya işyerinin bütününü sevk ve idareye yetkili olanlar (İŞVEREN VEKİLİ),

c) Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS),

ç) Türkiye Haber-İş Sendikası (SENDİKA),

d) TÜHİS ile Türkiye Haber-İş müştereken (TARAFLAR),

e) İşverenin haberleşme işkolundaki İş Kanununa tabi mevcut ve açılacak işyerleri (İŞYERİ),

f) İşyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçiler (ÜYE),

g) Bu toplu iş sözleşmesi (SÖZLEŞME),

Olarak tanımlanmıştır.

MADDE 2- SENDİKANIN TANINMASI :
İşveren ve İşveren vekilleri işyerlerinde çalışan üyeleri temsile Türkiye Haber-İş sendikasını yetkili olarak kabul eder.

MADDE 3- SÖZLEŞMENİN AMACI :
Bu toplu iş sözleşmesinin amacı, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek; işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlemektir.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI :

Bu toplu iş sözleşmesi;

a) Yer olarak;

İşverenin Haberleşme işkolundaki İş Kanununa tabi mevcut ve açılacak işyerleri ve eklentilerini,

b) Kişi olarak;

(a) fıkrasında belirtilen işyeri ve eklentilerinde çalışan taraf sendika üyelerini, Kapsar.

Ancak, İş Kanununun 8 nci maddesinde belirtilen süreksiz işlerde çalışan işçilere bu sözleşme hükümleri uygulanmaz.

MADDE 5- YÜRÜRLÜK VE SÜRE :

Bu toplu iş sözleşmesi 01.03.1999 tarihinde yürürlüğe girmek ve 28.02.2001 tarihinde sona ermek üzere 24 ay süre ile yürürlüktedir.

MADDE 6- UYGULAMA ESASLARI :

a) İmza tarihinde işyerinde çalışanlar;

Bu toplu iş sözleşmesinden sözleşmenin imza tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan üyeler yararlanır.

b) Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işe girenler;

İşyerine yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında girmiş olup, imza tarihinde hizmet akdi devam eden üyeler sözleşmeden işe giriş tarihinden daha geriye gitmemek ve (f) fıkrası hükmü saklı kalmak kaydıyla üyelikleri süresince yararlanırlar.

c) İmza tarihinden sonra girenler;

Sözleşmenin imza tarihinde işyerinde çalışmakta olup da imza tarihinden sonra üye olanlar ile imza tarihinden sonra işe girip sendikaya üye olanlar, sözleşmeden (f) fıkrası hükmü saklı kalmak kaydıyla üyeliklerinin sendikaca işyerine tebliğ edildiği (sendika yazısının işyerine geldiği) tarihten itibaren yararlanırlar.

d) Hizmet akdinin süresi;

Ünitelerde bu toplu iş sözleşmesi süresince çalışmakta olan işçilerden P.İ. İşyerlerindeki (PTT dahil) toplam hizmet süreleri 5 yılını dolduran veya daha fazla olanlarla belirsiz süreli hizmet akdi yapılır.

e) İşyerinden ayrılıp tekrar girenler;

Üyelikleri sendikaca yazı ile teyid edilmek kaydıyla, herhangi bir işyerinde taraf sendika üyesi olarak çalışmakta iken işten ayrılan işçilerden;

1- Üç ay içinde aynı ya da başka bir işyerine girenler derhal,

2- Üç ayı geçtikten sonra işe girenler ise, sendikaca üyeliklerinin bildirilmesini müteakip işe başlayış tarihinden itibaren,

Sözleşmeden yararlandırılırlar.

Üyeliğin ilk ödemeden itibaren 1 ay içinde teyid edilmemesi halinde verilen haklar geri alınır.

f) Deneme süresine tabi olanlar;

Deneme süresine tabi olan üyeler bu sözleşmeden, deneme süresinin bitiminden itibaren yararlanırlar.

g) Sendika üyesi olmayanlar;

Üye olmayanların sözleşmeden yararlanmaları konusunda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 7- SENDİKADAN İSTİFA EDEN VEYA İHRAÇ EDİLENLER :

Sendikadan istifa eden veya ihraç edilenlerin sözleşmeden yararlanmaları konusunda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 8- KAPANAN İŞYERLERİNDE ÇALIŞANLARIN YARARLANMASI :

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahil olup sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında kapanmış bulunan işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçiler, sözleşmenin getirdiği haklardan kapanma tarihine kadar çalıştıkları süre ile orantılı olarak bu sözleşme hükümleri çerçevesi içinde yararlanırlar.

MADDE 9- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HİZMET AKİTLERİNE ETKİSİ :

Hizmet akitlerinin düzenlenmesi konusunda yasa hükümleri uygulanır.

İKİNCİ KISIM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMASINDA VE VERİMİ ARTIRMADA İŞBİRLİĞİ

BİRİNCİ BÖLÜM
TARAFLARIN HAK VE GÖREVLERİ

MADDE 10- TEMEL İLKELER VE İŞVERENİN HAKKI :

A- a) Anayasada yer alan haberleşme hizmetlerinden kendisine kanunla tekel olarak verilmiş posta ve telgraf hizmetlerini yürüten bir kamu kuruluşu olan Posta İşletmesi Genel Müdürlüğü için haberleşmenin gizlilik emniyet ve devamlılık niteliklerinin önem taşıdığı ve memleketin sağlık ve güvenliğiyle ilgili bir kamu hizmeti olduğunu,

b) Kamu hizmetleri ile ilgili yetki ve sorumlulukların ancak kanun ile tespit ve ilga olunabileceğini ve bölünmez ve paylaşılmaz olduğunu,

Müşahade eden taraflar, iş bu toplu iş sözleşmesi muhtevasının, yukarıdaki mevzuat sorumluluklarının gereği olarak Posta İşletmesi Genel Müdürlüğünün mevzuattan doğan yetki ve sorumluluıklarını ve niteliklerini ihlal edemeyeceği zorunluluğunu gözönünde tutarlar.

B- Sendika ve sendika üyesi işçiler bu madde de belirtilen hususlara kanun hükümlerine, Posta İşletmesi Genel Müdürlüğünün haberleşme hizmetleriyle ilgili yönetmelik esas ve talimatlarına uymakla yükümlü bulunduklarını kabul ederler.

C- İşveren mevzuat ve toplu iş sözleşmesi hükümleri dairesinde işin tanzimi ve işyerinin sevk ve idaresiyle ilgili kararları almaya ve bunları uygulamaya yetkilidir.

MADDE 11- İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ :

İşveren, işveren vekili ve işyeri amirlerinin; bu sözleşmenin uygulanmasında kendilerine düşen görevleri iyi niyetle, süratle ve mümkün olan en iyi şekilde yapmaları, sendika üyeleri, temsilcileri ve yöneticileri ile ilişkilerinde iyi muamele ve iyi niyetle hareket etmeleri, işyerinde işbarışını zedeleyici tavır ve davranışlardan kaçınmaları, işçi sendikasının iç bünyesini ilgilendiren hususlara hiçbir suretle müdahale etmemeleri esastır.

Bunun için:

a) İşyerlerinde iş güvenliği ve işçi sağlığı bakımından gereken tedbirleri zamanında ve noksansız olarak almak,

b) İşçi alacaklarının zamanında ve noksansız olarak ellerine geçmesini sağlamak,

c) Sendika ve işçilere karşı gerek mevzuat, gerekse toplu iş sözleşmesinden doğan vecibelerini yerine getirmek,

d) İşçilerle yapılan ferdi hizmet akitlerinin bir nüshasını işçiye vermek,
Yükümlülüğündedir.

e) İşveren vekilleri işyerinde iş verimini ve iş barışını güçlendirmek için gerekli hallerde ve o işyerinin sendika temsilcileri ile ayda bir defa toplantı yapabilir.Gerektiği takdirde diğer ilgili servis amirleri de toplantıya katılır.

MADDE 12- İŞÇİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ :

İşçiler;

a) İşe muntazaman devam etmeyi ve çalışma süresince iş başında bulunmayı,

b) Genel olarak en az ortalama standartlara uygun ve verimli çalışmayı,

c) İşverenle olan ilişkilerinde ve haklarını kullanmada sadakat, dürüstlük ve iyi niyetle hareket etmeyi,

d) İşveren, işveren vekili ve amirlerince verilecek işyeri ile ilgili emirlere uymayı,

e) Verimi artırma ve gerektiğinde işvereni ve işyerini muhtemel zararlardan koruma yönünden dikkat ve çaba sarfetmeyi,

f) Kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışta bulunmamayı,

Kabul ve taahhüt ederler.

MADDE 13- SENDİKANIN HAK VE BORÇLARI :

I- Sendika, bu sözleşmede öngörülen konu ve amacın gerçekletirilmesini sağlamak için bu sözleşmenin kapsamına giren üyelerinin temsilcisi sıfatıyla, kendisine yüklenen görevleri iyi niyetle ve mümkün olan en iyi şekilde yapar.

Bunun için;

a) Üyelerinin kanun ve sözleşme hükümlerine uymayan hareketlerini desteklemez.

b) Bu gibi kanunsuz hareketleri durdurmak için gerekli çabaları sarf eder.

c) Bütün yönetici ve temsilcileriyle disiplinsizlik ve düzensizlikleri önlemek için çalışır.

d) Birlik, dirlik, çalışma barışını korumak ve çıkacak anlaşmazlıkları barışcı yollardan halletmeyi görev sayar.

e) Yukarıda belirtilen görevleri yerine getirmek amacıyla sendika genel merkez yönetim kurulu üyeleri, ilgili şube yönetim kurulu üyeleri ve bölge temsilcileri, işveren veya işveren vekili ile toplantının yer ve zamanında anlaşmak şartıyla çalışma saatleri dışında sendika temsilcilik odasında veya işveren vekilinin uygun göreceği başka bir yerde çalışanları rahatsız etmemek kaydıyla, o iş yerinde çalışan üyeleriyle toplantı yapabilirler. Ancak, işveren vekilinin talebi halinde konunun acilen çözümü için çalışma saatleri içinde toplantı sendika ile yapılır.

II. İşveren, işçi ile ilgili olarak yayınlayacağı genelgelerden ve yayınlayacağı aylık bültenlerle işçilerin yararlanabileceği sair yayınlardan yeteri kadar nüshayı Sendika Genel Merkezine gönderir. (hizmete özel olanlar hariç)

Sendika da, gerek kendi yayınlarından gerekse bağlı olduğu Konfederasyon yayınlarından yeteri kadar nüshayı, Konfederasyon ve Sendikanın tüzükleri ile vukua gelecek değişiklikleri (hizmete özel yayınlar hariç) Posta İşletmesi Genel Müdürlüğüne gönderecektir.

III. Yasa, tüzük, yönetmelik ve bu sözleşme ile sendika temsilcilerinin katılması öngörülen kurullarda görev alacak sendika temsilcisi kurul üyelerini sendika tayin eder. Ancak, bu hususta yasaların özel hükümleri saklıdır.

IV. Sendika eğitim ve sosyal konularda işyeri salon, yemekhane, araç ve gereçlerinden bir hafta evvelinden bildirmek ve işverenin muvafakatını almak kaydıyla yararlanır.

V. İşyerinde vücuda getirilen veya getirilecek olan kafeterya, yemekhane, kantin ve ocak gibi işletmeleri idare işletmediği ve idarece tespit edilecek şartlar sendikaca kabul edildiği takdirde bu yerlerin işletme hakları sendikaya verilebilir. İşverenin mevzuattan doğan hakları saklıdır.

İKİNCİ BÖLÜM
SENDİKA, ÜYE, YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİ

MADDE 14- SENDİKA ÜYELİĞİNİN TEMİNATI

a) Anayasa ve sair mevzuat hükümleri ile işçilere tanınmış bulunan haklar gerek doğrudan doğruya gerekse dolaylı olarak ihlal olunamaz.

b) İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliğin muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.

c) İşçiler iş saatleri dışında veyahut işverenin rızası ile iş saatleri içinde sendika faaliyetlerine iştiraklerinden dolayı işlerinden çıkarılamaz veya herhangi bir sebeple farklı muameleye tabi tutulamazlar. İşverenin bu madde hükümlerine aykırı hareket

etmesi halinde işçinin İş Kanunu ve sair kanunlara göre haiz olduğu bütün haklar saklıdır.

d) İşverence herhangi bir üyenin hizmet akdi devam ederken başka bir işyerine nakledilmesi veya fesih suretiyle ara vermeden görev yerinin değiştirilmesi halinde üyelerin daha önce çalıştıkları işyerinde bu toplu iş sözleşmesi ile ayrılış tarihine kadar kazanmış olduğu ücret ve sosyal haklarından yeni işyerinde indirim yapılmaz.

Yol süresi ara verme sayılmaz.

Ancak il dışı nakillerde işçiye 3 işgünü ücretli izin verilir.

e) İşyeri değiştirilen üyelerin üyelikleri işveren veya işveren vekillerince yeni işyerine bildirilir.

f) İş bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçiler sözleşmenin devamı müddetince rızaları hilafına memur veya sözleşmeli personel statüsüne geçirilemezler.

MADDE 15- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ :

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

Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin belediye sınırları (Büyükşehir Belediyesi kurulan yerlerde Büyükşehir Belediye sınırları) içindeki bir başka işyerine muvafakatı aranmaksızın işverence nakledilmeleri mümkündür.

İşçilerin belediye sınırları (Büyükşehir Belediyesi bulunan yerlerde Büyükşehir Belediye sınırları) dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile görevlendirmelerde işçinin rızası aranmaz, ancak bu süre 3 ayı geçemez.

Belediye hudutları dışındaki işyerlerine nakledilen işçilerin nakle rıza göstermemeleri halinde İş Kanunu'nun 16 ncı maddesinin II/e fıkrasına göre iş akdini fesh etmiş sayılarak sözleşmenin 97 inci maddesine göre kendilerine kıdem tazminatları ödenerek ilişkileri kesilir.

İş ve İşyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

Ancak, idari tedbir olarak işverence işçinin işyeri değişikliği yapılabilir.Bu değişikliklerde sendikaya bilgi verilir.

b) İş gereği şehirlerarası nakle ihtiyaç duyulduğu takdirde işin özelliğine göre belli bir işçinin nakli gerekmiyorsa; Bu nakil öncelikle hangi işyerinden işçi nakli yapılacaksa bu işyerinde o pozisyonda çalışan aynı tahsil ve nitelikteki işçiler arasından ve imkanlar ölçüsünde en az kıdemi olandan başlayarak yapılır.

MADDE 16- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMASI :

a) İşyeri sendika temsilcileri aşağıda (b) fıkrasında belirtilen esaslar uyarınca sendika tarafından tayin edilir. Bu işyeri temsilcilerinden biri Baştemsilci olarak atanır. Sendika gerek temsilcileri, gerekse Baştemsilcileri bir liste halinde 15 gün içinde işveren vekiline bildirir. Bu liste aynı zamanda sendika ilan tahtasında, yoksa

işyerinin uygun bir mahallinde ilan olunur.

b) İşyerindeki işçi sayıları;

1- 50 işçiye kadar ise 1 temsilci,

2- 51 ile 100 arasında ise en çok 2 temsilci,

3- 101 ile 500 arasında ise en çok 3 temsilci,

4- 501 ile 1000 arasında ise en çok 4 temsilci,

5- 1001 ile 2000 arasında ise en çok 6 temsilci,

6- 2000 'den fazla ise en çok 8 temsilci,

Atanır.

