

**TÜRKİYE TAŞKÖMÜRÜ KURUMU
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
LİMAN VE DEMİRYOLU İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ
DENİZ İŞLERİ BAŞMÜHENDİSLİĞİ
(16 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
İŞYERİNE İLİŞKİN OLARAK**

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

İLE

**TÜRKİYE DENİZCİLER SENDİKASI
ARASINDA İMZALANAN**

18. DÖNEM

İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

**İMZA TARİHİ
15.09.2021**

(01.01.2021-31.12.2022)

-BİRİNCİ BÖLÜM-
Genel Hükümler

- Madde 1** : Sözleşmenin Amacı Ve Tanımlar
Madde 2 : Sözleşmenin Kapsamı Ve Uygulama Alanı
Madde 3 : İş Sözleşmesi
Madde 4 : Kapsam İçindeki İşçilere Eşit İşlem Yapılması
Madde 5 : Gemi Adamlarının Terfileri
Madde 6 : Üst Görevde Çalıştırma
Madde 7 : Gemi Adamlarının Görev Değişiklikleri
Madde 8 : Saklı Haklar

-İKİNCİ BÖLÜM-
İşe Alma

- Madde 9** : İşe Almada Sınav Ve Tercih
Madde 10: Askerlik Dönüşü İşe Alma
Madde 11: Belgeler
Madde 12: Çalışmakta Olduğu İşini Yapamaz Raporu Alan İşçiler Ve Bunların Yeniden İşe Alınmaları
Madde 13: Gözetim Altına Alınma, Tutukluluk Ve Mahkûmiyet Halinde Fesih Ve Tekrar İşe Başlatma
Madde 14: İşe Giren Ve Çıkanların Bildirimi

-ÜÇÜNCÜ BÖLÜM-
İşin Düzenlenmesi

- Madde 15**: İş Süreleri
Madde 16: Vardiya Hakkında Genel Hükümler
Madde 17: Hafta Tatili
Madde 18: Ulusal Bayram – Genel Tatil Ve Hafta Tatili Günlerinde Ödenecek Ücretler
Madde 19: Giyim Eşyası

-DÖRDÜNCÜ BÖLÜM-
İzinler

- Madde 20**: Ücretli İzinler
Madde 21: Ücretli Ve Ücretsiz Mazeret İzinleri
Madde 22: Yurt Dışına Gideceklere Verilecek İzinler
Madde 23: Sendikal İzinler

-BEŞİNCİ BÖLÜM-
İşyeri Disiplin Ve İnzibatı

Madde 24: İşçilerin Uymak Zorunda Oldukları Hususlar

Madde 25: Puantaj Zorunluluğu

Madde 26: İşe Geliş Gidişte Gecikme

Madde 27: İşyerinden Ayrılma

Madde 28: İşyerine Girme Yasağı

-ALTINCI BÖLÜM-
Mali Hükümler

Madde 29: Giriş Ücretleri

Madde 30: Ücret Ödeme İşlemleri

Madde 31: İşten Ayrılanların Alacakları

Madde 32: İşçi Ücretlerinden Yapılacak Kesintiler

Madde 33: Ücret Hesap Pusulası

Madde 34: Primler-Muhtelif Ücretler

Madde 35: Sosyal Yardımlar

Madde 36: Ücretler

Madde 37: Fazla Çalışmalar

Madde 38: İaşe

Madde 39: Harcırah

Madde 40: Avans Ödemeleri

Madde 41: İkramiyeler

-YEDİNCİ BÖLÜM-
Akdin Feshi-Kıdem Tazminatı Ve Cezalar

Madde 42: Akdin Feshinde Bildirim Önelleri

Madde 43: Kıdem Tazminatı

Madde 44: İşçilere Verilecek Cezalar Ve Ceza Vermeye Yetkililer

Madde 45: Ceza İtirazlarını İnceleme Kurulu

Madde 46: İtirazların Kurula İntikali

Madde 47: İşçi Disiplin Kurulu

Madde 48: Hasar Ve Zararın Tespiti - Tazmini - Hasar Tespit Komisyonu

-SEKİZİNCİ BÖLÜM-
Sendika Ve İşveren İlişkileri

Madde 49: Uygulama Denetleme Ve Uyuşmazlıkları Çözme Kurulu

Madde 50: İşçilerin Sözleşme İle İlgili Başvuruları Ve Şekli

Madde 51: Sendika Temsilcisi Ve Yöneticilerinin Teminatı

Madde 52: Temsilcilerin Yetkileri Ve Yer Tahsisi

Madde 53: Sendika Aidatı

-DOKUZUNCU BÖLÜM-
Cesitli Hükümler

Madde 54: İşçilerin Personel Yasası Kapsamına Alınmayacağı

Madde 55: Zarar Ve Hasarda Rücu

Madde 56: Hasta Taşıma

Madde 57: İşçi İfadelerinin Alınmasında Uygulanacak Yöntem

Madde 58: Sosyal Tesisler

Madde 59: Bildirim Esasları

Madde 60: Ek Ödeme

Madde 61: Hizmet Zammı

Madde 62: Sözleşmenin Yürürlük Süresi

Ek Maddeler

Geçici Maddeler

Ek 1 : İşçilik Unvanları Ve Terfi Süreleri Tablosu

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- SÖZLEŞMENİN AMACI VE TANIMLAR

Tarafların amacı; iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek ve işçi-işveren ilişkilerini ilgilendiren diğer hususlar ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını tespit, bunların uygulanmasını sağlamak ve taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların uzlaşma yoluyla hal ve şekillerini göstermek ve bütün bu hususlar üzerinde işbu toplu iş sözleşmesinde anlaşmaya varıldığı şekilde işveren ve vekilleriyle onun çalıştırdığı işçiler ve işçi sendikası arasındaki iş ahengi ve çalışma barışını sağlamaktır.

İşbu sözleşmedeki;

İŞÇİ SENDİKASI : Türkiye Denizciler Sendikası,

İŞVEREN SENDİKASI : Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü
Kamu İşverenleri Sendikası'nı (TÜHİS),

İŞVEREN : TTK Genel Müdürlüğü Liman ve
Demiryolu İşletme Müdürlüğü Deniz İşleri Başmühendisliği (Zonguldak Liman İşletmesi
işyeri)

ÜYE : Bu sözleşme kapsamına giren
işyerlerinde çalıştırılan ve Türkiye Denizciler Sendikasına üye olan gemi adamlarını,

PDKS :Personel Devam Kontrol Sistemi,

tanımlamaktadır.

MADDE 2- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE UYGULAMA ALANI

A- İşbu toplu iş sözleşmesi yer itibariyle TTK Genel Müdürlüğü Liman ve Demiryolu İşletme Müdürlüğü Deniz İşleri Başmühendisliği emrinde çalışan Gemi Adamlarını kapsar,

B- Bu toplu iş sözleşmesi taraf işçi sendikasına üye olanlara uygulanır.

Üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaları ilgili Kanun Hükümlerine tabidir.

Bu toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde işçi sendikasına üye olanlar, yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise, üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren bu toplu iş sözleşmesinin hak ve menfaat sağlayan hükümlerinden yararlanırlar.

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten sonra işçi sendikası üyeliğinden çekilen veya çıkarılan işçilerin;

a) E-devlet kapısı üzerinden üyelikten çekildiğini sendikaya bildirim tarihinden itibaren 1 ay sonra.

b) Çıkarılma kararının kesinleştiği tarihten itibaren, toplu iş sözleşmesinden elde edilen hak ve menfaatleri kesilir.

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

MADDE 3- İŞ SÖZLEŞMESİ

a) Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

b) İş sözleşmesi işveren veya işveren vekiliyle işbu sözleşme kapsamına girenler arasında yazılı olarak yapılır.

c) Gemi adamları iş sözleşmesiyle bağlı buldukları süre içinde işverenin bütün işyerlerinde sahip olduğu veya olacağı her çeşit gemide haiz oldukları yeterlik belgesine göre gemi adamı cüzdanına uygun olarak gösterilecek hizmetlerde çalışma zorunluluğundadır. İş sözleşmesi iki kopya olarak düzenlenir, birinci kopya gemi adamının işverendeki dosyasında saklanır, ikinci kopya imza karşılığı gemi adamına verilir.

MADDE 4- KAPSAM İÇİNDEKİ İŞÇİLERE EŞİT İŞLEM YAPILMASI

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren gemi adamlarından herhangi birine gerek ferdan gerekse gruplar halinde bu toplu iş sözleşmesinin getirdiği hak ve menfaatlerin dışında hiç bir hak ve menfaat tanınmaz. Tanındığı takdirde ikaz üzerine düzeltilir. Düzeltilmediği takdirde bu sözleşmenin kapsamına giren işçilerin tümüne uygulanır.

Yanılma ve hataya dayanan hususlar bu hükmün dışında olup, tarafların ikazı üzerine düzeltilir.

Yapılan fazla ödemeler bir gündeliğe kadar (bir gündelik dahil) bir kerede, bir gündeliği geçtiği takdirde en çok 4 taksitte geri alınır.

MADDE 5- GEMİ ADAMLARININ TERFİLERİ

A- İşbu sözleşmenin bağitlanmasından sonra sözleşmenin kapsamı dahilinde açılacak görev ve kadrolarına ihtiyaç vukuunda yeterlik belgesi ve liyakatları uygun olanlar tercihen ve terfien bu kadroya geçirilir.

B- Üst görevlere terfi edecek olan aynı derecede yeterlik belgesi ve liyakati birden fazla personelden birinin terfi ettirilmesi gerektiğinde önce kıdem bilahare tahsil durumu nazarı itibara alınır. Kıdem süresi gemi adamı olarak işbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde çalıştığı süredir. Liyakat gizli tezkiye ile tespit edilir.

C- Bir üst görev ve kadroya terfi ettirilenler tescili takip eden aybaşından itibaren o kadro ve görev ücretine hak kazanırlar.

MADDE 6- ÜST GÖREVDE ÇALIŞTIRMA

Deniz Vasıtaları, “Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği”ne ve “Gemilerin Gemi Adamları İle Donatılmasına İlişkin Yönerge” ye göre donatılırlar.

Gemi adamlarının yeterlik belgeleri müsait olması kaydıyla işin gerektirdiği durumlarda yılda en çok üç ay süreyle bir üst görevde çalıştırılabilirler.

MADDE 7- GEMİ ADAMLARININ GÖREV DEĞİŞİKLİKLERİ

İşveren veya vekili gemi adamı olarak istihdam etmek üzere iş sözleşmesi imzaladığı gemi adamını, başka bir iş kolunda rızası dışında çalıştırmamayı kabul ve taahhüt eder. Ancak, gerekli hallerde işveren veya vekili gemi adamını herhangi bir gemisinde yeterlik belgesine uygun bir işte istihdam edebilir.

MADDE 8- SAKLI HAKLAR

Bu toplu iş sözleşmesinde yer almayan fakat toplu iş sözleşmesinde işçiler lehine tatbik edilmekte olan bütün hak ve menfaatlerin, Kanunların emredici kurallarına aykırı olmamak şartıyla saklı olduğunu taraflar kabul eder.

İKİNCİ BÖLÜM İŞE ALMA

MADDE 9- İŞE ALMADA SINAV VE TERCİH

Yeni işe alınacak işçilerin ve iş kazalarında ölen işçilerin çocuğunun, yoksa kardeşinin işe alınması hususunda “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ve diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Bu yönetmelik hükümlerine göre açılan sınavda başarı gösterenler yazılı olarak yapılan davete rağmen 15 gün içinde göreve başlamazlar ise, hakları düşer. Yeni işe alınacak işçiler, yukarıda belirtilen Yönetmelik hükümlerine uygun olarak yapılan seçme sınavlarına girenlerden başarı dereceleri ve diğer işe alma şartları eşit olanlar için seçme sınav kurulu tercih hakkını kullanır.

MADDE 10- ASKERLİK DÖNÜŞÜ İŞE ALMA

A- İşyerlerinden muvazzaf askerlik sebebiyle ayrılan daimi kadrolu işçilerden askerlik ödeminin bitimini belgelemek koşulu ile iki ay içinde yeniden iş için başvuranlar, prevü var ise ayrıldığı işlerine gerekli inceleme ve resmi makamlarca yaptırılacak soruşturmanın tamamlanmasını takiben bir ay içinde daimi kadrolu olarak işe alınırlar. Terhis mahiyetinde süresiz izinli bırakılanlar da, izine başladıkları tarihten itibaren 2 ay içinde başvurdukları takdirde haklarında aynı şekilde işlem yapılır.