MADDE 17- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREVLERİ :

İşyeri Sendika Baştemsilcileri, temsilcileri yürürlükteki mevzuat ve bu toplu iş sözleşmesi ile kendilerine verilen görevlerden başka;

a) Toplu iş sözleşmesi ve mevzuat hükümlerine göre işverene tanınmış olan haklara işçilerin uymasına yardımcı olmak,

b) Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve yorumlanmasından doğacak uyuşmazlıkları sendikaya bildirmek,

c) Temsilciliğe ait görevleri hakkı ve gereği ile yapmak ve toplu iş sözleşmesinin gerektirdiği ve taraflarca davet edildikleri her toplantıda hazır bulunmak yükümlülüğündedirler.

d) Sendika temsilcileri, yukarıdaki esaslar çercevesinde görevlerini yerine getirmesi nedeniyle cezalandırılamaz.

Bu görevleri yerine getirirken işveren yetkililerine müracatta hiyerarşik düzene uymakla yükümlüdürler.

e) Sendika baştemsilci ve temsilcileri, acele ve önemli hususların çözümü için işini aksatmamak ve amirlerinden izin almak kaydıyla işyerinin bulundukları bölümünden başka bir bölümüne gidebilirler.

MADDE 18- SENDİKA YÖNETİCİSİ VE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN HAKLARI :

a) Sendika Yönetici ve İşyeri Sendika Temsilcileri gerek toplu iş sözleşmesi tatbikatı ve gerekse işçi ve işveren münasebetlerini ilgilendiren diğer hususların halli için önceden randevu almak kaydıyla en kısa zamanda işveren veya vekili ile iş saatleri içinde görüşebilirler.

b) Sendika temsilcileri, yasalar ve bu sözleşme ile kendilerine yüklenen görevlerin yürütülmesi sırasında sorunların halli için işyeri amirinin izni ile şehiriçi görüşme yapmak üzere işyeri telefonlarından istifade ederler.

MADDE 19- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI :

İşveren işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır.

Mahkeme temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse, fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ile diğer hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. İşine iade kararı verilen işçi 6 işgünü içinde işe başlamak zorundadır. Bu süre içinde işe başlamayan işçiye mahkemece öngörülen tazminat ödenemez.

Mahkemenin kararı kesin olmakla beraber işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır.

İşyerinde işçi tenkisatına gidilmesi halinde Baştemsilci ve Temsilciler işçi çıkarılmasında en son nazara alınır.

Sendika temsilcileri ve yöneticileri rızaları olmadıkça nakledilemez. Ancak, geçici süre ile nakillerinde rızaları aranmaz, bu süre 1 ayı geçemez.

İşyerinde aynı pozisyon ve vasıfta başka işçi varsa işveren vekili uygun görürse tercihan bu işçiler görevlendirilir.

MADDE 20- SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI :

a) İşyerinde çalışan sendika yönetim kurulu başkan ve üyeleri sırf sendikal faaliyetleri nedeniyle cezalandırılamazlar. Bu yöneticiler rızaları dışında meslekleri ile ilgili olamayan bir işe veya belediye veya büyükşehir belediyesi dışına nakledilemezler. Ancak bir ayı geçmemek üzere geçici olarak görevlendirilebilirler. Bunların hizmet akitleri haklı bir sebep olmadıkça ve sebebi açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe feshedilemez. Yönetici ve temsilcilerin teminatı ile iş akitlerinin feshi konusunda yasal hükümler uygulanır.

b) Sendika ve Konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerlerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, sendika veya Konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir.

Yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan yararlanamazlar.

İşverene düşen pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını da devam ettirebilirler.

Yukarıda gösterilen haklardan sendika şube yönetim kurulu üyeleri ile başkanları da yararlanırlar.

c) (b) fıkrasında sözü edilenlerin aynı fıkrada açıklandığı şekilde yeniden işyerinde görev almaları halinde ücretleri; P.İ'de (PTT dahil) daha önce geçen hizmet süreleri esas alınarak emsali işçinin almakta olduğu ücrete göre tespit olunur.

Bu işçilerin işverence işe alınmamaları halinde P.İ.'de (PTT dahil) işyerlerindeki geçmiş hizmetlerine ilişkin kıdem tazminatları kendilerine ödenir. Bu durumda kıdem tazminatına esas olacak ücret, bu fıkra hükümlerine göre belirlenir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
AİDAT VE DİĞER HÜKÜMLER

MADDE 21- SENDİKA AİDATLARI

Sendikanın yazılı talebi ve aidatı kesilecek üyelerin listesini vermesi üzerine, işveren vekili sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, bu sözleşme süresince, işçilere yapacağı ücret ödemesinden keser ve kestiği aidatın nev'ini belirterek tutarını sendikanın bildireceği posta çeki hesabına en geç 10 iş günü içinde yatırır ve kesinti listesini sendikaya gönderir.

İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf istemez.

MADDE 22- SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI :

İşveren bu sözleşmenin kapsamı içinde olup, sendikanın çoğunlukta bulunduğu 50'den fazla üyesi bulunan 1 yıldan fazla süreli işyerlerinde, sendika temsilcilerinin sendikal çalışmalarını yürütebilmeleri amacıyla bir temsilcilik odası tahsis etmeyi, bu odada kullanılmak üzere yeteri kadar büro malzemesi ve masa, evrak dolabı ve yeterince sandalyeyi demirbaş olarak vermeyi kabul eder.

MADDE 23- İLAN TAHTALARI :

İşveren 50'den fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde bütün işçilerin kolaylıkla görüp okuyabilecekleri mahallerde asgari 60 x 80 ebadında bir veya ihtiyaca göre müteaddit camekanlı ve kilitli ilan tahtaları koyacaktır. İlan tahtasının anahtarlarından biri işveren vekilinde bulunur. Biri de işyeri baştemsilcisine veya temsilciye verilir.

Bu ilan tahtalarında;

a) Kanunen ilan edilmesi mecburi hususlar,
b) Sendika seçimleri ve sonuçları,
c) Sendika toplantılarının gün, yer ve saatleri,
d) Sendikanın siyasi amaç taşımayan çalışmaları ile ilgili tamim ve bildiriler,
ilan olunur.

Sendika bilcümle ilan ve tebliğlerin imzalı birer nüshasını ilanla birlikte işverene tevdi eder. İlanlar ve tebliğler yalnız sendikanın Merkez ve Şube Başkanlarının imzası ile yapılır. Sendikanın yukarıda tadat edilen hususlar dışında bir ilan yapmak istemesi halinde işveren veya vekilinin muvafakatını alması şarttır. Bu ilan tahtasına yetkili sendika tarafından asılan ilan ve haberler dolayısıyla çıkacak sorumluluğun sendikaya ait olacağını sendika kabul ve taahhüt eder.

MADDE 24- TARAFLARIN MÜRACAATLARININ CEVAPLANDIRILMASI :

İşveren veya işveren vekilleri ile sendika, karşılıklı müracaatlarını kendilerine bildirildiği tarihten itibaren 15 gün içinde cevaplandırırlar. Bu müddet içinde cevap verilmediği takdirde tarafların kanuni yollara müracaat hakkı saklıdır.

MADDE 25- KİŞİSEL BAŞVURMA :

Sözleşmenin herhangi bir maddesinin uygulanmaması veya yanlış uygulanması yahut çalışma hayatını düzenleyen mevzuattan doğan aksaklıklar dolayısıyla mutazarrır olan işçi;

a) Durumu doğrudan doğruya en yakın işyeri amirine, konu en yakın amiri ile ilgili ise bir üst amirine bildirir. Yapılan başvurularda amirlerin iyi niyetle hareketi ve ikna edici çözüm yolları araması esastır.

b) Mutazarrır işçi başvurusundan olumlu sonuç alamadığı takdirde işyeri sendika temsilcisi aracılığıyla işyerindeki bir üst amiri nezdinde uyuşmazlığın halline çalışır.

c) İşyeri kademesinde uzlaşma olmadığı takdirde işyeri sendika temsilcisi konuyu sendikaya iletir. Sendika konuyu işverene veya vekiline iletir ve meselenin müştereken karara bağlanmasını talep eder.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

MADDE 26- UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ :

Bu toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yürütülmesini (TÜHİS'in taraf olma hakkı saklı kalmak kaydıyla) sendika ile işveren veya işveren vekilleri sağlar. Gerek toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında gerekse işçi-işveren ilişkilerinden doğacak uyuşmazlıklarda taraflar kanuni yollara başvurmadan evvel konuyu aralarında sulh yoluyla halletmek için çaba gösterirler. Uyuşmazlığın sulh yoluyla halli konusunda uyuşmazlıkları çözüm kurulu yetkilidir.

MADDE 27- UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU :

Toplu iş sözleşmesinin uygulaması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerlerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında halli esastır. Bu şekilde halli mümkün olmayan uyuşmazlıklar Posta İşletmesi Genel Müdürlüğü seviyesinde teşekkül ettirilen Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda tetkik edilir. Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, biri TÜHİS'ten olmak üzere 3 işveren temsilcisi ile, 3 sendika temsilcisinden oluşur.Ayrıca, 3'er adet yedek temsilci de seçilir. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder.

Kurul ihtiyaç zuhur ettikçe toplanır. Toplantı için çağrı yapılır. Kurul, daveti müteakip 3 işgünü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunu varit olup olmadığını, varit ise giderilmesi çarelerini araştırır ve 15 gün içinde karara bağlar. Yorum uyuşmazlığı dışındaki konularda başkanın oyu çift sayılır.

Taraflar kurul kararlarına uymak zorundadırlar. Taraflar kurula girecek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren 1 ay içinde karşı tarafa bildirir.

MADDE 28- KANUNİ YOLLARA BAŞVURMA :

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve hükümlerinin yorumundan doğan uyuşmazlıklar, Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda karara bağlanamadığı takdirde tarafların kanuni yollara başvurma hakları saklıdır.

MADDE 29- HASAR VE ZARARLARIN TESPİT VE TAZMİN ŞEKLİ :

İşyerinde işçiler tarafından yapıldığı iddia edilen hasar ve zararları tespit için 3 kişiden müteşekkil bir Hasar ve Zarar Tesbit Kurulu teşekkül ettirilir.Bu kurul;

1- İşveren Temsilcisi,

2- Sendika Temsilcisi, (Sendikaca tayin edilir.)

3- Olayın mahiyetine göre o işten anlayan işveren ile sendika tarafından müştereken seçilen bir kişiden teşekkül eder. Üçüncü temsilcinin seçilmesinde taraflar

anlaşamadıkları takdirde işverenin tercihi esas alınır.

Bu kurulda görev alanlar olayın özelliğine göre olay yerinde veya iş yerinde hasar ve zararı tespit eder.

Kurul, üyelerinin tamamının katılması ile toplanır. Kurul Başkanı işveren temsilcisidir. Kurul üyelerinin toplantıya katılmamaları halinde, hasar ve zararın tespiti işlemi işveren tarafından re'sen yapılır.

Hasar ve zarar tutanağında;

a) Olayın mahiyeti ve oluş şekli,

b) Vaki hasar ve zararın işçinin veya işverenin kasıt, kusur veya ihmalinden mi yoksa makina alet ve müteharrik kuvvetin bir arızasından mı ileri geldiği,

c) Zararın meydana gelmesinde birden fazla şahsın ilgili olması halinde, bunlardan kusurlu olanlara ne oranda kusur yüklendiği,

d) Bu hasar ve zararın miktarı, bu miktarın işçi tarafından ödenmesi gereken kısmı belirtilir. Tutanağa ilgilinin ve tanıkların ifadesi ve varsa mevcut belgeler de eklenir. Tutanakla ekleri ilgililerin bağlı bulunduğu işveren vekiline verilir.

Hasar ve zarar karşılığının ödenmesi için ilgiliye veya ilgililere bu tutanak yazılı olarak tebliğ edilir. (İşverenin 1475 sayılı kanundaki hakkı saklı kalmak kaydıyla) Hasar bedeli 10 yevmiyeyi geçmiş ise tebligatın yapıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren işveren, işçinin istihkakından taksitlerle keser. Ancak taksit miktarı 7 günlük ücret tutarından fazla olamaz.

Hasar ve zarar miktarı işçinin 10 gündeliğinin altında ise zarar karşılığı işçinin müteakip aydaki ücretinden defaten kesilir.

ÜÇÜNCÜ KISIM
İŞE ALMA ESASLARI VE HİZMET AKDİNİN YÜRÜTÜLMESİ

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞE ALMA ESASLARI

MADDE 30- DENEME SÜRESİ :

İlk defa göreve alınan işçi bir aylık deneme süresine tabi tutulur. Ancak, fabrika işyerlerinde bu süre 2 ay olarak uygulanabilir. Bu süreler içinde taraflar akdi bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler. Ancak işçinin çalıştığı günler içinde ücret hakkı saklıdır. Görev değişikliklerinde deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 31- İŞE ALMADA TERCİH :

İşe alma usulüne göre yapılan değerlendirme sonucu, eşit durumda olan adaylar arasından bu işyerlerinde çalışırken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen veya sakat kalan işçinin çocuklarından biri veya eşi tercihen işe alınır.

MADDE 32- KURS GÖRENLERİN GÖREVLENDİRİLMESİ :

Bir pozisyona yerleştirilmek üzere Posta İşletmesi bünyesi içinde açılan Uzmanlık ve Yetiştirme Kurslarına katılarak başarı kazananlar, işyerlerinde görmüş oldukları kurslarla ilgili bir görevin ortaya çıkması halinde derhal bu kursta aldıkları puanlarına göre görevlendirilirler. Ancak, kursu bitirenlerin sayısı açık durumda bulunan pozisyon sayısından fazla olduğu takdirde görevlendirme kursta aldıkları puanlara göre sırayla yapılır.

MADDE 33- POZİSYONDA ÇALIŞMA :

a) Her işçi genel olarak tayin edildiği pozisyonda çalıştırılır. Ancak hizmetleri senenin muayyen zamanlarına inhisar eden işçiler diğer zamanlarda pozisyonuna uygun yapabilecekleri işlerde çalıştırılabilirler.

b) Görevlendirildikleri pozisyon dışında başka pozisyonda çalıştırılan işçilerin;

1- Görevlendirildikleri pozisyona nazaran daha yüksek dereceli bir pozisyonda çalıştırılmaları halinde görevlendirildikleri pozisyonda alacakları yevmiye fiilen çalıştırıldıkları pozisyonda almakta olduğu yevmiyeden az olamaz.

2- Bu şekilde yapılan ödeme 2 ayı geçemez. Yeni pozisyon değişikliği sınavında başarı göstermiş olmak kaydıyla işçi bu yeni pozisyona geçirilir ve kendisine geçirildiği pozisyon ücreti ödenir.

3- Ancak, işçi fiilen çalışmakta olduğu pozisyondan daha düşük pozisyonlarda yazılı muvafakatı dışında çalıştırılamaz.

MADDE 34- YENİDEN İŞE ALINMA :

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden, bu ödevin sona ermesinden itibaren en geç 2 ay içinde işe girmek için başvuranlar;

a) Eski pozisyonu boş ise eski pozisyonuna,

b) Eski pozisyonu boş değil ise aynı meslek kategorisinde münhal bulunan başka bir göreve diğer müracaatlara nazaran öncelikle alınır.

Askerden dönenlerin bu sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe başlayış ücreti, ayrılış tarihindeki pozisyon ve derecesi verilmek suretiyle P.İ. işyerlerinde (PTT dahil) daha önce geçen hizmet süreleri esas alınarak emsali işçinin almakta olduğu ücrete göre tespit olunur.