İşyerlerinde çalışmakta iken, muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir Kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçiler hakkında yasa hükümleri uygulanır.

B- Muvazzaf askerlik hizmeti sonunda süresi içinde iş için müracaat ederek askerlik dönüşü işe alınma maddesine göre işe tertip edilenlerin gündelikleri, ayrılışlarındaki pozisyonlarına tekabül eden ve toplu iş sözleşmeleri ile tanınmış olan haklar göz önünde tutularak tespit edilir.

MADDE 11- BELGELER

İşçilere, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve diğer mevzuat hükümleri gereğince işveren tarafından verilmesi öngörülen belgeler düzenlenerek verilir.

MADDE 12-ÇALIŞMAKTA OLDUĞU İŞİNİ YAPAMAZ RAPORU ALAN İŞÇİLER VE BUNLARIN YENİDEN İŞE ALINMALARI

Gemi adamlarından devre muayeneleri sonunda gemi adamlığı yapamayacağına dair rapor alanlardan, bu raporları TTK Sağlık Kurulu'nca kabul edilenler ile TTK Sağlık Kurulu raporu ile geçici veya daimi olarak çalışmakta olduğu işi yapamaz raporu alan gemi adamlarını prevü varsa (Beden gücü Yönergesine göre) yapabilecekleri başka işlere nakletmeyi işveren kabul eder.

Bu durumda olanlar nakil işlemleri tamamlanıncaya kadar ücretsiz izinli sayılır.

Yukarıdaki esaslara göre kendilerine yeni iş verilenlere gittikleri işin ücreti verilir.

Ancak, verilen raporuna uygun ve mesleği ile mütenasip işverence verilen işi kabul etmeyen veya sağlığı gereği hiç bir işte çalışamayacağı Sosyal Güvenlik Kurumu'nun anlaşmalı/sözleşmeli olduğu sağlık kurum ve kuruluşlarının Sağlık Kurullarınca verilen kati raporunda belirtilen işçilerin Kanunda ve toplu iş sözleşmesinde belirtilen hakları ödenmek şartı ile iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilir.

MADDE 13- GÖZALTINA ALINMA - TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

1-Gözetim altına alınan işçiler, bunu belgeledikleri takdirde, kanuni gözaltı süresi içerisinde ücretsiz izinli addedilir. Ancak gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin gözaltında geçen süre ile tutukluluk süresi toplamı kanuni bildirim süresini aştığı takdirde iş sözleşmeleri münfesih sayılır.

2-İşçi herhangi bir suçtan tutuklandı ve tutukluluğu İş Kanunundaki bildirim sürelerini aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesih sayılır. Bildirim süresi kadar süren tutukluluk hallerinde tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

3- Tutukluluğun;

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

nedenlerinden biriyle 90 gün içinde son bulması veya adi suçlardan yargılanmaları devam ederken 90 gün içinde tahliye edilmesi hallerinde işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile tekrar işe alınır. Bu halde işe alınan işçilerin eski kıdem hakları saklıdır.

Tutukluluğu 90 günü aşan ve sonunda salıverilenlerin ise bu tarihten bir hafta içinde başvurmaları halinde de işverenin takdiri ile işe alınır.

4- Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden 6 ay veya daha az ceza alan, 6 aydan fazla ceza alıp cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçilerin tekrar işe başlatılmaları işverenin takdiri ile mümkündür. Bu takdirde bunların eski kıdem hakları saklıdır.

5- Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden 6 aydan fazla hüküm giyen işçiler 4. fıkradaki haller hariç işe alınmazlar.

6- Yüz kızartıcı suçlar ve sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile Bütünlüğüne, Milli Güvenliğe, Kamu Düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler; cezasının ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiç bir surette tekrar işe alınmazlar.

7- İşverene ait herhangi bir deniz aracını görevli olarak kullanırken deniz kazası yapan gemi adamları bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartı ile, tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınır. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

MADDE 14- İŞE GİREN VE ÇIKANLARIN BİLDİRİMİ

İşe alma işlemleri tamamlanarak işe tertip edilenlerle, işten ayrılanların sigorta sicil numaraları, açık kimlikleri, gündelikleri, işe başlama veya işten ayrılma tarih ve nedenleri Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilirken bu bilgilerin birer nüshası da işçi sendikasına gönderilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM İŞİN DÜZENLENMESİ

MADDE 15- İŞ SÜRELERİ

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir.

İşçilerin çalışma, dinlenme, işe başlama ve bitirme saatleri ile vardiyaların başlama ve bitme saatleri, vardiya adetleri ve ara dinlenmeleri işin ve işyerinin özellikleri göz önünde tutulmak suretiyle işçi sendikasının da görüşü alınarak işyerinde ilan olunur.

Mevzuat ve toplu iş sözleşmesinde gösterilen istisnalar dışında işveren bu saatler üzerinde işçi çalıştıramaz. İşyerinde işe başlama ve paydos saatleri devlet radyosu saat ayarı ile düzenlenir.

MADDE 16- VARDİYALAR HAKKINDA GENEL HÜKÜMLER

Gemi adamlarına vardiya çalışmaları ile ilgili işyerlerindeki tatbikata devam edilir.

MADDE 17- HAFTA TATİLİ

Bu toplu iş sözleşmesinin 15. maddesinde düzenlenen iş sürelerine göre, hafta içinde 6 gün çalıştırılan işçilere hafta sonunda 1 gün ücretli hafta tatili yaptırılır. Bu günlük yevmiyesi ile o güne ait sosyal yardımları (yemek bedeli hariç) ödenir.

Hafta tatili ücretine hak kazanılabilmesi için hafta içinde çalıştırılması gereken altı günün hesabında, 854 sayılı Deniz İş Kanununda ve aşağıdaki çalışılmış gibi sayılması kabul edilen günler de nazara alınır.

- a) İş kazaları dolayısıyla verilen istirahatlerin tamamı,
- b) Hekim raporuyla verilen ve yedi günü aşmayan iş kazası dışındaki hastalıktan dolayı verilecek istirahatlar,
- c) Yıllık ücretli izinlerin sonunda bir haftaya kadar verilen ücretsiz yol izinleri (7 gün)

İstirahat veya ücretsiz izinler içine giren hafta tatili ücreti ödenmez.

İşveren, işçileri iş gereği hafta tatili günlerinde çalıştırabilir. Hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde, işçinin istediği günde, 24 saatten az olmamak üzere ücretli izin verilir. İzin verilmediği takdirde 18. maddeye göre ücreti ödenir.

Geçici görevle yurt içinde seyahate gönderilen işçilerin, fiilen görev yaptıkları hafta tatili günlerindeki süreler çalışılmış gibi sayılır.

MADDE 18-ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİNDE ÖDENECEK ÜCRETLER

Ulusal bayram ve Genel Tatil günleri ile hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilerin gündelikleri ve fazla çalışma ücretleri aşağıdaki gösterildiği şekilde ödenir.

a) Cumhuriyet Bayramı olan 29 Ekim günü çalıştırılmayan işçilere hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye, aynı gün çalıştırılanlara 3 yevmiye ödenir.

b) Genel Tatil günlerinde çalıştırılmayan işçilere hiç bir iş karşılığı olmaksızın 1 yevmiye, çalıştırıldıkları takdirde 3 yevmiye ödenir.

c) 28 Ekim günü ile Dini Bayramların arife günlerine isabet eden yarım günlük genel tatiller için;

-08.00-16.00 (P2) Vardiyasında;

-08.00-13.00 saatleri arasında çalışanlara bir yevmiye,

-08.00-13.00 saatleri arasında çalışmayanlara yarım yevmiye,

-08.00-16.00 saatleri arasında çalışanlara 1,5 yevmiye,

-16.00-24.00 (P3) Vardiyasında çalışanlara 2 yevmiye, çalışmayanlara 1 yevmiye ödenir.

d)Normal günlerde eşit ölçülere bölünerek fazla çalıştırılıp Cumartesi günleri yarım gün çalışan işyerlerinde çalışanların; 28 Ekim ve dini bayramların arife günleri Cumartesi günlerine tesadüf edip tatil saatine kadar çalıştıkları takdirde normal gündeliğine ilaveten hiçbir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik, o gün hiç işe gelmemiş olanlara ise, hiçbir iş karşılığı olmaksızın öğleden sonraki tatil için bir gündelik ödenir.

e)Ulusal bayram ve genel tatil günleri hafta tatiline rastlayıp da çalıştırılan işçilere dört yevmiye ödenir. Hafta tatili ücretini kaybedenlerin bu günleri ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastlarsa o güne ait bayram ücreti ödenir.

f)Hafta tatili günlerinde çalışmayıp izin yapan işçilere hiç bir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye, hafta tatili günü çalıştırılıp ta müteakip hafta içinde izin verilen işçilere çalıştırıldığı hafta tatili günü ücreti fazla çalışma addolunup % 100 zamlı, izin yaptırılmadığı gün için de hiçbir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye ödenir.

Hafta tatili günü çalıştırılıp da müteakip hafta izin verilmeyip çalıştırılan işçilere, hafta tatili günü ücreti fazla çalışma addolunup % 100 zamlı, izin verilmeyip de çalıştırıldığı müteakip haftadaki gün için de normal yevmiye ödenir. Bunlara ilaveten ayrıca hiçbir iş karşılığı olmaksızın alması gereken hafta tatili ücreti olarak bir yevmiye daha ödenir.

İşçinin hafta tatiline isabet eden günlerde fazla çalışma yapan işçilere tek yevmiyesinin saat başına isabet eden miktarının % 100 ilavesi suretiyle ödenir.

g)Hafta tatili ücretini kaybetmiş olanlar, ücretini kaybettiği bu hafta tatili günü çalıştırılırsa normal yevmiyesi ödenir. Ayrıca herhangi bir ödeme yapılmaz.

MADDE 19- GİYİM EŞYASI

KILAVUZ KAPTAN

Yazlık Elbise	Gömlek-Pantolon	1 yıl miatla
Kışlık elbise	Kazak-Pantolon-Mont	1 yıl miatla- Mont 3yıl miatla

En az 150 kg. yüzdürme yeteneği olan su geçirmez tulum, yazlık ve kışlık tabanı kaymaz petrol türevlerine ve ısıya dayanıklı koruyucu özellikli ayakkabı, suya düşünce kendiliğinden şişebilen ışıklı ve düdüklü can yelegeği ve benzeri kişisel emniyet teçhizatları verilir.

SINIRLI KAPTAN, SINIRLI VARDİYA ZABİTİ

Kışlık elbise	Pantolon-Kazak-Mont	1 yıl miatla -Mont 3 yıl miatla
Yazlık elbise	Gömlek-Pantolon	1 yıl miatla

DENİZ MOTOR MAKİNİSTİ

Kışlık elbise	Pantolon-Kazak-İş tulumu-Mont	1 yıl miatla-Mont 3 yıl miatla
Yazlık elbise	Gömlek-Pantolon-İş elbisesi	1 yıl miatla

GEMİCİ

Yazlık elbise	Pantolon-Gömlek	1 yıl miatla
Kışlık elbise	Pantolon-Kazak-Yağmurluk (Pantolon Ceket Olarak)	1 yıl miatla
	İş Elbisesi	1 yıl miatla
	Mont	3 yıl miatla
	Çizme	2 yıl miatla

YAĞCI VE ELEKTRİKÇİ

Yazlık elbise	Pantolon-Gömlek- iş elbisesi	1 yıl miatla
Kışlık elbise	Pantolon-Kazak- İş Tulumu	1 yıl miatla
	Yağmurluk (Pantolon Ceket olarak)	1 yıl miatla
	Mont	3 yıl miatla

Ayrıca; İşverence belirlenecek tören ekibine beyaz renkli pantolon, gömlek, ayakkabı, kemer ve şapkadan oluşan tören kıyafeti servis demirbaşı olarak 5 yıl miatla verilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM İZİNLER

MADDE 20- ÜCRETLİ İZİNLER

A- En az 6 ay çalışmış olan gemi adamı yıllık ücretli izine hak kazanır.

İzin süresi 6 aydan 1 yıla kadar hizmeti olan gemi adamları için 15 gün ve 1 yıldan daha fazla hizmeti olan gemi adamları için 30 takvim günüdür. İzin işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır. Bu haktan feragat edilemez. Gemi adamı yıllık ücretli izini iş sözleşmesini yapmış bulunduğu mahalden gayri bir yerde kullanmaya zorlanamaz.

B- Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri izin süresinden sayılmaz. (İznini vilayet hududu haricinde geçirecek gemi adamlarına talepleri halinde işverence 7 güne kadar ücretsiz yol izni verilir.)

C- Yıllık ücretli iznini kullanmaya başladıktan sonra işçinin ölümü halinde izin parası ödenmemişse kanuni varislerine ödenir.

D- Yıllık ücretli izin içerisine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil yevmiyelerinin ödenmesine devam olunur.

E- Bir aylık izin, tarafların rızası ile aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebilir.

F- Personele verilecek yıllık izinlerin tespitinde işin aksamaması esastır.

G- İzine ayrılımda usul ve izin listelerinin düzenlenmesi hususunda işyerindeki tatbikata devam olunur.

MADDE 21- ÜCRETLİ VE ÜCRETSİZ MAZERET İZİNLERİ

A- ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ :

İşçilerin;

a) Evlenmelerinde 7 gün, çocuklarının evlenmesinde 2 gün,

b)Eşlerinin doğum yapmaları halinde 5 gün,

c)Anne ve babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde 5 gün, kayınpeder veya kayınvalidelerinin ölümü halinde 1 gün,

d)İşyerinin bulunduğu il hudutları dahilinde ölen amca, dayı, teyze, dede, hala veya ninelerinin cenazelerine iştirak etmek üzere 1 gün,

e)Hastane veya dispansere muayeneye, laboratuvar testine gitmeleri halinde (1.ve 2.günde yapılan sağlık işlemleri belgelenmek kaydıyla) 2 güne kadar,

f)Bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocuğu, annesi, babası ve kardeşlerinin herhangi bir kazaya uğramaları halinde 3 gün,

g)Bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocuğu, annesi, babası ve kardeşlerinin yangın, sel, deprem gibi doğal felaketslere uğramaları halinde 6 gün, ücretli izin verilir.

h)Sosyal Güvenlik Kurumu'nun anlaşmalı/sözleşmeli olduğu sağlık kurum ve kuruluşların raporu ile işyerinin kurulu bulunduğu yer dışındaki hastanelerde muayene ve tedavisi öngörülen eş, çocuk, ana ve babasına refakat etmesine karar verilen işçilere refakat süresince ücretli izin verilir.

İşçinin eşinin Emekli Sandığı Kanunu'na veya Bağ-Kur Kanunu'na tabi bulunması halinde Devlet Hastanesi Sağlık Kurulunca verilecek refakat raporları için de aynı işlemler yapılacaktır.

ı)Sağlık Kurum veya kuruluşlarınca meslek hastalığına tutulduğu Sosyal Güvenlik Kurumu'na ihbar olunanlardan bu hastalıkları anılan kurumca mesleki kabul edilen veya edilmeyen işçilerle, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca mesleki hastalığa tutulduğu tespit edilen ve bu nedenlerle hastanelerde tetkik ve kontrole tabi tutulan işçilerden; hastaneye yatırılmayan, istirahatlı sayılmayan ve bu nedenlerle geçici iş göremezlik ödeneği verilmeyenler bu tetkik ve kontrollerde kaldıkları günleri ilgili hastanelerden alacakları belgelerle kanıtlamak şartı ile ücretli izinli sayılırlar.

Meslek hastalığına yakalanmış olduğu yukarıda belirtilen mercilerce belirtilmediği halde, kendileri meslek hastalığı bakımından tetkike tabi tutulmasını isteyen işçiler bu fıkra hükmünden yararlanamazlar.

j)Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan işçiler bu yükümlülükleri süresinde en çok 15 gün ücretli izinli sayılırlar.

Bu maddede belirtilen olayların işçilerin doktor raporu ile istirahatlı buldukları zamana rastlaması halinde ücretleri ödenir. Yıllık izin zamanına rastlaması halinde ise, izinleri yukarıda belirtilen süreler kadar uzatılır.

Bu maddenin (a, b, c, d, e, f, g, h) fıkralarında belirtilen izinlerin kullanılmadan önce işyerine bildirilmemesi ve amacına uygun olarak kullanıldığıının ilk işe geldiği gün içinde belgelenmemesi halinde verilen bu izinlere ait ödemeler işçinin ilk çıkacak istihkakından kesilir ve işçiler o günler için ücretsiz izinli sayılırlar. İşçinin beyanının fiili duruma aykırı olduğunun işverence saptanması halinde, kullanılan bu izinlere ait ödemeler işçinin ilk çıkacak istihkakından tahsil edileceği gibi, ayrıca haklarında disiplin cezaları uygulanır.

Bu izinlerin ne şekilde verileceği mevcut usule göre uygulanır.

B- ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ:

Geçerli mazereti nedeniyle ücretsiz izin talebinde bulunan gemi adamlarına işverenin uygun görmesi ile 90 güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrolarında çalışan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin Hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

MADDE 22- YURT DIŞINA GİDECEKLERE VERİLECEK İZİNLER

İşçi sendikası ve bağlı bulunduğu Konfederasyon tarafından dış ülkelerdeki iş ve çalışma hayatı ile ilgili kurs ve seminerlere, konferans ve kongrelere katılmak veya staj yapmak üzere gönderileceklerle, aynı gayelerle işveren sendikası ve Konfederasyonca yurtdışına gönderilecek elemanlara, işverence aşağıdaki kayıt ve şartlarla, işte çalışıyormuş gibi sosyal yardımları ve ücretleri ödemek suretiyle azami 1 seneye kadar izin verilebilir.

Bu iznin verilebilmesi için;

a) İşçi sendikası veya bağlı bulunduğu Konfederasyon; işveren sendikası veya konfederasyon tarafından, dış ülkelere gönderileceklerin tahmini olarak ne kadar süre için, ne sebeple gönderileceklerinin işverene bildirilmesi,

b) Üç ay ve daha fazla sürecek bu kabil seyahatler için dış ülkelere gideceklerin seyahatte geçen süresinin iki katı hizmet göreceğini kabul ettiğine dair, seyahate çıkmadan evvel taahhütname vermesi ve maddi meblağı ihtiva eden kefaletnameyi müşterek kefillerinin imza etmiş bulunmaları şarttır.

İşçi sendikası veya bağlı bulunduğu Konfederasyon tarafından bu sebeple dış ülkelere gönderilmiş bulunanların yurda dönüşlerinde, işçi sendikasında veya bağlı bulunduğu Konfederasyonda profesyonel olarak görev alanlar hakkında görevde kaldıkları sürece mecburi hizmet hükümleri uygulanmaz.