Sağlık Kurulu raporu ile belgelenen hastalığı nedeniyle işinden ayrılan işçilerden aynı Sağlık Kurulundan iyileştiğine dair rapor almasından başlayarak 2 ay içinde işe girmek için başvuranlar yukarıdaki esaslara göre öncelikle işe alınabilir.

Bu şekilde işe alınan işçilerin eski pozisyonuna ait derece ve ücreti saklıdır.

Eski pozisyonu boş olmadığı için başka pozisyona alınan işçi, eski pozisyonu boşaldığında bu pozisyona alınır.

Yukarıdaki nedenlerle işinden ayrılan işçinin çalıştığı işyerinin kapanmış olması halinde bu madde hükmü uygulanmaz.

İKİNCİ BÖLÜM
HİZMET AKDİNİN YÜRÜTÜLMESİ

MADDE 35- ÜYENİN İŞ TEMİNATI :

İşyerinde aralıksız (bir aya kadar ara vermeler aralıksız sayılır) bir yılını tamamlayanlardan, işyerinin kapatılması veya tenkisat gibi nedenlerle iş akdi feshedilenler, ihtiyaç olması halinde öncelikle aynı belediye sınırları içinde, bu mümkün olmaz ise aynı üniteye bağlı başka bir işyerine müracaat etmeleri halinde tercihen işe alınırlar.

MADDE 36- HİZMET AKDİNİN DEVAM ETTİĞİ HALLER :

Raporla belgelendiren hastalık hallerinde hizmet akdinin devam ve fesih

işlemleri, bu sözleşmede aksine hüküm bulunmadıkça 1475 sayılı kanun hükümlerine göre yapılır. Aynı kanunun 51 inci maddesinde belirtilen çalışılmış gibi sayılan hallerde de bu işlem uygulanır.

MADDE 37- İŞYERİNDEN UZAKTA ÇALIŞTIRMA :

Şehir ve kasabaların belediye hudutları dahilinde işçilerin asıl görev yerlerinin dışında başka bir mahalde çalıştırılmaları halinde bu işyerlerine gidiş-gelişleri minibüs, midibüs, çift kabinli kamyonet taksi veya işçi sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmeyecek diğer araçlarla yapılır. İşverence vasıta temin edilmediği takdirde bu işçilerin asıl işyerlerinden çalışacakları mahalle gidip gelmeleri mutat vasıtalarla yapılacak ve bu vasıta ücretleri kendilerine net olarak ödenecektir. İş kazasına sebep olabilecek şekilde yüklenmiş araçlarla işçiler taşınamaz.

İşçilerin işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere işverenin sağlayacağı vasıtalarla götürülmeleri halinde geri dönüşleri de sağlanır ve yolda geçen süreler iş süresinden sayılır.

MADDE 38-TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAKKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA :

1- İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 30 günü aştığı takdirde, hizmet akdi münfesih sayılır. 30 güne kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

2- Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde, yasal gözaltı süresince ücretsiz izinli addedilir. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin hizmet akitleri münfesih sayılır.

3- Tutukluluğun ;

a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
c) Beraat kararı verilmesi,
d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile,

90 gün içinde son bulunması 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 alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin, eski kıdem hakları saklıdır.

4-Adi suçlardan (Bu maddenin 6. 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 alınırlar.

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

5-Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden:

a) 6 ay ve daha az ceza alan,

b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce

tahliye edilen 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 terör, sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Güvenlik Kuvvetlerine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

7-İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınır. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

8-İşverene ait bir aracı veya iş makinesini görevli olarak kullanırken iş kazası veya trafik kazası nedeniyle tutuklananların 90 gün içinde beraat etmeleri ve işe başlatılmış olmaları kaydıyla tutukluluk süresine ait ücretleri ödenir.

MADDE 39- SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA :

a) Sakat ve eski hükümlüler iş Kanunu hükümlerine göre işe alınırlar ve çalıştırılırlar. Sakatların işe alınmalarında o işyerinin işçisi iken sakatlanmış olanlardan işten ayrılmış ve tekrar çalışmak üzere başvurmuş olanlara öncelik tanınır.

b) işyerinde çalışan işçilerden iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle çalışmakta olduğu işi yapamayacak duruma düşen üyelerin hizmet akidleri feshedilemez. Öncelikle çalışırken sakatlandığı işyerinde sağlık raporuna uygun bir işe verilirler, uygun iş bulunmadığı takdirde rızası alınmak suretiyle varsa başka bir işyerindeki uygun bir işe nakledilebilir. Sosyal Sigortalar Kurumundan sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanmaları halinde bu miktar ücretinden düşülür. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı öncesi yaptığı işi yapmaya devam ettirilenlerin ücretinden düşülme yapılmaz.

Ancak işçinin durumuna uygun iş bulunmaması halinde iş kanununun 13. maddesine göre ihbar süresine ait ücreti peşin ödenmek suretiyle hizmet akdi feshedilir.

DÖRDÜNCÜ KISIM
İŞİN DÜZENLENMESİ

MADDE 40- NORMAL ÇALIŞMA :

a) Haftalık çalışma süresi 5 gün ve 45 saattir. Pazar günleri işçiye bir iş yaptırmaksızın ücretleri hafta tatili ücreti olarak ödenir. Çalışma saatleri işveren veya vekillerince tespit edilerek iş yerinde ilan olunur. Cumartesi günü akdi tatil günüdür.

b) Vardiya esasına göre çalışılan işyerlerinde de çalışma süresi (a) fıkrasında belirtilen hükümlere göre ayarlanır.

c) Günlük normal çalışma 9 saattir.

d) İşçilerin işe başlama ve işi bırakma saatleri ile ara dinlenmesi mevsimin icapları hususiyetleri ile örf ve adet göz önünde bulundurularak işveren veya vekili tarafından tespit edilir.

e) İş icap ve zaruretlerine göre işveren veya vekilince işçilere Cumartesi günü çalışması yaptırılabilir. Cumartesi çalışması yaptırılan işçilere 54 üncü madde hükümlerine göre ücret ödemesi yapılır.

MADDE 41- İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER :

İş süresinden sayılan haller konusunda İş Kanununun 62 inci maddesi uygulanır.

MADDE 42- FAZLA ÇALIŞMA :

1- İş bu toplu iş sözleşmesinde tayin ve tespit edilen günlük ve haftalık çalışma sürelerinin dışında yapılan fiili ve hukuki her türlü çalışma fazla çalışmadır.

a) İşveren işçiye, gerekli hallerde önceden haber vermek kaydı ile fazla çalışma yaptırabilir. Bu takdirde fazla çalışmada münavebe esasları göz önünde tutulur.

b) Fazla çalışma yapılması icap eden hallerde fazla çalışma yapacak işçiler işyerinde tespit edilerek ilgili işçilere önceden duyurulur.

2- İş kanununun 36 ve 37 inci maddeleri hükümlerine göre yapılacak fazla çalışmalarda bahsi geçen maddeler hükümleri uygulanır.

MADDE 43- VARDİYA VE NÖBET USULÜ ÇALIŞMA-ARA DİNLENMESİ :

a) İşin gerektirdiği hallerde işçiler 2 veya 3 vardiya halinde çalıştırılabilir. Bir işçi üst üste 2 hafta gece vardiyasında çalıştırılamaz. Vardiya değişiminde işçiler, sürekli olarak en az 8 saat dinlendirilmeden çalıştırılamaz. Vardiya cetvelleri her ay liste halinde işyerinde ilan olunur.

b) Vardiyalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere nöbetleşme yoluyla hafta tatili verilmesi zorunludur.

Üç vardiyalı çalışmalarda 1/2 saatlik ara dinlenmesi verilir ve bu süreler iş süresinden sayılır.

MADDE 44- GECE ÇALIŞMASI :

İş hayatında gece tabiri gece saat 20.00'den başlayarak en erken 06.00'da sona eren devredir. Bu saatler arasında yapılan gece çalışmalarında her bir saat çalışmaya karşı başkaca bir ödemeyi etkilememek ve diğer ödemelerden ayrı olmak kaydıyla 8.000.-TL gece zammı ödenir. Bu devredeki çalışmalar hiçbir suretle 7,5 saati geçemez.

MADDE 45- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ :

Ulusal Bayram ve genel tatiller yasada belirtilen günlerdir.

Şöyle ki;

Cumhuriyet Bayramı:28 Ekim öğleden sonra, 29 Ekim günü (1,5 gün)

Yılbaşı :1 Ocak (1 gün)

Ulusal Egemenlik
ve Çocuk Bayramı :23 Nisan (1 gün)

Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı	:19 Mayıs (1 gün)
Zafer bayramı	:30 Ağustos (1 gün)
Ramazan Bayramı	:3,5 gün (Arife günü saat 13'den sonra başlar)
Kurban Bayramı	:4,5 gün (Arife günü saat 13'den sonra başlar)

BEŞİNCİ KISIM
ÜCRETLER

BİRİNCİ BÖLÜM
ESAS ÜCRETLER

MADDE 46- ÜCRETİN TANIMI :

Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişi tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar.

Ancak; 1475 sayılı Kanunun 13. maddesinin (c) bendinde sözü edilen tazminat ile 14. maddesinde yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında, birinci fıkrada yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

İşçi ücreti, Türk parası ile en geç ayda bir ödenir.

Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilmez.

MADDE 47- ASGARİ ÜCRET :

Pozisyonuna göre işçilere, bu toplu iş sözleşmesi ile tespit edilen giriş ücretlerinin altında ücret ödenemez. Kanuni asgari ücretin artması halinde kanuni asgari ücretin altında kalan ücretler, asgari ücret farkı verilerek kanuni asgari ücrete tamamlanır.

MADDE 48- ÜCRET ESASLARI :

Yeni işe alınacak işçilerin pozisyon, derece ve ücretlerinin tespiti ile sendika üyesi işçilerin derece terfii ve pozisyon değişiklikleri hakkında aşağıdaki esaslar uygulanır.

1.Pozisyon ve Dereceler : Üye işçilerin intibak ettirileceği pozisyon ve dereceler ilişik cetvelde gösterilmiştir. (Ek: A)

2.Derece Terfii : Bulunduğu derecede 2 takvim yılı çalışmış olan ve pozisyonu müsait bulunan üyelerin, son takvim yılında 3 defa disiplin cezası (İkaz hariç) almamış olmak kaydıyla derece terfileri yapılır. Ancak, terfi süresi içinde herhangi bir sebeple 90 iş günü işyerinde çalışmamış olan işçilerin (yıllık izin, sendika merkez ve şube yöneticileri ile işyeri baştemsilci ve temsilcilerinin sendikal faaliyetlerinden ve sendikaca düzenlenen seminerlere katılmalarından dolayı aldıkları ücretli ve ücretsiz izinler bu süreye dahil değildir) O yıl derece terfileri yapılmaz. Ancak işyerlerinde iş kazası geçirenlerin raporlu olduğu günler bu süre üzerine eklenir. Bu halde süre 120 günü geçemez.

Bulunduğu derecede iki yıl beklemeden derece terfii yapılamaz.

3.Pozisyon değişikliği : Pozisyon değişikliği imtihan suretiyle yapılır. Bulunduğu pozisyonda 2 takvim yılı çalışmış olan ve pozisyonu müsait bulunan üyeler, son takvim yılında 3 defa disiplin cezası (ikaz hariç) almamış olmak kaydıyla pozisyon değişikliği imtihanına girebilirler. Ancak, terfi süresi içinde herhangi bir sebeple 90 iş günü işyerinde çalışmamış olan işçiler (yıllık izin, sendika merkez ve şube yöneticileri ile işyeri baştemsilci ve temsilcilerinin sendikal faaliyetlerinden, sendikaca düzenlenen seminerlere katılmalarından dolayı aldıkları ücretli ve ücretsiz izinler bu süreye dahil değildir.) O yıl yapılacak olan pozisyon değişikliği imtihanına giremezler. Ancak, işyerlerinde iş kazası geçirenlerin raporlu olduğu günler bu süre üzerine eklenir. Bu halde süre 120 günü geçemez. İmtihan komisyonu işçinin çalıştığı iş yeri veya ilgili kısım amirinin başkanlığında, ünite amirinin aynı kısımdan veya başka kısımlardan seçeceği iki üye ile sendikanın seçeceği iki üyeden teşekkül eder.

İmtihanda başarı göstererek pozisyon değişikliğine hak kazanan işçinin bulunduğu derece yeni pozisyonda mevcut ise derecesi değiştirilmez. Mevcut değilse yeni pozisyonun ilk derecesine getirilir.

4.Yeni İşe Alınacak İşçiler: Yeni işe alınacak işçiler işverence kurulacak bir imtihan komisyonunca girecekleri işin özelliklerine göre, yazılı, sözlü veya pratik olmak üzere imtihana tabii tutulurlar. (Sanatsız işçiler için yalnız sözlü mülakat yapılır.) İmtihanda başarı gösterenlerin pozisyonları ve girebilecekleri dereceler; tahsil durumu, daha önce başka yerde çalışıp çalışmadığı, varsa bonservisleri, tecrübesi, imtihandaki başarısı, idarede emsallerine verilen gündelik gibi hususlar (Bunlar belgelerle tevsik olunur.) göz önünde bulundurularak işverence tespit olunur.

Bu konuda Kamu Kurum ve kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği hükümleri saklıdır.

5. İmtihan Usulü : İşe yeni alınacak işçilerle pozisyon değişikliği yapacak işçilerin imtihanlarının yapılma usulü imtihan komisyonunca tespit edilir. İmtihan sonuçları imtihanın nevine göre ilişik (Ek :C) veya (Ek : D) imtihan raporuna yazılır. İmtihan komisyonu kararları ile imtihan raporları ünite amirinin veya yetkili kılacağı amirin tasdiki ile tekemmül eder.

6. Pozisyon değişikliği imtihanları yılın ilk üç ayı içinde olmak üzere yılda bir kez yapılır. İmtihan neticesinde meydana gelecek ücret artışları işçinin yeni pozisyonuna atanmasının yapıldığı tarihten itibaren uygulanır.

7. İşçilerin halen bulundukları derecelerde değişiklik yapılmaz. Toplu sözleşme ile kabul edilen ücret zamları bulundukları pozisyon ve derecelerinde bir değişiklik yapılmaksızın ücretlerine ilave edilir.

8. Bu esaslar derece terfiini gerektiren 2 yıllık süre içinde toplam 1 yıldan fazla çalışan işçilere uygulanır.

MADDE 49- ÜCRET ZAMMI :

A) İYİLEŞTİRME

01.03.1999 tarihinde işyerinde çalışan işçilerin 28.02.1999 tarihindeki günlük çıplak brüt ücretleri;

a) 3.000.000.-TL'nin altında bulunanların ücretleri 3.000.000.-TL'sına yükseltildikten sonra 266.667.-TL,

b) 3.033.333 – 3.333.333.-TL arasında olanlara 233.333.-TL
c) 3.366.667 – 4.000.000.-TL arasında olanlara 200.000.-TL
d) 4.033.333 – 4.333.333.-TL arasında olanlara 166.667.-TL
e) 4.366.667 – 4.666.667.-TL arasında olanlara 133.333.-TL

iyileştirme yapılacaktır. Ancak yapılan bu iyileştirmeler sonucu ücretler hiçbir şekilde 4.666.667.-TL'yi geçmeyecektir. İyileştirmeden yararlanan işçilerin günlük çıplak ücretleri yukarıda sıralanan dilimler arasında kalıyor ise bu ücretler önce takip eden dilimin başlangıç ücretine yükseltilecek ve arkasından yükseltildiği dilimin iyileştirmesi uygulanacaktır. (Örnek; 3.340.000.-TL ücret, önce 3.366.667.-TL'ye yükseltilecek ve arkasından bu dilimin iyileştirmesi olan 200.000.-TL'sını alacaktır.)

B- BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI

01.03.1999 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 28.02.1999 tarihindeki günlük çıplak ücretlerine 01.03.1999 tarihinden geçerli olmak üzere %30 (Yüzdeotuz) oranında zam uygulanacaktır. Bu uygulama sonucu oluşan günlük çıplak ücret üzerine 500.000.- TL ilave yapılacaktır.

C- İKİNCİ ALTI AY ZAMMI

01.09.1999 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.08.1999 tarihindeki günlük çıplak ücretlerine 01.09.1999 tarihinden geçerli olmak üzere, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 1994=100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli 1999 Ağustos ayı İndeks sayısının 1999 Şubat ayı indeks sayısına göre değişim oranı (%) kadar zam uygulanacaktır. Bu uygulama sonucu oluşan günlük çıplak ücret üzerine, bu ücretin %5'i (yüzdebeşi) tutarında ilave yapılacaktır.

D- ÜÇÜNCÜ ALTI AY ZAMMI

01.03.2000 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 29.02.2000 tarihindeki günlük çıplak ücretlerine 01.03.2000 tarihinden geçerli olmak üzere, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 1994=100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli 2000 Şubat ayı İndeks sayısının 1999 Ağustos ayı indeks sayısına göre değişim oranı (%) kadar zam uygulanacaktır. Bu uygulama sonucu oluşan günlük çıplak ücret üzerine, bu ücretin %5'i (yüzdebeşi) tutarında ilave yapılacaktır.

E- DÖRDÜNCÜ ALTI AY ZAMMI

01.09.2000 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.08.2000 tarihindeki günlük çıplak ücretlerine 01.09.2000 tarihinden geçerli olmak üzere, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 1994=100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli 2000 Ağustos ayı İndeks sayısının 2000 Şubat ayı indeks sayısına göre değişim oranı (%) kadar zam uygulanacaktır. Bu uygulama sonucu oluşan günlük çıplak ücret üzerine, bu ücretin %5'i (yüzdebeşi) tutarında ilave yapılacaktır.

01.03.1999 tarihinden sonra işe ilk defa veya yeniden alınacak işçilere toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları halinde ücretleri, yararlandıkları tarihten itibaren pozisyon ve dereceleri Ek-B sayılı cetvelde belirlenen dönemlere göre tespit edilmiş olan işe giriş ücreti seviyesine yükseltilir. İşçilere işe girdiği dönemin ücret zamları ayrıca uygulanmaz. Takip eden dönemlerin ücret zamları uygulanır.

Şu kadar ki, bu uygulama sonucu bulunan günlük ücretleri emsali kıdemli işçilerin günlük ücretlerinden fazla olamaz.

F- Mahalli rayiç ücretle çalıştırılan işçinin ücreti aynı işyerinde çalışan; Usta, Kalfa, Usta Yardımcısı, yetişmiş işçi, düz işçi ve sürveyan pozisyonlarında çalışmakta olan daha kıdemli emsali işçinin zamlı ücretine eşit veya daha yüksekse, bu işçiye bu maddeden dolayı bir zam verilmez. Ancak, bu şekilde işe alınan işçinin ücreti, emsali işçinin zamlı ücretinden düşükse B,C,D ve E bentlerinde öngörülen zamların ilavesiyle belirlenecek ücreti emsali işçinin zamlı ücretini geçemez.

Aynı işyerinde emsal işçi yoksa veya işyerinin yeni açılması dolayısıyla ilk defa işçi alınıyorsa aynı ünite dahilindeki emsal işçileri esas alınır.

MADDE 50- ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE HESAP PUSULASI :

a) İşçi ücretlerinin müteakip ayın ondördüncü gününde ödenmesi esastır. Ancak, bunun mümkün olmadığı hal ve yerlerde en geç onyedinci günü mesai saati bitimine kadar ödenir.

Ayın onyedinci günü tatil veya bayram gününe rastlar ise ücretler tatilden önceki işgününde ödenir.

b) İşveren her ödemede işçiye, iş Kanunu esasları dahilinde ücret hesap pusulası veya şeritleri vermeye mecburdur. Bu ücret hesap pusulaları işçiye tahakkuk ettirilen her çeşit ücret ve kesintileri ayrı ayrı gösterecek şekilde ve okunaklı olacaktır. Ücret hesap pusulalarındaki yanlışlıklar aynı ay içinde düzeltilip gereği yapılacaktır.

Ücret tahakkukları bilgisayarla yapılan ünitelerde her işçiye ücret hesap pusulası verilir.

c) Halen avans verilmekte olan işyerlerinde avans işlemi devam edecektir.

İKİNCİ BÖLÜM
EK ÜCRETLER

MADDE 51- AĞIR VASITA ZAMMI VE KİLOMETRE PRİMİ :

a) Trafik Müdürlüğünce verilen ruhsatlarda ağır vasıta olarak tescil edilen araçları kullanan üyelere, vasıtayı kullandıkları her gün için sözleşmenin birinci altı ayında 40.000 TL Ağır Vasıta Zammı ödenir.

b) Geçici olarak dış göreve çıkan üyeye ayrıca, trafik mevzuatına göre kullanma yetkisini haiz olduğu bir vasıta da kullandırılırsa kilometre başına sözleşmenin birinci altı ayında 1.200 TL Kilometre Primi ödenir.

a ve b bentlerindeki bu primler, takip eden altışar aylık dönemlerde işbu toplu iş sözleşmesinin ücret zammı maddesine göre gerçekleşecek indeks değişim oranı (%) kadar artırılarak uygulanır. Ancak indeks değişim oranının uygulanması sonucu bulunacak prim miktarının 100 (Yüz) TL küsuratları 100 (Yüz) TL'na tamamlanacaktır.

MADDE 52- MESULİYET PRİMİ :

İşyerlerinde işveren vekillerince görevlendirilmiş ve görevlendirilecek olan postabaşılarına sözleşmenin birinci altı ayında ayda 1.200.000.-TL, ustabaşılarına sözleşmenin birinci altı ayında ayda 1.600.000.-TL mesuliyet primi ödenir.

Bu prim, takip eden altışar aylık dönemlerde işbu toplu iş sözleşmesinin ücret zammı maddesine göre gerçekleşecek indeks değişim oranı (%) kadar artırılarak uygulanır. Ancak indeks değişim oranının uygulanması sonucu bulunacak prim miktarının 100 (Yüz) TL küsuratları 100 (Yüz) TL'na tamamlanacaktır.

Bu prim müktesep hak değildir. Vazifenin devamında verilir. Her ne sebeple olursa olsun bir ay içinde toplam 8 işgünü işinde bulunmayanlara, ait olduğu ay için bu prim ödenmez. Bu maddenin uygulanmasında görevin tedviri prim ödenmesini icap ettirmez. Bu maddenin uygulanmasında işveren muhtardır.

MADDE 53- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ :

a) Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

b) Üyelerin fazla çalışma karşılığı ücret olarak ödenir. Fazla çalışma karşılığında tek taraflı izin verilmez.

MADDE 54- HAFTA TATİLİ VE BAYRAM ÜCRETİ :

I- Hafta Tatili Günü ücretleri;

1- İşyerlerinde haftanın tatilden önceki 5 işgününde günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan üyelere çalışılmayan Cumartesi ve Pazar Günleri için iş karşılığı olmaksızın tam gündelik ücret ödenir.

Şu kadar ki;

a) Çalışılmadığı halde kanunen iş süresinden sayılan zamanlarla günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanuni veya akdi tatil günleri ile evlenme, ana veya babanın, karı veya kocanın, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde verilmiş izin müddetleri,

b) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere verilen diğer izinlerle, hekim raporu ile verilen hastalık ve dinlenme izinleri;

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

2- İş Kanununun 43 üncü maddesi gereğince haftanın diğer bir gününde ücretli hafta tatili verilmek suretiyle Pazar günü çalıştırılan üyelerin Pazar günü çalıştırıldıkları süreye ait ücretleri % 50 zamlı olarak ödenir.

3- Haftanın 5 iş gününde (Hafta tatili ücretlerinin ödenmesine mani olmayan haller dahil) çalışmış bulunan üyelerin tatil yapması gereken 6 veya 7 inci gün dahi çalıştırılması halinde çalışılan bu 6 veya 7 inci günde çalıştırıldıkları süreye ait ücretleri bir iş karşılığı olmaksızın ödenen akdi ve hafta tatili ücretlerinden ayrı ve % 100 zamlı olarak ödenir. (Tam gün çalıştıkları takdirde kendi yevmiyesi dahil toplam 3 yevmiye) Ancak, bu durumda 7 günlük çalışma süresi içinde bulunan Cumartesi ve Pazar çalışması için ayrıca zam verilmez.

II. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Ücretleri :

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde işçilerin bu günlere ait ücretleri, çalıştırılmadıkları takdirde bir iş karşılığı olmaksızın tam yevmiye olarak ödenir.

Bu günlerde işveren işin icabına göre işçi çalıştırabilir.

İşçi bu günlerde çalıştığı takdirde;

a), 29 Ekim ulusal bayram günü, ramazan ve kurban bayramlarında çalışanlar tam gün çalıştıkları takdirde kendi yevmiyeleri dahil toplam 3 yevmiye ödenir.

b) Genel tatil günlerinde çalışanların, çalıştıkları süreye ait ücretleri %50 zamlı olarak ödenir.

c) Tatil günlerinde günlük çalışma süresinin üstünde fazla çalışma yapıldığı takdirde, fazla çalışmanın her saati için işçinin bir günlük normal yevmiyesinin saat başına düşen tutarı %50 artırılmak suretiyle ödenir.

I

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
DİĞER ÖDEMELER

MADDE 55- HARCIRAH :

Harcırah veya seyyar görev tazminatı konusunda Harcırah Kanunu, Bütçe Kanunu ve ilgili mevzuat hükümlerine göre işlem yapılır.

İşçilerin, işin gereği olarak hizmet akitleri sona ermeksizin işverence işyeri belediye hudutları dışında başka bir işyerine geçici görevli veya daimi olarak nakledilmesi haline 6245 sayılı kanuna göre harcırah ödenir.

Ancak, naklin işin gereği olmayıp işçinin kendi isteği üzerine yapılması durumunda harcırah ödenmez.

Geçici görevle gönderilen işçilerle seyahate çıkmadan önce bu görev için tahakkuk edecek yolluklarından mahsup edilmek üzere yeteri kadar avans ödemesi yapılır. Yolluk avansının yasal süresi içinde mahsup edilmesi zorunludur.

MADDE 56- SİLAH ALTINA ALINAN ÜYELERE YAPILACAK ÖDEME :

Muvazzaf askerlik görevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan bir çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçiye Devletçe bir ücret verilmediği takdirde tam yevmiyesini, verildiği ve bu yevmiyesinden az olduğu takdirde aradaki farkı, 90 günü geçmemek üzere işveren öder.

Bu hüküm yedek subaylar için uygulanmaz.

ALTINCI KISIM
SOSYAL YARDIMLAR

BİRİNCİ BÖLÜM
DAİMİ SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 57 - İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE :

a) İşçilere her yıl 6772 sayılı kanun uyarınca ilave tediye yapılır.

b) İşçilere yukarıdaki ilave tediyeden ayrı olarak Mayıs ve Eylül aylarının 22'sinde (bu günler tatile rastlarsa bir önceki gün) 30'ar günlük ücretleri tutarında olmak üzere yılda iki ikramiye verilir. Ancak,bu fıkradaki ikramiyenin ödeme dönemi olarak sözleşme yılı esas alınır.

Sözleşme yılı içinde ikramiyenin ödeme zamanından önce veya sonra işe giren yahut herhangi bir nedenle hizmet akdi sona eren üyeler için ne şekilde ödeme yapılacağı ve diğer hususlar hakkında (a) fıkrasında belirtilen ilave tediyelere ilişkin esaslar aynen uygulanır.

MADDE 58- YEMEK BEDELİ :

İşçilere iş başı yaptıkları günler için ekmek dahil bir öğün doyurucu yemek verilir. Yemek verilmediği takdirde çalışılan günler için sözleşmenin birinci altı ayında 500.000.-TL/Gün yemek parası verilir.

Bu ödeme, takip eden altışar aylık dönemlerde işbu toplu iş sözleşmesinin ücret zammı maddesine göre gerçekleşecek indeks değişim oranı (%) kadar artırılarak uygulanır. Ancak indeks değişim oranının uygulanması sonucu bulunacak yemek yardımı miktarının 100 (Yüz) TL küsuratları 100 (Yüz) TL'na tamamlanacaktır.

İşverence tertip edilen kurs ve seminerlere katılan üyelerin yemek parası harcırah almadıkları müddetçe kesilmez. Harcırah alanlara yemek bedeli ödenmez. Ramazan ayında oruç tutanlara birinci fıkradaki yemek bedeli ödenir.

Hastalık nedeniyle perhiz yemeği yemek zorunda olduğunu Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesislerinden getireceği ve en fazla altı ay müddetle geçerli sayılacak sağlık raporuyla belgelendiren üyelere de işbaşı yaptığı günler için yukarıdaki yemek bedeli verilir. Raporda süre belirtilmişse bu süreye uyulur.

İşçilere verilecek yemeğin özel şirketlere verilmesi halinde verilecek yemeğin cins ve kalitesinin denetiminde, sendika şubesinin belirleyeceği bir temsilci görevlendirilir.

MADDE 59- GİYİM YARDIMI :

Her yıl Eylül ayında çalışmakta olan üyelere, işyerlerinde ücreti karşılığı en az toplam bir yıl çalışmış olmak kaydıyla, bu ayın ilk haftasında yılda bir defa sözleşmenin birinci yılı için brüt 10.000.000 TL, (onmilyon) sözleşmenin ikinci yılı için ise brüt 20.000.000 TL. (yirmimilyon) giyim yardımı yapılır.

Üyenin müteakip giyecek yardımından yararlanabilmesi için önceki yardıma hak kazandığı tarihten itibaren toplam bir yıl süre ile hizmet akdine dayanarak çalışmış olması gerekir.

Bu yardım bir yılını Eylül ayında doldurmayıp da yıl sonuna kadar dolduranlara doldurdukları tarihte yapılır. Yıl sonuna kadar bir yılını doldurmayanlar bu haktan o yıl yararlanamazlar.

MADDE 60- BİRLEŞTİRİLMİŞ SOSYAL YARDIMLAR :

İşveren işçilere her ay olmak üzere sözleşmenin birinci altı ayında 10.000.000.- TL sosyal yardım öder.

Bu ödeme, takip eden altışar aylık dönemlerde işbu toplu iş sözleşmesinin ücret zammı maddesine göre gerçekleşecek indeks değişim oranı (%) kadar artırılarak uygulanır. Ancak indeks değişim oranının uygulanması sonucu bulunacak sosyal yardım miktarının 100 (Yüz) TL küsuratları 100 (Yüz) TL'na tamamlanacaktır.