MADDE 23- SENDİKAL İZİNLER

A) Baş temsilci İzni:

Sendika Baş temsilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu

01 - 50 işçi çalıştıran işyerinde
51 - 200 işçi çalıştıran işyerinde
201- 500 işçi çalıştıran işyerinde

Haftalık İzin Süresi

4 saat
6 saat
8 saat

Baş temsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika merkezi veya bölge temsilciliği işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B) Temsilci İzinleri:

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

İşyeri İşçi Mevcudu

01 - 50 işçi çalıştıran işyerinde
51 - 200 işçi çalıştıran işyerinde
201- 500 işçi çalıştıran işyerinde

Haftalık İzin Süresi

2 saat
3 saat
4 saat

C) Eğitim İzinleri:

Sendika Temsilci ve Görevlilerine Kongre, Konferans, Seminer, Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için Sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıda düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücr. İzin Süresi</u>
01 - 50 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51 - 100 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
101 - 200 işçi çalıştıran işyerinde	40 gün

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

BEŞİNCİ BÖLÜM İŞYERİ DİSİPLİN VE İNZİBATI

MADDE 24- İŞÇİLERİN UYMAK ZORUNDA OLDUKLARI HUSUSLAR

İşçiler, işyerinin inzibati bakımından;

a- İş hayatı ile ilgili Kanun, Kararname ve Yönetmelikler ile bu toplu iş sözleşmesinde yazılı olan hususlara Kanun, Yönetmelik, Talimatname ve bu toplu iş sözleşmesi hükümlerine uygun işveren veya vekilleri tarafından tamim, tebliğ veya ilan edilecek emir ve talimatlara uygun hareket etmek,

b-İşveren veya vekilleri tarafından iş veya istihdam şartları ile ilgili olarak istenecek her türlü bilgiyi vermek ve her ne nedenle olursa olsun hakikate uymayan beyanda bulunmamak,

c-İşyerinde ve çalışma saatleri içinde iş amirine karşı nezaket ve terbiye kaideleri ile bağdaştırılmayacak tavır ve hareketlerde bulunmamak, iş arkadaşlarıyla işyerinin disiplinini ve ahengini bozacak şekilde geçimsizlik çıkarmamak,

d-İş sırasında iş arkadaşlarını her ne şekilde olursa olsun gereksiz yere meşgul etmemek,

e-Görevini yapmada kayıtsızlık ve düzensizlik göstermemek ve tam verimle çalışmak,

f-Kendisine verilen işi sebepsiz yere geciktirmemek, kendi işinden başka işlerle oyalanmamak,

g-İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile çalışanlara zorluk göstermemek,

h-Yanında çalışan işçi ve çırakları kişisel hizmetlerinde kullanmamak,

i-Söylediği veya iddia ettiği hastalığı sabit olmadığı halde, hastalığını beyan ederek işini yapmaktan kaçınmamak,

j-Bilfiil çalıştıkları işyeriyle bu yerlere bağlı bulunan yemekhane, yatakhane, banyo, avlu, istirahat, muayene ve bakım yerlerini temiz tutmak, buralarda kumar oynamamak, içki içmemek, silah taşımamak ve bunları bulundurmamak,

k-Bu gibi yerlere girer ve çıkarken itişip kakışmamak, birbirlerinin rahat ve huzurunu bozacak şekilde gürültü yapmaktan, üstlerine ve amirlerine sözlü yada fiili saldırı ve hakarete bulunmaktan veya kavga etmekten, edebe aykırı hareketlerde bulunmaktan kaçınmak ve bu yerlere hariçten misafir getirmemek,

l-İşyerlerinde işçileri işverene karşı kışkırtacak ve gücendirecek hareketlerden kaçınmak,

m- İşçiler, işyerine kendilerine ayrılan yerlerden girip çıkmak zorundadırlar. Kimlik kartlarını yanlarında bulundurmamak ve istendiğinde göstermek,
n) PDKS Genelgesine aykırı hareket etmemek,
zorundadırlar.

MADDE 25- PUANTAJ ZORUNLULUĞU

İşçilerin çalışma süresini tespit edecek belge bilgisayardan alınan PDKS çıktılarıdır. İşçilerin bu çıktılara itirazı halinde ilgili Genelge hükümleri uygulanır. Gündeliği (0) sıfır olarak kesinleşen işçilerin listesi 3 gün içerisinde ilan edilir,
Genelge gereği el puantajı yapılması durumunda aynı esaslar uygulanır.

MADDE 26- İŞE GELİŞ GİDİŞTE GECİKME

İşçilerin, belirli işbaşı saatinde kendi kısımlarında hizmete hazır bulunmaları şarttır. Bir ayda iki ve toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yılda altı defayı geçmemek kayıt ve şartı ile on beş dakikaya kadar geç kalanlar o gün içinde işyeri amirlerine haber vermek suretiyle iş başı yaptırılırlar.

MADDE 27- İŞYERİNDEN AYRILMA

İşçiler, amirlerinden izin kağıdı almadan belirli dinlenme ve paydos saatlerinden evvel işyerlerini terk edemezler.

İş bitimi saatinden evvel işyeri amirinden izin kağıdı almadan işyerini terk edenler hakkında o güne ait ücretleri çalışmadığı saatlerle mütenasip olarak kesilerek ödenir ve ayrıca disiplin hükümleri uygulanır.

İzinli çıkacaklar iş amirinin tayin edeceği usullere uymakla yükümlüdürler.

MADDE 28- İŞYERİNE GİRME YASAĞI

İşyerleri ile ilgili bulunmayan ve işçi sendikasında görevli olmayan kişilerin işletme mensubu olsalar bile, işyerine yetkili amirlerinden izin almadan girmeleri kesinlikle yasaktır. Bu gibi işçilerin izin alarak işyerlerine girmeleri halinde dahi, o işyerinin huzur ve sükununu ve suç teşkil eden fiilleri görüldüğü veya işçi sendikası görevlilerince haber verildiği takdirde, işveren bu gibi kişilerin işyerlerinden çıkarılmaları için gerekli işleme başvurur ve neden olanları da cezalandırır.

Seçimle gelmiş işçi sendikası yetkilileri dışında işyerlerine girecek işçi sendikası görevlilerinin yetkili amirlere (Başmühendise, işletme müdürüne veya daha üst makamlara) haber vermesi esastır.