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

MADDE 61- VASITA ÜCRETİ :

(A) Belediyelerce toplu taşıma vasıtası işletilen veya belediyelerin gözetim ve denetiminde özel toplu taşıma vasıtası işletilen mahallerde bulunan işyerlerinde çalışan üyelere işbaşı yaptıkları her gün için;

a) İstanbul belediye hudutları içindeki işyerlerinde en yakın 1 vapur 1 otobüs,

b) Büyükşehir belediye hudutları içindeki işyerlerinde en yakın 2 otobüs, (Ancak, Büyükşehir Belediye hudutları dışında ikamet edipte işyerleri Büyükşehir Belediye hudutları içinde ise işçilere, servisten yararlanmamaları halinde belediye hudutları içinde geçerli şehiriçi belediye otobüs)

c) Diğer işyerlerinde en uzak 1 otobüs,

Gidiş-Dönüş ücreti net olarak ödenir.

Belediyelerce toplu taşıma vasıtası işletilmeyen yerlerde bu ücret ödenmez.

B) Aylık toplu taşım kartı uygulanan şehirlerde işveren, vasıta ücreti yerine işçilere aylık toplu taşım kartı verebilir.

Şu kadar ki, işçiler imza tarihinden itibaren bu sözleşme dönemi için dilekçe vererek aylık toplu taşım kartı verilebilen yerlerde, aylık toplu taşım kartı verilmesini veya vasıta ücretinin ödenmesini isteyebilirler. Ancak, bu uygulamadan dolayı mükerrer ödeme yapılmaz.

C) İşverence servis tahsisi veya temin edilmesi, paso sağlanması ya da aylık toplu taşım kartı verilmesi halinde ayrıca vasıta ücreti ödenmez.

İKİNCİ BÖLÜM
ARİZİ SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 62- EVLENME YARDIMI :

İşveren, üyelere evlenmeleri halinde bir defaya mahsus olmak ve işyerinde aralıksız bir yıl çalışmış bulunmak şartıyla toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 10.000.000.- TL (Onmilyon) öder. Sözleşmenin ikinci yılında evlenenlere ise bu yardım 20.000.000.-TL (Yirmimilyon) olarak ödenir.

Eşlerin her ikisinin de işveren işyerlerinde çalışan üye olmaları halinde bu yardımdan ikisi de istifade eder.

MADDE 63- DOĞUM YARDIMI :

Üyenin doğan her çocuğu için Sosyal Sigortalar Kurumunca yardım yapıldığı takdirde işveren de ayrıca toplu iş sözleşmenin birinci yılında 5.000.000.-TL

(Beşmilyon) doğum yardımı yapar. Bu yardım sözleşmenin ikinci yılında doğum yapanlara 10.000.000.-TL (Onmilyon) olarak ödenir.

Üyenin eşi aynı veya başka bir işyerinde herhangi bir şekilde daha yüksek miktarda doğum yardımına müstehak ise üyeye doğum yardımı ödenmez.

MADDE 64- ÖLÜM YARDIMI :

a) Üyenin ölümü halinde kanuni mirasçılarına bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 30.000.000.-TL (Otuzmilyon) ölüm yardımı yapılır. Bu yardım sözleşmenin ikinci yılında ölenlere 50.000.000.-TL (Ellimilyon) olarak uygulanır.

b) Üyenin eşinin, bakmakla yükümlü olduğu çocukları (ölü doğduğu belgelenenler dahil) ile başka bir kuruluştan yardım almayan ana ve babasının ölümleri halinde kendisine toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 20.000.000.-TL (Yirmimilyon) ölüm yardımı yapılır. Bu yardım sözleşmenin ikinci yılında ölenlere 30.000.000.-TL (Otuzmilyon) olarak uygulanır.

c) Ölüm iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle olmuş ise toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 50.000.000.-TL (Ellimilyon) iş kazası yardımı yapılır. Bu yardım sözleşmenin ikinci yılında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen işçilerin kanuni varislerine 80.000.000.-TL (Seksenmilyon) olarak uygulanır.

Ancak, Mahkeme kararıyla işveren aleyhine bu miktardan fazla bir tazminata hükmedilirse, işverence yapılan ölüm yardımı bu tazminattan düşülür.

MADDE 65- İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ :

a) Hastalık sebebiyle sadece 2 gün veya daha az süre ile geçici iş göremezliğe uğrayan üyelerin Sosyal Sigortalar Kanununun 37. maddesi uyarınca Kurum tarafından geçici işgöremezlik ödeneği ödenmeyen ilk 2 günlük ücretlerinin tamamı bir takvim yılında 5 defayı geçmemek kaydıyla işverence ödenir. Geçici işgöremezlik süresinin 2 günden fazla olması halinde üyeye, Sosyal Sigortaca verilen geçici işgöremezlik ödeneği üyenin Sosyal Sigortalar Kurumundan ödenek aldığı günlere ait müktesep ücretleri tutarından az olduğu takdirde farkı işverence ödenir.

Ancak, bu fıkraya göre ödeme yapılabilmesi için üyenin;

1- Hastalığın başladığı tarihten geriye doğru bir yıl içinde 120 gün fiilen çalışmış olması,

2- Sosyal Sigortalar Kurumundan ödenek aldığını gösteren belgeyi aldığı tarihten itibaren en geç 5 iş günü içinde işveren vekiline vermesi şarttır. Aksi takdirde ödeme yapılmaz.

İşverence yapılacak fark ödemesi en fazla 180 gün devam eder. Ancak tedaviye devam olunduğu takdirde maluliyet halinin önlenebileceği veya mühim nispette azaltılabileceği Sosyal Sigortalar Sağlık Kurulu raporuyla anlaşılırsa bu müddet 90 güne kadar daha uzatılabilir.

b) İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan üyelere, Sosyal Sigortalar Kurumunca verilen geçici işgöremezlik ödeneği, işçinin hasta kaldığı müddete ait ücretleri tutarından az olduğu takdirde, bu Kurumdan ödenek aldığını gösteren belgeyi vermek şartıyla farkı işverence ödenir.

Bu madde gereğince yapılacak ödemeler Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenek verildiği sürece devam eder.

c) Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenen geçici işgöremezlik ödeneği ile işverence ödenen net farkın toplamı üyenin bu sürede fiilen çalışsaydı alması gereken net ücretten fazla olamaz.

MADDE 66- KIDEM İKRAMİYESİ :

Üyelere P.İ'de (PTT dahil) 15 yılını doldurdukları tarihte 30 yevmiyeleri tutarında ikramiye verilir.

MADDE 67- KORUYUCU GIDA VE TEMİZLİK YARDIMI :

İşyerlerinde çalışan işçilere koruyucu gıda ve temizlik yardımları olarak müktesep hak sayılmamak ve başka ödemeleri etkilememek kaydıyla işbaşı yapan ve fiilen çalışan işçilere çalıştıkları günlere mahsus olmak üzere sözleşmenin birinci altı ayında 120.000.-TL/Gün "Koruyucu Gıda ve Temizlik Yardımı" ödenecektir.

Bu yardım, takip eden altışar aylık dönemlerde işbu toplu iş sözleşmesinin ücret zammı maddesine göre gerçekleşecek indeks değişim oranı (%) kadar artırılarak uygulanır. Ancak indeks değişim oranının uygulanması sonucu bulunacak yardım miktarının 100 (Yüz) TL küsuratları 100 (Yüz) TL'na tamamlanacaktır.

MADDE 68- ARAÇ PARK YERİ :

İmkan olan yerlerde işverenin mevcut araç park yerlerinden işçilerde faydalandırılır.

MADDE 69- SOSYAL TESİS VE HİZMETLERDEN YARARLANMA :

İşverenin personeli için sosyal amaçlarla kurulan kamp, dinlenme tesisleri, misafirhaneler, kafeterya ve benzeri sosyal tesis ve hizmetlerden sendika ve Şube Başkanı ve Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulu üyeleri ile sendika personeli ve işçiler de yararlandırılırlar.

Yararlandırma işverenin personeli için uyguladığı esaslara göre tespit edilir. Sendikanın yukarıdaki yöneticilerine ve belgelendirilmek kaydıyla sendikada çalışan personeline işverence bu görevleri süresince daimi giriş kartı verilir.

MADDE 70- BURS ESASLARINDAN YARARLANMA :

İşverence uygulanan burs esasları işçilerin çocuklarına da uygulanır.

MADDE 71- ÖDÜLLENDİRME :

İşçilerden;

a) Teknik buluş ve gelişmelerle ilgili teklifleriyle işverene tasarruf ve menfaat sağlayanlara,

b) Üstün gayret ve fedakarlıkları görülenlere,

İşverence münasip görülecek nakdi veya ayni bir ödül verilir.

MADDE 72 : KİMLİK KARTI VE HİZMET BELGESİ :

a) 3 aydan fazla süreyle çalıştırılmak üzere işe alınan işçilere tek tip bir işçi kimlik kartı verilir. Bu kimlik kartı işçi ayrılmadan önce geri alınır.

3 aydan az süreli işler için alınan işçilere İş Kanununa göre verilen Çalışma ve Kimlik Karnesi, Kimlik Kartı yerine geçer.

b) İşveren işyerindeki hizmetleri toplamı 20 yılı doldurarak Sosyal Sigortalar Kurumundan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödemeye hak kazanmak suretiyle ayrılan üyelere son ayrıldığı ünitece Posta İşletmesi Genel Müdürlüğü emekli kimlik kartı ile hizmetini belirten bir hizmet belgesi ve işverence tespit edilecek bir hediye verilir.

c) İşverenin işyerlerinde çalışırken emekli olan işçiler sosyal tesislerden yararlanır.

MADDE 73- ÖLEN İŞÇİNİN NAAŞININ NAKLİ :

Ölen işçinin naaşının başka yere nakli istendiği takdirde işveren nakil için vasıta vermeyi veya vasıta ücreti ödemeyi kabul eder. Naaşın nakline iştirak edecek en çok 3 işçiye 5 güne kadar ücretli izin verilir.

Ayrıca, defin aynı yerde ise, işyerinde işin aksamasını önleyici tedbirler alınarak cenazeye iştirak edecek işçilere izin verilir ve bunlara yeterince araç tahsisi yapılır.

YEDİNCİ KISIM
İZİNLER

BİRİNCİ BÖLÜM
ÜCRETLİ İZİNLER

MADDE 74- YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER :

Yıllık ücretli izne hak kazanan üyeler bu izinlerini iş düzenini aksatmamak kaydıyla Nisan ayı başlangıcı ile Ekim ayı sonu arasında kullanırlar. İşçi dilediği taktirde varsa işyeri izin kuruluna yoksa işveren vekiline müracaat ederek iznini başka ayda kullanmayı talep edebilir. İzin kurulu veya işveren vekili bu müracaatı inceler ve karara bağlar. İzin kurulunun kararı işveren vekilinin onayı ile tekemmül eder. İşçinin izin kıdemi aynı işçinin işverene bağlı çeşitli işyerlerinde geçen tüm hizmet süreleri ile birleştirilerek hesaplanır.

Toplu izin uygulanmasına dair mevzuat hükümleri saklıdır.

Hizmeti ;

a) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlar yılda 20 iş günü,

b) 5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlar yılda 24 iş günü,

c) 15 yıl ve daha fazla olanlar yılda 28 iş günü,

Ücretli izin kullanırlar.

Ücretler izine çıkmadan önce peşin olarak ödenir.

Yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında Cumartesi günü iş günü sayılır.

MADDE 75- ÜCRETLİ MAZERET İZNİ :

İşçilere dilekçelerinde belirtecekleri mazeretleri kısım veya işyeri amirince kabul edilmek kaydıyla bir takvim yılında en çok 8 gün (tatil günleri dahil) mazeret izni verilir. Bu izin günlük, bir kaç günlük veya saatlik olarak kullanılabilir. Saatlik izinlerin toplamı 9 saati doldurduğu takdirde 1 gün sayılarak 8 günden düşülür.

Senelik izni olması mazeret izni kullanmasına engel teşkil etmez.

MADDE 76- DOĞUM, ÖLÜM, EVLENME, TABİİ AFET İZİNLERİ :
Sendika Üyesi işçilere;

a) Evlenmeleri halinde 5 iş günü,

b) Ana, baba, eş, çocuk ve kardeşlerin ölümlerinde 5 iş günü,

c) Eşi doğum yapan işçilere bu durumlarını önceden şifahi olarak bildirmeleri ve daha sonra yazılı olarak belgelemeleri şartıyla 4 iş günü,

d) Yangın, su baskını ve zelzele gibi afetlere maruz kalan üyelere 5 iş günü,

Ücretli izin verilir.

e) Kayınvalide ve kayınpederin ölümü halinde mazeret izninden düşülmek kaydıyla 3 iş günü ücretli izin verilir.

İşçiler, bu izinlere ancak yukarıda tespit edilen durumların doğmasından itibaren 3 iş günü içinde talep etmeleri kaydıyla kullanırlar. Ancak, işçi düğün yaptığı takdirde, evlenme izni yazılı talebi üzerine düğün tarihinden itibaren kullandırılır.
İşveren bu durumlarda tevsik edici belge isteyebilir.

f) Çalışan işçilerin eş çocuk ve bakmakla mükellef olduğu ana ve babasının, SSK tabiplerince kendi ikamet ettiği mahalden başka bir mahaldeki hastaneye sevk edilmesi halinde hastasına refakat etmesi ve refakati belgelemek kaydıyla 3 gün ücretli izin verilir.

g) Bu olayların vukuu anında işçinin senelik izinli olması halinde bu izinler senelik izne ilave edilir.

MADDE 77- SENDİKAL İZİNLER :
A) Baştemsilci izni:
Sendika Baştemsilcisi temsilcilik görevlerini, işyerindeki işleri aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıda yazılı sürelerde yerine getirir.

İşyeri İşçi Mevcudu	**Haftalık Ücretli İzin Süresi**
01 - 50 İşçi çalıştıran işyerinde	4 saat
51 - 200 " " "	6 saat
201- 500 " " "	8 saat
500'den fazla İşçi çalıştıran işyerinde	10 saat

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır.

Baştemsilcinin izin süresini iş yerinde geçirmesi asıldır.

Ancak, sendika veya sendika şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşuluyla sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B) Temsilci izinleri :

İşyeri sendika temsilcileri temsilcilik görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

İşyeri İşçi Mevcudu	Haftalık Ücretli İzin Süresi
01 - 50 İşçi çalıştıran işyerinde	2 saat
51 - 200 " " "	3 saat
201 - 500 " " "	4 saat
500'den fazla İşçi çalıştıran işyerinde	5 saat

C) Diğer izinler :

Sendika temsilcisi bölge temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için Sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu	Sözleşme Yılında Toplam Ücretli İzin Süresi
01 - 50 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51 - 100 " " "	30 gün
101 - 200 " " "	40 gün
201 - 500 " " "	60 gün
501 - 1000 " " "	80 gün
1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	işçi 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 bu izni kullanması işverenin onayına tabidir.

Ancak, Genel Kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

İKİNCİ BÖLÜM
ÜCRETSİZ İZİNLER

MADDE 78- ÜCRETSİZ MAZERET İZNİ :

İşverence veya vekilince işçiye yıllık dinlenme izninin dışında yevmiyesi ödenmemek üzere 90 güne kadar mazeret izni verilebilir. Bu izin bir defada kullanılabileceği gibi senede 5 defayı geçmemek üzere bölümler halinde de kullandırılabilir.

Bu izinler yıllık ücretli izin hesabında çalışılmış gibi sayılır.

SEKİZİNCİ KISIM
DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE 79- DİSİPLİN CEZALARI :

Kusurlu hareketleri görülen ve disiplini ihlal eden işçiler hakkında işverenin 1475 sayılı kanunun 17/II. maddesindeki hakları saklı kalmak kaydıyla bu toplu iş sözleşmesine ekli (EK: 1) ceza cetvelindeki cezalardan biri verilir.

Disiplin cezaları şunlardır:

a) İkaz,
b) ihtar,
c) Ücret kesimi,
d) Hizmet akdine son verilmesi.

İşçinin suç teşkil eden fiilinin Ceza Cetvelinde yer almaması durumunda fiilin niteliğine göre cetveldeki cezalardan biri kıyas suretiyle uygulanır.

Bu cezalar Disiplin Kurulu bulunan işyerlerinde bu kurul tarafından Disiplin Kurulu bulunmayan yerlerde de bizzat işveren veya işveren vekilleri tarafından verilir.

MADDE 80- DİSİPLİN KURULLARI :

Sendikanın 20 işçiden fazla üyesi bulunan işyerlerinde üyelerin disiplin işlemleri için birer işyeri Disiplin Kurulu kurulur.

Disiplin Kurulu işveren veya vekilinin kendi bünyesinden tayin edeceği iki kişi ile sendikanın o işyerinde çalışan üyeleri arasından tayin edeceği iki işçiden oluşur. Taraflar ayrıca ikişer yedek üye seçerler. Kurulun başkanlığını işverence belirlenen işveren temsilcilerinden biri yapar. Kurul kararlarını çoğunlukla alır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy sayılır.

Disiplin Kuruluna izin, hastalık veya geçici görev gibi sebeplerle katılamayacak üyelerin yerine yedekleri katılır.

MADDE 81- DİSİPLİN KURULLARININ ÇALIŞMA ŞEKLİ :

Disiplin Kurulları işveren veya vekilinin lüzum gördüğü hallerde üye tamsayısı ile toplanır. Disiplin Kurulu, üyelerin meşru mazeretine dayanan sebeplerle belirtilen günde toplanamazsa toplantı en çok iki iş günü sonrasına bırakılır. Ertelenen günde katılan üyelerin iştiraki ile toplantı yapılır.

Üyelerin herhangi bir kusurlu hareketini öğrenen işveren veya işveren vekilleri veya ilgili amir, ilgili makamca olayın soruşturulmasına başlanmış yahut olay adli ve idari makamlara intikal etmiş olsa bile, olayı öğrendiği tarihten itibaren 15 gün içinde gereken soruşturmayı yaptırmak ve evrakını İşyeri Disiplin Kurulu Başkanlığına sevk ettirmek zorundadır.

İşveren veya işveren vekili yahut ilgili amir bu 15 gün içinde soruşturmaya girişerek olayı İşyeri Disiplin Kuruluna aktarmadığı takdirde o işçi hakkında ceza uygulanmaz. Ancak, olay işyeri disiplin kuruluna aktarılmadan önce idari soruşturmaya başlandı ise bu soruşturma süresi 15 gün hesabında dikkate alınmaz.

Kurul çalışmaları sırasında gerekli gördüğü her türlü delilleri toplar ve gerekirse kurula sevk edilen üyeyi ve tanıkları dinleyerek savunmalarını ve ifadelerini alır.

Kurul 15 gün içinde kararını vererek işveren veya işveren vekiline bildirir.

Ancak, kurul soruşturmayı genişlettiği veya ek soruşturma yapmayı yahut olay hakkında idari veya adli soruşturma yapıldığı veya yargılama sonucunun beklenmesinin öngörüldüğü durumlarda bu soruşturma süresi 15 gün hesabında dikkate alınmaz.

İşyeri Disiplin Kurullarına olayda tanık veya sanık durumunda olan Disiplin Kurulu üyeleri katılamaz, yerlerine yedeği katılır.

MADDE 82- CEZALARA İTİRAZ VE İTİRAZLARIN İNCELENMESİ :
Disiplin Kurullarınca verilmiş olan cezalara (ikaz ve ihtar cezası hariç) işçiler tarafından, kararın kendilerine tebliği tarihinden itibaren 10 gün içinde itiraz edilebilir.

İtirazlar (işten çıkarma cezası hariç) cezayı veren Disiplin Kurulu veya amiri tarafından incelenir. İtiraz üzerine verilen karar kesindir.

İşten çıkarma cezalarına karşı yapılacak itirazlar Genel Müdürlük düzeyinde oluşturulan İşçi Yüksek Disiplin Kurulunda incelenerek karara bağlanır. İşçi Yüksek Disiplin Kurulu 3 işveren ve 3 sendika temsilcisinden oluşur. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder. İşçi Yüksek Disiplin Kurulu kararını oy çokluğu ile verir, oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy sayılır.

Disiplin Kurulu Kararı, İşçi Yüksek Disiplin Kurulunun kararı beklenmeksizin uygulamaya konulur.

İşçi Yüksek Disiplin Kurulu, verilen cezada işçi lehine değişiklik yapabilir. Bu takdirde işçi boşta kaldığı süre için ücretli izinli sayılır.

MADDE 83- CEZALARIN TEBLİĞ ESASLARI :
Cezalar işçiye yazılı olarak tebliğ olunur. Disiplin Kurulu kararları işçinin dosyasında saklanır.

DOKUZUNCU KISIM
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİ

MADDE 84- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİ :
İşveren, işyerlerinde İş Kanunu ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünün zorunlu kıldığı tüm tedbirleri almak zorundadır.

Bu tedbirlerde noksanlık veya aksaklık bulunursa işyeri sendika temsilcileri işveren veya vekillerine durumu bildirerek bunların düzeltilmesini isterler.

İş kazalarında işçiler işverenin mevcut polikliniklerinden yararlanırlar.

İşveren İşçi sağlığı ve İş Güvenliği tüzüğünde öngörülen tedbirleri, şartları haiz bütün işyerlerinde yerine getirmeyi ve geliştirmeyi kabul eder.

İş Kanununun 6.maddesi uyarınca sanayiden sayılan ve devamlı olarak 50 veya daha fazla işçi çalıştırılan, 6 aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde işçi

sağlığı ve iş güvenliği konuları hakkında tüzükte belirtilen görevleri yapmak üzere birer işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulur. Tarafların bu kurul kararlarının uygulanması ile ilgili itirazları uyuşmazlıkları çözüm kurulunda incelenerek karara bağlanır.

MADDE 85- İŞÇİLERİN GENEL MUAYENELERİ :

İşveren işyerlerinde toplam 1 yıl çalışan işçilere mikroflimlerinin alınmasını temin maksadıyla Verem Savaş Derneği nezdinde her yıl teşebbüste bulunur. İşçilerin kan grupları da tespit ettirilir.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılanların genel muayeneleri mevzuat hükümlerine göre yaptırılır.

Ancak bu işler için bir ücret ödenmesi gerektiği takdirde bu ücreti işveren öder.

MADDE 86- İŞÇİNİN EĞİTİMİ :

İşveren, işçilerin veriminin yükseltilmesi ve mesleki bakımdan yetişme ve gelişmelerini sağlamak üzere eğitim faaliyetlerinde bulunur.

MADDE 87- ÇALIŞTIRILMA YASAĞI :

a) 16 yaşını doldurmamış çocukların hangi işte olursa olsun günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır.

b) Kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında 13 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadın işçilerin çalıştırılmaları yasaktır.

c) Sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve kadın işçilerin gece çalıştırılmaları esas itibariyle yasaktır. Ancak işin özelliğine göre ilgili Bakanlıkların hazırlayacakları tüzükte gösterilen şartlar çerçevesinde çalıştırılabilirler.

d) 18 yaşını doldurmamış kadın işçiler beceriklilik, çabukluluk ve dikkat isteyen sürekli olan ve fazla enerji ve kuvvet sarfını gerektiren işlerde çalıştırılamazlar.

e) Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu süreler işçinin sağlık durumunun özelliğine göre doğumdan önce ve sonra doktorlarca artırılmışsa bu artırılan zamanlarda, doğumdan önceki 6 ve doğumdan sonraki 6 haftalık süre hariç işçinin yevmiyesi işveren tarafından ödenir. Ancak bu sürede geçici işgöremezlik ödeneği alması halinde bu ödenek tam ücrete iblağ edilir.

f) Emzikli kadın işçilerin doğum tarihinden itibaren 6 ay süre ile gece postalarında, kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın işçinin kocasının çalıştığı gece postasında çalıştırılması yasaktır.

MADDE 88- İŞ ELBİSESİ VE KORUYUCU GİYİM EŞYASI :

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünün gereği olarak veya işçinin sağlığının soğuk, sıcak, yağmur gibi zararlı dış etkilerden korunması amacıyla; meşin ceket, gocuk, kısa gocuk, avcı yeleği, yağmurluk, balıkçı muşambası, kaynakçı maskesi ve önlüğü, eldiven; çizme, maskaratalı ayakkabı gibi gerekli eşya ve malzemeden hangilerinin kimlere ve ne suretle verileceği ile miatları ve bu konu ile ilgili diğer hususlar bu sözleşmenin eki P.İ. İşçileri Koruyucu Giyim Eşya ve Malzemesi Esasları`nda gösterilmiştir.

Adı geçen Esaslarda, 1 ve 2.nci maddelerinde belirtilen amaç ve kapsam dahilinde, işverence her türlü değişiklik yapılabilir. Değişiklikler sendikaya bildirilir.

Esaslarda yer alan eşya ve malzemenin zamanında işçiye verilmesini temin için işyeri amiri yeterli bir süre önceden teklifte bulunmakla yükümlüdür. Ünite amiri de bunların zamanında verilmesinden sorumludur.

MADDE 89- BANYO :

Ünitelere bağlı yağlı, kirli ve tozlu işlerin yapıldığı daimi işyerlerinde üyelerin vücut temizliklerini yapabilmeleri için işveren yeterince banyo veya duş bulundurmayı kabul eder.

MADDE 90- ÇOCUK BAKIM YUVASI VE EMZİRME ODASI :

a) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren ta- rafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir kreşin kurulması zorunludur.

b) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 1 yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinde ayrı ve işyerine yakın bir emzirme odası kurulması zorunludur.

c) Emzikli kadın işçilere, oda ve kreşlerde bulunan 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ara dinlenmesinden önce ve sonra uygun saatlerde, ayrı ayrı 2 defa, 45'er dakikalık izin verilir.

100'den az kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde ise emzikli kadın işçilere 1 yaşında küçük çocuklarını emzirmeleri için biri ara dinlenmesinden biri işin bitiminden önce, ayrı ayrı iki defa 45'er dakikalık izin verilir.

Bu izinler iş süresinden sayılır.

MADDE 91- ÇEŞİTLİ SAĞLIK VE GÜVENLİK HİZMET VE ARAÇLARI :

a) İşveren, talaş kaldıran ve göz kamaştırıcı işlerde çalıştırılanlara işin özelliğine göre renkli ya da renksiz gözlük verir.

b) Asitli veya yakıcı işlerde çalışanlara deri ve benzeri önlük verilir.

c) Kimyevi ve asitli işlerde çalışan üyelere işin niteliğine göre lastik çizme, postal, lastik eldiven ve maske verilir.

d) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünün 93, 94, 95, 96, 97, 100, 101 ve 102 inci maddelerindeki şartlara uygun olarak işveren ecza dolapları, sağlık maddeleri ve sağlık malzemesi bulundurur.

e) İşveren işyerlerinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğünün 31, 32 ve 33 üncü maddelerinde öngörülen şart ve evsafta içme suyu bulundurur.

f) İşçilerin soyunma yerleri ve elbiselerini saklayacakları yerler hakkında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünün 42, 43 ve 44 üncü maddeleri uygulanır.

g) Üyelerin sağlığının korunması ve iş güvenliği bakımından yürürlükteki tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen koruma araçları işveren tarafından verilir. Bunlar korumayı sağlayamayacak duruma gelince yenisi ile değiştirilir. Yukarıda belirtilen araçlar işyerinde kullanılır.

MADDE 92- HASTALANAN ÜYENİN İŞVEREN VEKİLİNİ HABERDAR ETMESİ :

a) İşyerine gelemeyecek derecede ağır hasta olan üye bu durumunu kendisinin çalışma saatinin başlangıcından itibaren 4 saat içinde işyeri amirine telefonla veya yazı ile bildirir. Bu üyenin vizite kağıdı işveren vekilince düzenlenip, derhal ikametgahına veya hastaneye gönderilir.

b) Görev veya izin gibi sebeplerle işyerinin bulunduğu yerleşim yerinden uzaklaşan üyelere hastalanmaları halinde Sosyal Sigortalar Kurumu hastanelerinde viziteye çıkabilmeleri için bir belge verilir. Herhangi bir şekilde kullanılmayan belge üyenin görev veya izninden dönüşünde işverene iade edilir.

c) Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık örgütlerinin bulunmadığı yerde hastalanan ve hastalığını kurumun anlaşmalı doktoru (yoksa resmi doktor) raporu ile belgeleyen üyelerin 20 güne kadar almış oldukları istirahat süresince hizmet akitleri bozulmaz. Üyelere bu süre için iş göremezlik ödeneği ödenmez.

MADDE 93- İŞ KAZASINA UĞRAYAN İŞÇİLERİN HASTANEYE GÖTÜRÜLMESİ :

a) Sürekli olarak 50'den fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde iş kazasına uğramış işçilerin işyerine en yakın sağlık tesislerine taşınması için gerekli araç ve gereçleri bulundurulacaktır.

b) İş kazası nedeniyle acil olarak hastaneye kaldırılan işçinin yapılan muayenesi sonucu müdahale imkanının olmadığı hallerde işverence, tahsis edilecek bir vasıta ile en yakın başka bir hastaneye götürülmesi sağlanır.

MADDE 94- İŞÇİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN UYACAKLARI BAŞLICA HUSUSLAR :

İşçilerin iş güvenliği bakımından riayetle yükümlü bulundukları hususlar şunlardır.

1- Kendilerine verilen istihsal, imal ve teknik güvenlik malzemesini, teçhizatını usulüne uygun olarak kullanmak,

2- İş esnasında gerek kendileri ve gerekse arkadaşları için tehlike yaratabilecek her türlü ihmal ve dikkatsizliklerden sakınmak.

3- İşyerinde gördükleri herhangi bir anormal durumdan veya alet veya makinelerdeki noksan ve arızalardan hemen ilgili kısım yöneticilerini veya usta başını haberdar etmek,

4- Her ne suretle olursa olsun, işyerinde yangına sebebiyet verecek hareketlerde bulunmamak, yangın vukuunda keyfiyeti itfaiyeye ve ilgililere haber vermekle beraber bu konuda hususi tamim ve emirlerde belirtilen şekilde hareket etmek,

5- İşyerlerinde arkadaşlarının kazaya uğraması, yaralanması ve bayılması halinde keyfiyeti ilgili kısım yöneticisine bildirmek, ecza dolabından yararlanmak sureti ile halin icabına göre ilk yardımları yapmak,

6- İş güvenliğinin tesisi münhasıran kendisine verilmiş ise ilgili olmayanların buralara girmesine müsaade etmemek, ilgililer girerken can ve mal emniyeti bakımından onları ikaz ile emniyet tedbirlerini aldırmak.

7- Nakil vasıtası kullanan işçiler trafik kurallarına uymakla yükümlüdürler. İşveren vekili veya ilgili amir işçiyi Karayolları Trafik Kanunu çerçevesi dışında uygulamaya zorlayamaz.

Bu konuda işveren tarafından yazılı emir verilmedikçe, zorlama yapıldığı işçi tarafından öne sürülemez.