ALTINCI BÖLÜM MALİ HÜKÜMLER

MADDE 29- GİRİŞ ÜCRETLERİ

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden sonra “işçi” ehliyet derecesinde işe alınacak sendikasız işçilere “Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nca” belirlenen gündelik asgari ücret verilecek, bunların sendikaya üye olduklarının işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere ücretleri dahil olduğu gruba göre, işyerinde işverence uygulanmakta olan ücret tablosundaki unvanına göre belirlenen miktarın % 60’ına yükseltilecektir. Ayrıca, bu işçilere işe girdiği dönemin ücret zammı uygulanmaz.

Kuruma vasıflı yeni işçi alınması halinde; işçi sendikası ve işveren tarafından gerektiğinde yukarıda tespit edilen oranların dışında işe giriş ücreti belirlenebilir.

MADDE 30- ÜCRET ÖDEME İŞLEMLERİ

a) İşçilerin istihkaklarına karşılık olan ücret, fazla çalışma, prim ve buna benzer istihkakları ayda bir olmak üzere çalışılan ayın içinde, ayın on beşinci ila yirminci günleri arasında, tedavüldeki Türk parası ile ATM'den ödenir.

b) İşletme tevkifatı nedeni ile işçi istihkaklarında yapılan kesinti sonucu husule gelen vergi ve sigorta primi farklarına ait her türlü işlemler tediyeyi takip eden on işgünü içinde yapılarak fark alacakları işçilere ödenecektir. Ancak, yasal süresi içerisinde bu işlemler yapılmadığından dolayı Maliyeye ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na yatırılmış olmaları nedeni ile işverence, işçilere ödenmeyen vergi ve sigorta prim farkları işçiye ödenerek kusurlu görülenler hakkında gerekli işlemler yapılır.

MADDE 31- İŞTEN AYRILANLARIN ALACAKLARI

Ayın herhangi bir gününde, her ne suretle olursa olsun, işinden ayrılan işçinin, bütün istihkak ve hakları varsa işverene olan borçları kesilerek derhal ödenir. (Primler ve ilave tediyeler ile ikramiyeler bilahare ödenmek üzere)

Kanuna göre ödenmesi gerekli kıdem tazminatı ödemeleri akdin sona ermesinden itibaren en geç bir ay içinde yapılır. Bu bir aylık müddet muvazzaf askere gidenler için kendilerinin veya kanuni vekillerinin, ölenler için varislerinin müracaat tarihinden başlar.

MADDE: 32- İŞÇİ ÜCRETLERİNDEN YAPILACAK KESİNTİLER

a) İşçilerin istihkaklarından, yazılı muvafakat ve mutabakatları olmadıkça (yanılığa düşülerek veya işletme kesintisi usulünün uygulanması nedeni ile yapılan fazla ödemeler, işverence ücreti karşılığı yapılan hizmet ve mal karşılığı alacaklarla, kesinleşmiş hasar veya zararın kesilmesi müstesna) işbu toplu iş sözleşmesi hükümleri dışında hiçbir idareci, iş amiri veya işveren vekili tarafından her ne suretle olursa olsun herhangi bir kesinti yaptırılamaz. 4. madde hükümleri saklıdır.

b) İşçi, Giyim Eşyası ve Korunma Teçhizatı Yönergesi uyarınca kendisine verilecek giyim eşyası ve korunma teçhizatını ve işin yürütümü gereği kendisine verilen her türlü malzeme ve işletme teçhizatını, işinden ayrıldığı takdirde işverene geri vermekle yükümlüdür. Geri vermediği giyim eşyasının kullanma süresi üzerinden artan bedeli diğer her türlü işlemlere ait malzeme ve teçhizatın ise ikame bedeli kendisinden tahsil olunur.

Ancak, ölen işçilerle, emeklilik, yaş haddi dolayısıyla ve sağlık nedenleri ile işten çıkan veya çıkarılan işçilerden, üzerlerinde bulunan iş elbisesi, iş ayakkabısı ve iş gömleği geri alınmayacağı gibi bedelleri de talep edilemez.

MADDE: 33- ÜCRET HESAP PUSULASI

İşverence, ücret ödeme günlerinden bir gün evvel (teknik arızalar dışında) o ay ki çalışma durumlarını içeren istihkak, her türlü tahakkuk ve bütün kesintileri gösterir bir ücret hesap pusulası işçilere verilir.

Ayrıca, 6772 sayılı kanun konusu ilave tediyeye ve bu toplu iş sözleşmesi ile kabul edilmiş diğer ikramiyeler için ayrı ayrı olmak üzere düzenlenecek kati hesap pusulaları da işçilere ödeme yapılmadan önce verilir.

MADDE 34- PRİMLER- MUHTELİF ÜCRETLER

a) Her türlü hesabi ve takdiri Primler Yönergeleri uyarınca ödenir. Prim yönergeleri günün şartlarına uyum sağlayacak şekilde, İşçi Sendikasının da görüşü alınarak işveren tarafından hazırlanır veya değiştirilir.

b) Fiilen çalışılan günlere münhasır olmak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek kaydıyla sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında Kaptanlara, Yakınyol Makine Zabıtlarına

ve Makinistlere **8,58 TL/Gün**, ikinci altı ayında ise **9,01 TL/Gün**, diğer işçilere sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında **4,21 TL/Gün**, ikinci altı ayında ise **4,42 TL/Gün** deniz tazminatı ödenir.

c) Gemi adamlarının akşam saat 20.00'den başlayarak sabah 07.00'ye kadar geçen gün dönemine rastlayan süredeki çalışmalarına, karşılık çalıştıkları her saat başına gece çalışma ücreti olarak, sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında **80 Krs/saat**, ikinci altı ayında ise **84 Krs/Saat** ödenir.

Bu ödemeler toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlanacağı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

MADDE: 35- SOSYAL YARDIMLAR

A) EVLENME YARDIMI:

İşyerinde çalışan ve iş sözleşmesi devam ederken sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında evlenen işçilere net **269,35 TL**, ikinci altı ayında evlenen işçilere ise net **282,82 TL** evlenme yardımı yapılacaktır.

Bu yardımdan TTK ve bağlı müesseselerde çalıştıkları sırada evlenen bay ve bayan her iki işçi de ayrı ayrı yararlanırlar.