ONUNCU KISIM
HİZMET AKDİNİN SONA ERMESİ

MADDE 95- TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ :

1- İşletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin veya işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu halde işçi çıkarılamaz.

2- Toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren durumu taraf işçi sendikasına bildirir. İşveren ve sendika bir araya gelerek işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ve çıkarılacak işçilerin ünitelere göre dağılımını karara bağlarlar.

3- İşveren, 1. fıkrada sayılan sebepler olmaksızın veya 2. fıkrada öngörülen bildiride bulunmaksızın toplu işçi çıkardığında işten çıkardığı her işçiye, yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları dışında, 7 aylık çıplak ücreti tutarında tazminat ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

Ancak, işveren tarafından öncelikle iş bu toplu iş sözleşmesinin hükümlerine göre veya yasaların kabul,ettiği haklı bir sebebe dayanarak hizmet akdi fesih edilen, disiplin cezası alarak işten çıkarılan, mevsim veya kampanya işlerinde çalışan, emeklilik veya yaşlılık aylığına yahut toptan ödemeye hak kazanan işçilere bu tazminat ödenmez.

4-Bu maddede ödenmesi öngörülen işten çıkarma tazminatı 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamalarına Dair Kanun hükümlerine göre iş kaybı tazminatı ödenmesine hak kazananlara ödenmez.

MADDE 96- BİLDİRİM SÜRELERİ :

Süresi belirli olmayan, sürekli hizmet akitleri ile çalışan üyelerin hizmet akitlerinin işveren tarafından İş Kanununun 17. maddesinde yazılı haller dışında feshedilmesi halinde;

a) İşi 6 aydan az sürmüş üye için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 3 hafta sonra,

b) İşi 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş üye için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 5 hafta sonra,

c) İşi 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş üye için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra,

d) İşi 3 yıldan fazla sürmüş üye için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 10 hafta sonra, fesih geçerli olur.

1.12.1987 tarihinden sonra ilk defa işe gireceklere ise kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 97- KIDEM TAZMİNATI :

Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Bu çerçeve de gün sayısı her tam hizmet yılı için 35 gündür. 23.10.1985 tarihinden sonra ilk defa işe gireceklere ödenecek kıdem tazminatının hesabında ise yasada belirlenen süre esas alınır.

ONBİRİNCİ KISIM
ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

MADDE 98- ÜYELER HAKKINDA BU TOPLU SÖZLEŞME HÜKÜMLERİNİN UYGULANACAĞI :

Üyeler hakkında bu sözleşme ile hizmet akitlerindeki ve mevzuattaki hükümler uygulanır. Bundan önceki toplu sözleşmelerdeki hükümler yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 99- İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER :

İşveren; 3. şahıslara veya firmalara re`sen veya ihale ve benzeri şartlarla yaptıracağı işlerde, 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu kararının (1 milyardan fazla ve enflasyona endeksli) uygulanması ve denetlenmesi konularında gerekli çaba ve çalışmalara yönelmeyi kabul eder.

İşveren, ayrıca 1475 sayılı İş Kanununun 29. maddesi 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 100- SPOR VE KÜLTÜR YARDIMI :

İşveren, işyerlerinde Atletizm, Futbol, Voleybol ve Basketbol gibi sporları yapmaya uygun yerler mevcut ise, bunları mesai saatleri dışında ve tatil günlerinde işçilerin amatör spor faaliyetlerine tahsis etmeyi kabul eder.

İşyerlerindeki mevcut kütüphanelerden işçilerde istifade ederler.

İşverenin bu yerler üzerinde her türlü tasarruf hakkı saklıdır.

MADDE 101-SOSYAL KURULUŞ KESİNTİSİ :

İşçilerin üyesi bulunduğu T.Haber-İş Sendikası tarafından 10.04.1995 tarihinde tescil ettirilen ve kısa adı PİYAV (PTT İşçileri Sosyal Dayanışma Vakfı) olan vakfa üye olan işçilerin işverene yapacakları yazılı müracaatlarına istinaden işçilerin her ay bordrolarından belirtilen aidat miktarı kesilir ve Vakfın hesabına 20 gün içinde yatırılır.

ONİKİNCİ KISIM
GEÇİCİ MADDELER

GEÇİCİ MADDE 1- AYRILAN ÜYELERİN YARARLANMASI :

Yürürlük (Başlangıç) tarihi ile bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihi arasında, taraf sendika üyesi olup da işyerinden bağlı oldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, malüllük veya emeklilik aylığı almak veya toptan ödeme almak amacıyla ayrılanlara, yahut muvazzaf askerlik nedeniyle ayrılanlara; veya 1475 sayılı kanunun 13. maddesi gereği aynı kanunun 17. maddesi II. bendinde gösterilen haller dışında işveren tarafından iş akdi feshedilenlere; aynı yasanın 16. maddesi gereğince hizmet akdini fesheden işçilerin kendilerine, ölenlerin kanuni mirasçılarına, yürürlük tarihi ile işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için toplu iş sözleşmesi farklarına ilişkin bütün hak ve alacakları bu sözleşmede tespit edilen miktarlar üzerinden hesaplanarak, daha önce ödenenlerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir.

GEÇİCİ MADDE 2- PTT İŞYERLERİNDE GEÇEN HİZMET SÜRELERİ :

PTT İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün 10.06.1995 tarih ve 4000 sayılı kanunla yeniden yapılanarak Posta İşletmesi ve Türk Telekomünikasyon A.Ş. şeklinde teşkilatlanmasından önce PTT İşletmesi Genel Müdürlüğü'ne bağlı işyerlerinde çalışan işçilerden halen Posta İşletmesi Genel Müdürlüğü'ne bağlı işyerlerinde çalışan işçilerin PTT İşletmesi Genel Müdürlüğüne bağlı işyerlerinde geçen hizmetleri Posta İşletmesi Genel Müdürlüğü'nde geçmiş sayılır.

GEÇİCİ MADDE 3-

İşverence uygulanan "Randıman Primi" uygulaması bu toplu iş sözleşmesinden çıkarılarak bu primin yerine 49.maddenin (A ve B) fıkralarında belirtilen iyileştirme ve birinci altı ay ücret zammı (%30 zam + 500.000.- TL. ilave) yapıldıktan sonra bulunacak olan günlük ücretlere bir defaya mahsus olmak ve bir daha uygulanmamak üzere günlük 2.000.000.- (ikimilyon) TL. ilave edilecektir.

GEÇİCİ MADDE 4

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren ücrete ilave edilerek kaldırılan "Randıman Primi"nin (Md.51) süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde belirtilen esaslara göre imza tarihine kadar ödenen miktarı bu toplu iş sözleşmesi zam farklarından mahsup edilecektir.

GEÇİCİ MADDE 5- FARKLARIN ÖDENMESİ :

Bu toplu iş sözleşmesinden doğan hak ediş farkları en kısa süre içinde ve imkanlar ölçüsünde ödenecektir.

(EK : A)

POZİSYONLARIN KAPSADIĞI DERECELER CETVELİ :

GEÇİCİ İŞÇİ POZİSYONLARI :

İşçinin Ünvanı	Kapsadığı Dereceler (En az - En çok)
Usta	5 - 13
Sürveyan	5- 13
Usta Yardımcısı	3- 12
Düz İşçi	1 - 8

NOT : Bunlardan şoförlük yaptırılanlar ile iş makinesi operatörleri 3-12 derece diliminden işe başlatılır.

(EK : B)

İLK DEFA VEYA YENİDEN İŞE ALINACAK İŞÇİLERE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN FAYDALANMALARI HALİNDE İNTİBAK ETTİRİLECEK YEVMİYE CETVELİ :

DERECE	01.03.1999– 31.08.1999
1	4.700.000
2	4.720.000
3	4.740.000
4	4.760.000
5	4.780.000
6	4.800.000
7	4.820.000
8	4.840.000
9	4.860.000
10	4.880.000
11	4.900.000
12	4.920.000
13	4.940.000

Yukarıdaki günlük ücretler 01.09.1999 tarihinden itibaren altı ayda bir bu toplu iş sözleşmesinin "ÜCRET ZAMMI" başlığını taşıyan 49.maddesinin dönemlerine göre C, D ve E bentlerinde belirtilen esaslara göre artırılırlar.

(EK : C)

POZİSYON DEĞİŞİKLİĞİ YAPACAK OLAN İŞÇİLERİN İMTİHAN NETİCESİNİ GÖSTERİR RAPOR

İşçinin
Adı Soyadı :
.....

İMTİHANDAN ÖNCEKİ

Ünvanı :
.....
Derecesi :
.....

İMTİHAN NETİCESİNDE TAKTİR EDİLEN

Ünvanı :
.....
Derecesi :
.....

İş bu raporda adı ve soyadı yazılı işçi ..... Komisyonumuzca yapılan imtihanda başarı gösterdiğinden kararlaştırılan yeni pozisyon ve derecesi yukarıda yazılmıştır.

..... /..... /19....

Başkan 1. Üye 2. Üye 3. Üye (Sendika Temsilcisi) 4. Üye (Sendika Temsilcisi)

Uygundur.

...../..... /19....

Ünite Amiri
veya
Yetkili Amir

(EK : D)

İŞE YENİ ALINACAK GEÇİCİ İŞÇİLERİN
İMTİHAN NETİCESİNİ GÖSTERİR RAPOR

İşçinin
Adı Soyadı :
.....

İMTİHAN NETİCESİNDE
TAKTİR EDİLEN

Ünvanı :
.....
Derecesi :
.....

İş bu raporda adı ve soyadı yazılı işçi ..... Komisyonumuzca yapılan imtihan neticesinde başarı gösterdiğinden kararlaştırılan ünvan ve derece yukarıya yazılmıştır.

...../... /19....

Başkan 1.Üye 2.Üye 3.Üye

Uygundur.

...../.... /19..

Ünite Amiri

CEZA CETVELİ

(EK:1)
(Sayfa 1)

Suçun Kapsamı (Maddeleri)	Suçun Cinsi	Suça Uygun Düşen Ceza			
		İkaz	İhtar	3 Güne Kadar Yev.K.	İhraç
	1) Ayda mazeretsiz bir defayı geçmemek üzere 1 saat kadar geç gelmek.	X	X	X	-
	2) Ayda bir defayı geçmemek üzere mazeretsiz yarım güne kadar işe geç gelmek.	-	X	X	-
	3) Mazeretsiz 1 gün işe gelmemek.				
	a) Hafta arasında bir gün.	-	X	X	-
	b) Tatil gününü takip eden bir iş günü.	-	X	X	-
MADDE 1 - İşe Devamsızlık.	4) Mazeretsiz ardı ardına iki gün işe gelmemek.				
	a) Tatil gününü takip eden iki iş günü.	-	-	X	X
	b) Herhangi iki iş günü,	-	-	-	X
	5) Bir ayda toplam 3 iş günü işe gelmemek.	-	-	X	X
	6) İşini paydos zilinden önce izinsiz terk etmek.	X	X	X	-
	7) İşyerini paydos zilinden önce izinsiz terk etmek.	X	X	X	-
	8) İşbaşı saatinde iş elbisesini giyerek işe hazır bulunmamak.	X	X	X	-
	9) Başkasının devam kartını basmak.	-	-	X	X
	10) Kart basmayı unutmak.	X	X	-	-
MADDE 2- İşyeri Güvenliği.	1) İşyerinin faaliyetini kısmen veya tamamen durdurma amacı ile sabotaja teşebbüs veya teşvik etmek veya yapmak.	-	-	-	X

Suçun Kapsamı (Maddeleri)	Suçun Cinsi	Suça Uygun Düşen Ceza			
		İkaz	İhtar	3 Güne Kadar Yev.K.	İhraç
MADDE 2-	2) İşyerinde dikkatsizlik yüzünden				
	a) Yangın başlangıcına sebebiyet vermek.	-	X	X	-
	b) Yangına sebebiyet vermek.	-	-	X	X
	c) Kasten yangın çıkartmak.	-	-	-	X
	3) Sigara içilmesine izin verilmeyen yerde sigara içmek ve ateşle dolaşmak.	X	X	X	X
	4) İş emniyeti ile ilgili malzemeyi veya eşyayı icabında kullanmamak veya hor kullanmak.	X	X	X	-
MADDE 3- İçki ve Kumar	1) İşyerine içki sokmak.	-	-	X	-
	2) İşyerine keyif verici, esrar, afyon eroin veya benzeri madde sokmak.	-	-	-	X
	3) Kumar maksadıyla oyun kağıdı vesair araç getirmek	-	-	X	-
	4) İçkili gelmek.	-	-	X	X
	5) İşyerinde içki içmek.	-	-	-	X
	6) İşçilerin sağlığı, iş emniyeti ile ilgili olarak kendisine verilen malzemeyi işinde kullanmamak veya işyerinin izni olmadan dışarıya çıkarmak.	-	X	X	-
MADDE 4- Disiplin	1) İşyerine uygun düşmeyen ve müstehcen resim, bildiri, şiir vesaire bulundurmak, teşhir etmek.	X	X	X	-
	2) Kaba ve müstehcen şekilde el ve sözle şaka yapmak.	-	X	X	-
	3) Amirlerine veya personele küfretmek .	-	X	X	X
	4) İş saatinde uyuklamak veya uyumak.	-	X	X	-
	5) İşyerinde bilcümle personelden her hangi birine hakaret, tehdit ve tecavüzde bulunmak.	-	-	X	X

Suçun Kapsamı (Maddeleri)	Suçun Cinsi	Suça Uygun Düşen Ceza			
		İkaz	İhtar	3 Güne Kadar Yev.K.	İhraç
MADDE 4- Disiplin	6) a- İşyerindeki bayan personele el veya sözle sarkıntılıkta bulunmak.	-	-	X	X
	b- İşyerini ziyarete gelenlere elle veya sözle sarkıntılık etmek, temaruz etmek.	-	-	X	X
	c- İşyerinde herhangi bir kimseyi rahatsız edici hareketlerde bulunmak.	X	X	X	-
	d- İşyerinde ahlaka mügayir fiilde bulunmak.	-	-	X	X
	7) Soyunma dolabı vesair eşya ve malzemesini düzensiz kullanmak.	X	X	X	-
	8) Etrafı rahatsız edecek şekilde gülmek, şarkı söylemek, gürültü etmek.	X	X	X	-
	9) Amirleri tarafından verilen emirleri yapmamak.	X	X	X	X
	10) İşçiyi amirleri aleyhine kışkırtmak.	-	-	X	X
	11) Başkasına ait takım dolabını eşyasını veya elbisesini izinsiz karıştırmak.	-	X	X	-
	12) İş saatlerinde lüzumsuz yere arkadaşlarını meşgul etmek.	X	X	X	-
	13) Arkadaşlarını asılsız yere şikayet etmek ve temaruz etmek.	X	X	X	X
	14) Herhangi bir sebeple işyerinden ayrılan posta başı veya işçileri amirlerine bildirmeyen ustabaşılar.	X	X	-	-
	15) Ustabaşına haber vermeden ve sebepsiz yere işini bırakan veya atölye içinde dolaşan postabaşılar.	X	X	-	-
	16) Postasındaki işçilerin sohbet etmelerine göz yuman veya başka postalardan lüzumsuz yere gelen işçileri ikaz etmeyen posta başılar	X	X	X	-

Suçun Kapsamı (Maddeleri)	Suçun Cinsi	Suça Uygun Düşen Ceza			
		İkaz	İhtar	3 Güne Kadar Yev.K.	İhraç
	17) Zaruri ihtiyaçlar dışında işini postabaşına haber vermeden terk eden işçiler.	-	X	X	-
MADDE 5- İşle İlgili Hususlar	1) İşyerinde şahsi iş yapmak.	X	X	X	-
	2) İşyerine ait malzemeyi veya 3) Kendisine verilen işi yapmayarak başka işle meşgul olmak.	-	X	X	-
	4) Verilen işi yapmadığa halde yapmış gibi göstermek.	-	X	X	-
	5) Amirleri tarafından verilen işleri yapmaktan imtina etmek.	-	X	X	-
	6) Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamak veya yapanlara mani olmak.	-	X	X	X
	7) İşveren veya vekilinin malı olan veya emanet altındaki bilcümle malzemeye gerekli ihtimamı göstermemek.	-	X	X	-
	8) İşveren vekilinin malı olan veya emaneti altında bulunan bilcümle malzemeyi 10 günlük yevmiyesi tutarını geçecek şekilde hasara uğratmak.				
	a) İhmali ve tedbirsizliği	-	X	X	X
	b) Kasten	-	-	-	X
	9) Görevinde lakaydı göstermek, çalışmaktan çekinmek.	-	X	X	-
	10) İşin yapılmasında amirlerine ve birlikte çalıştığı personele zorluk göstermek.	-	X	X	-

Suçun Kapsamı (Maddeleri)	Suçun Cinsi	Suça Uygun Düşen Ceza			
		İkaz	İhtar	3 Güne Kadar Yev.K.	İhraç
MADDE 5- İşle İlgili Hususlar	11) İşyerine ait malzemeyi israf etmek, hor kullanmak, veya işi biten malzemeyi ilgililere teslim etmemek.	-	X	X	-
	12) İşveren veya vekilinin veya amirlerinin bilgisi dışında işle ilgili olmayan malzemeyi dolaylı yollardan talep ederek işte kullanılmış gibi göstermek.	-	-	-	X
MADDE 6- Sağlıkla İlgili Hususlar	1) Etrafını sıhhate muzır şekilde kirletmek.	-	X	-	-
	2) Lavabo, pisuvar ve banyolara yabancı madde atmak.	X	X	X	-
	3) Hasta olmadığı halde viziteye çıkmayı adet haline getirmek.	-	X	-	-
	4) Hastalık bahane ederek çalışmaktan kaçınmak.	X	X	X	-
	5) Hastalığını bildirmemek (24 saatte).	-	X	X	-
	6) İstirahatli bulunduğu günler zaruret olmadıkça ve izinsiz işyerine girmek.	-	X	X	-
	7) İstirahatli bulunduğu zamanlar dışarıda maddi menfaat temini için çalışmak.	-	-	X	-
	8) 7 inci maddedeki hususu bir takvim yılında 3 defa tekrarlamak.	-	-	-	X
	9) Senelik izinde rapor alanlar durumunu en kısa zamanda bildirmeyenler.	-	-	X	-
	10) İstirahat alanlardan durumlarını 24 saat içinde işyeri personel amirliğine duyuramayanlar.	X	X	X	-
	11) İşyerinde işden dolayı yardıma muhtaç düşen bir kimseye her ne şekilde olursa olsun yardım etmemek ve derhal amirlerine bilgi vermemek.	-	X	X	-

Suçun Kapsamı (Maddeleri)	Suçun Cinsi	Suça Uygun Düşen Ceza			
		İkaz	İhtar	3 Güne Kadar Yev.K.	İhraç
MADDE 6- Sağlıkla İlgili Hususlar	12) Kokucu, sıhhat bozucu maddeleri ve imalat artıklarını amirlerin gösterecegi yerelere atmamak.	X	X	-	-
	13) İşyerinin tertip ve nizamına riayet etmemek.	X	X	-	-
	14) Etrafı rahatsız edici şekilde koku çıkaran ve çok kirlenmiş tulumlarını temizlememek.	X	X	-	X
	15) İşyerinde iş elbisesini giymemek.	X	X	X	-
MADDE 7- Yanlış Beyanda Bulunmak.	1) Ücret tahhakukuna tesir edebilecek olan aile değişiklini zamanında haber vermemek.	-	X	X	-
	2) İşyeri ile hizmet akdinin yapıldığı, değiştirildiği sırada akdin esaslı noktalarından birine ait vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde, bunlara haiz olduğunu ileri sürerek hakikate uygun olmayan malumat vermek ve her ne surette olursa olsun işyerini yanıltmak.	-	-	-	X
	3) İşveren, işyeri veya işle ilgili resmi belgeler üzerinde tahribat yapmak ve sahte belge düzenlemek suretiyle işyerini veya vekilini yanıltmak.	-	-	X	X
	4) Her ne suretle olursa olsun yalan söylemek suretiyle amirlerini ve işyeri personelini yanıltmak.	-	-	X	X
	5) İşyerince istenen belgeleri zamanında ve tam olarak vermemek.	X	X	X	-
MADDE 8- İşyerine Giriş ve Çıkışlar	1) İşyerine giriş-çıkış kapısından girip çıkmamak.	X	X	-	-

Suçun Kapsamı (Maddeleri)	Suçun Cinsi	Suça Uygun Düşen Ceza			
		İkaz	İhtar	3 Güne Kadar Yev.K.	İhraç
MADDE 8- İşyerine Giriş ve Çıkışlar	2) Bir ihbar halinde giriş ve çıkışda elinde bulunan çanta, torba ve benzeri eşyanın aramasını yapmak isteyen görevlilere arama yaptırmamak.	-	-	X	X
	3) İzinsiz ve mazeretsiz şahsi eşya sokmak.	X	X	X	-
	4) İşyerine ait takım ve avadanlığı şahsi işi için dışarıya çıkarmaya çalışmak.	-	X	X	-
	5) İşyerine ait takım ve avadanlığı ve malzemeyi gizli olarak çıkarmaya teşebbüs etmek veya çıkardığı sabit olmak.	-	-	-	X
MADDE 9- Rüşvet Almak,Vermek, Resmen Münasebette bulunduğu şahıs veya müesseselerden yardım ve ödünç istemek.	1) İşyeri ile ilgili rüşvet almak.	-	-	-	X
	2) İşyeri ile ilgili rüşvet vermek	-	-	-	X
	3) İşyerinin münasebeti olan; a) Şahıslardan ödünç veya yardım istemek	-	-	X	X
	b) Müesseselerden ödünç veya yardım istemek	-	-	-	X
MADDE 10- İşyerinde Propağanda Yapmak.	1) Siyasi propaganda yapmak.	-	-	X	X
	2) İşyerinin huzurunu bozucu ve işgücünü düşürücü propaganda yapmak.	-	-	X	X
	3) İşyeri personeli hakkında mesnetsiz kötü propaganda yapmak.	X	X	X	X
	4) İşyerinde sendika propagandası yapmak.	X	X	X	-
	5) Herhangi bir işi sabote etme.	-	-	-	X
	6) İşçinin işveren veya vekiline yahut bunların ailesi efradından birine yahut işverenin diğer bir amirine ve personeline karşı tecavüz veya tehditte bulunması.	-	-	X	X

Suçun Kapsamı (Maddeleri)	Suçun Cinsi	Suça Uygun Düşen Ceza			
		İkaz	İhtar	3 Güne Kadar Yev.K.	İhraç
MADDE 10- İşyerinde Prpağanda Yapmak	7) İşveren veya vekilinin şeref ve namusuna halel getirecek veya ahlakını ifsad edecek mahiyette sözler veya hareketlerde bulunması.	-	-	-	X
	8) İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası tecil edilmeyen (Trafik suçları dışında) bir suç işlemesi.	-	-	-	X
MADDE 11- Ziyaretçi Kabulleri	1) Postaların bulunduğu yerlerde ziyaretci kabul etmek.	-	X	X	-
	2) Ziyaretleri 15 dakkikadan fazla uzatmak.	X	X	-	-
	3) Sık sık ziyaretçi kabul etmek.	X	X	-	-
	4) Ziyaretçisinin nahoş hareketlerine sebebiyet vermek ve göz yummak.	-	X	X	-
	5) Ziyaretçisi ile etrafı rahatsız edici şekilde konuşmak veya kavga çıkarmak.	X	X	X	-
MADDE 12- İzinler	1) Yıllık ücretli iznini kulanmakta iken izin devresi içinde ücret karşılığı çalışmak.	-	-	X	-
	2) Bir saate kadar işyerini izinsiz terk.	X	X	X	-
	3) Yarım güne kadar izinsiz işyerini terk.	-	X	X	-
	4) 3 üncü maddedeki suçu bir ayda 2 defa tekrarlamak.	-	X	X	-
	5) İzinsiz 1 gün işyerini terk.	-	X	X	-
	6) İzinsiz ardı ardına 2 gün işyerini terk.	-	-	-	X

(EK :E)

POSTA İŞLETMESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İŞÇİLERİ KORUYUCU GİYİM EŞYA VE MALZEMESİ ESASLARI

MADDE 1- AMAÇ :

Bu esasların amacı; Posta İşletmesi Genel Müdürlüğü işçilerine, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünün gereği olarak veya işçilerin sağlığının soğuk, sıcak, yağmur gibi zararlı dış etkilerden korunması, işyerleri arasında bu konuda uygulama birliği sağlanması ve kendilerine Posta İşletmesi elemanı görünümü kazandırılması amacıyla verilecek gerekli koruyucu giyim eşya ve malzemeleri ile ilgili hususların düzenlenmesidir.

MADDE 2- KAPSAM :

Bu esaslar P.İ. Genel Müdürlüğünün İş Kanunu Kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere sendikalı-sendikasız ayrımı yapılmaksızın uygulanır.

MADDE 3- İŞ ELBİSESİ, İŞ ÖNLÜĞÜ, İŞ TULUMU VE KEP :

İşyerinde giyilip kullanılmak üzere;

a) İşyerinde iş elbisesi giymesi gereken işçilere bir kışlık (En geç 15 Ekim tarihine kadar) bir de yazlık (Engeç 15 Mayıs tarihine kadar) yılda iki kat elbise veya iş tulumu veyahut önlük verilir. Ayrıca verilen elbiselerin kumaşından olmak üzere bir de kep verilir.

b) Yazlık iş elbiseleri kot kumaştan, kışlıklar ise lacivert renkli kaşe cinsi şayaktan olacaktır. Elbiselerin sol üst cep üzerine 3,5 x 3 cm. ebadında, keplerin ön kısmında ise 3,2 x 1,4 cm. ebadında sarı renkte işverenin kısa adı yazılır.

İş elbiseleri yerine iş tulumu yahut iş önlüğü verilmesi halinde bunların da sol üst cep üzerine elbiselerde olduğu gibi işverenin kısa adı konulur.

MADDE 4-PARKA :

Kapalı işyerleri dışında aynı veya değişik işyerlerinde aralıksız bir yıl çalışmış olan işçilere, en geç bir yılını doldurmasını takip eden Ekim ayının 15 ine kadar 3 yıl miatlı PTT Giyim Eşyası Yönetmeliği şekil 56'da belirtilen parkadan verilir.

Parka bej renginde olacak, sol üst göğsünün üzerinde iş elbiselerinde oldu gibi sarı renkte işverenin kısa adı konulacaktır.

MADDE 5- AYAKKABI VE BOT :

a) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğüne göre maskaratalı ayakkabı,

b) Maskaratalı ayakkabı gereken ve gerekmeyen işlerde 3 aydan fazla süreli hizmet akdiyle işe alınan işçilere 1 yıl miadlı bot verilir.

MADDE 6- AVCI YELEGİ VE ELDİVEN :

Arazide soğuk havada çalışanlara yılda bir defa olmak üzere bir çift uygun eldiven ile üç yıl miadlı deri avcı yeleği verilir.

Ancak, bunlardan yararlanabilmek için işçilerin hizmet akidlerinin belirsiz süreli veyahut 3 aydan fazla belirli süreli olması gerekir.

MADDE 7- BÜROLARDA GÖREVLENDİRİLENLERE VERİLECEK EŞYA VE MALZEME :

Memur ve sözleşmeli personelin görev yaptığı bürolarda işçilerin görevlendirilmesi halinde, memur ve sözleşmeli personele koruyucu giyim eşyası ve malzemesi veriliyorsa aynı işi yapan işçiyede bu esaslarda belirtilen şartlarda memur ve sözleşmeli personele verilen eşya ve malzeme verilir. Bunların dışında eşya ve malzeme verilmez.

MADDE 8- DEMİRBAŞ EŞYA VE MALZEME :

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü gereği olarak, yağmurluk, balıkçı muşambası,kaynakçı maskesi ve önlüğü, eldiven, çizme, kasık çizmesi gibi gerekli koruyucu giyim eşyası ve malzemeleri demirbaş olarak işyerlerinde bulundurulur.

Bu eşya ve malzemeler gerektiği yerde ve işlerde iş başında da kullanılmak üzere işçilere derhal verilir.

MADDE 9- TEKRAR İŞE GİRENLER :

Miad süresi içinde işyerinden ayrılan işçilerin bu süre içinde tekrar aynı yada başka bir işyerine girmesi halinde, eşya ve malzemenin kendisi veya bedeli geri alınmamış ise, miadi çalışılmayan süreler kadar uzatılır, miadı dolana kadar tekrar verilmez.

MADDE 10- VERİLEN EŞYA VE MALZEMELERİN DEĞİŞTİRİLMESİ :

İşçilere verilen koruyucu giyim eşyası ve malzemelerden, iş icabı olarak olağanüstü sebeplerle miadı dolmadan giyilemez hale gelenler, iş yerinde tutulacak zabta istinaden miadı dolmadan değiştirilir. Yenisi verilenlerin eskisi geri alınmaz.

MADDE 11- VERİLEN EŞYA VE MALZEMELERİN GERİ ALINMASI :

İşçilere verilen koruyucu giyim eşya ve malzemelerin miadı dolmadan ölüm, emeklilik, yaşlılık veya maluliyet sebebiyle işden ayrılmalarda söz konusu eşya ve malzemeler geri alınmayıp, bu şekilde ki ayrılmalar dışında ayrılanlardan bedelleri kıst olarak geri alınır.

MADDE 12- EŞYA VE MALZEMELERİN ZAMANINDA VERİLMESİ :

Bu esaslardan söz konusu edilen eşya ve malzemenin zamanında işçiye verilmesini teminen işyeri amiri yeterli bir süre önceden teklifte bulunmakla yükümlüdür. Ünite Amiri de bunların işçilere zamanında verilmesinden sorumludur. Koruyucu giyim eşyası bayan işçilere cinsiyetine uygun olarak verilir.

MADDE 13- İŞYERİNDE GİYME ZORUNLULUĞU :

Yukarıda belirtilen giysilerin işyerinde giyilmesi zorunlu olup, giymeyenler hakkında disiplin hükümleri uygulanır. Verilen koruyucu eşya ve malzemenin iş esnasında giyilmemesi işçinin sağlığı için tehlike teşkil ettiği halde işçi tarafından giyilmiyorsa kendisine o gün işbaşı yaptırılmaz ve o gün için ücret ödenmez.

MADDE 14- YÜRÜRLÜK :

Bu esaslar toplu sözleşmenin imza tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

MADDE 15- ESASLARIN DEĞİŞTİRİLMESİ :

Bu esaslarda, 1 ve 2. maddelerde belirtilen amaç ve kapsam dahilinde işveren Genel Müdürlükçe her türlü değişiklik yapılabilir.