B) DOĞUM YARDIMI:

İşyerinde çalışan ve iş sözleşmeleri devam eden işçinin veya eşinin sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında doğum yapması halinde doğan her çocuk için net **134,75 TL**, ikinci altı ayında ise net **141,49 TL** doğum yardımı yapılacaktır.

Çocukların ölü doğması halinde sadece bu maddenin (D) fıkrasında belirtilen ölüm yardımı verilecektir.

C) HASTALIK YARDIMI:

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu geçici iş göremezliğe uğrayan işçilerin, bu geçici iş göremezlik sürelerine ait gündelikleri, işçilerin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan aldıkları geçici iş göremezlik belgelerini işverene ibraz etmeleri üzerine işyerinde çalışıyormuş gibi tam olarak tahakkuk ettirilecek ve Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan aldıkları geçici iş göremezlik ödeneği tutarı düşüldükten sonra farkı tediye olunacaktır. Bunu teminen işçiler Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan aldıkları geçici iş göremezliğe ait belgeleri işverene ibraz etmek zorundadırlar.

D) ÖLÜM YARDIMI:

a) İşyerinde çalışmakta olan ve iş sözleşmesi devam etmekte bulunan işçinin eşi veya çocuklarının ölümü halinde sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında net **404,06 TL**, ikinci altı ayında ise net **424,26 TL** işçinin kendisine ölüm yardımı ödenir.

b) İşyerinde çalışmakta olan ve iş sözleşmesi devam etmekte bulunan işçinin iş kazası veya meslek hastalığı dışında bir nedenle ölümü halinde sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında net **673,30 TL**, ikinci altı ayında ise net **706,97 TL** yasal mirasçılara ölüm yardımı ödenir.

c) İşçinin, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında net **1.077,20 TL**, ikinci altı ayında ise net **1.131,06 TL** yasal mirasçılara ölüm yardımı ödenir. (Kanundan doğan hakları saklıdır.)

E) TAŞIT YARDIMI :

Fiilen işyerinde çalışan işçilere işe gelip gittikleri her gün için sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında **5,57 TL/Gün**, ikinci altı ayında **5,85 TL/Gün** taşıt yardımı ödenecektir.

F) CENAZE NAKLİ :

a) İş sözleşmesi devam etmekte iken herhangi bir nedenle nerede olursa olsun ölen işçilerin cenazeleri aile bireylerinden birisinin veya işçi sendikasının talebi üzerine vasıtaların gidebileceği yere kadar nakledilir. İlgili doktorların lüzum göstereceği formalitelerin tamamlanmasından doğacak masraflar işverence karşılanır.

b) İşyerinin bulunduğu il hudutları dışında vefat eden işçinin geçindirmekle yükümlü bulunduğu aile bireylerinin cenazeleri işçinin veya işçi sendikasının talebi üzerine, işçinin işyerinin bulunduğu il hudutları içinde gösterilecek ve vasıtaların gidebileceği yere kadar nakledilir. Aynı zamanda ilgili doktorların lüzum göstereceği formalitelerin yerine getirilmesinden doğacak masraflar işverence karşılanır.

c) İşçinin çalışmakta olduğu işyerinin bulunduğu il hudutları içinde vefat eden işçinin geçindirmekle yükümlü bulunduğu aile bireylerinin cenazeleri işyerinin bulunduğu il ile Bartın ve Karabük hudutları içinde vasıtaların gidebileceği yere kadar nakledilir. Ancak, bunlar için ayrıca herhangi bir masraf ödenmez.

d) Zonguldak ili hudutları içinde oturup, iş kazası nedeniyle ölen işçilerin cenazelerine katılmak üzere cenazenin defnedileceği köye gidecek aynı köy halkından işçilerin götürüp, aynı gün defni müteakip getirmek için araçların gidebileceği yere kadar yeterince araç işverence sağlanır.

e) (a) ve (b) fıkralarında belirtilen cenazelerin işveren vasıtaları ile nakledilmesinin mümkün olmaması halinde cenaze nakil ve formalite masrafları ibraz edilecek faturalar mukabilinde hak sahiplerine ödenir.

G) YAKIMLIK KÖMÜR YARDIMI :

İşveren işyerinde iş sözleşmesi devam eden gemi adamlarına her türlü kanuni kesintileri kurumca karşılanmak kaydıyla 18/50, 10/18 karışımı 3.000 kg. LAVE Taşkömürü bedelsiz olarak verecektir.

H) SOSYAL YARDIM :

İşyerinde çalışan ve iş sözleşmesi devam eden gemi adamlarına sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında **476,03 TL/Ay**, ikinci altı ayında ise **499,83 TL/Ay** sosyal yardım ödenir.

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

Ancak, işe giren ve işten ayrılan işçilere 15 günden az çalışmaları halinde bu yardım ödenmez.

Bu maddede yer alan ödemeler toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Doğum, Evlenme ve Ölüm Yardımlarında olayın vuku bulduğu döneme ilişkin rakam ödenecektir.

MADDE: 36 – ÜCRET ZAMMI:

A- TABAN ÜCRET:

01.01.2021 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 136,67 TL/Gün'ün altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 136,67 TL/Gün'e çekilecektir.

B) BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2021 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (A) fıkrasındaki taban ücrete çekildikten sonra, 01.01.2021 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere % 12 (yüzde oniki) oranında zam yapılacaktır.

C) BİRİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2021 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 30.06.2021 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2021 tarihinden geçerli olmak üzere % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Aralık 2021** indeks sayısının, **Haziran 2021** indeks sayısına göre değişim oranının %5'i (yüzde beşi) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

D) İKİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 31.12.2021 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Haziran 2022** indeks sayısının, **Aralık 2021** indeks sayısına göre değişim oranının % 5'i (yüzde beşi) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

E) İKİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 30.06.2022 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2022 tarihinden geçerli olmak üzere % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Aralık 2022** indeks sayısının, **Haziran 2022** indeks sayısına göre değişim oranının % 5'i (yüzde beşi) aşması halinde aşan kısmın tamamı, **01.01.2023** tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin **31.12.2022** tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine zam olarak uygulanacaktır.

MADDE: 37- FAZLA ÇALIŞMALAR

a)Fazla çalışma yaptırılan hallerde çalıştırılan işçilere beher fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarına % 100 eklenmesi suretiyle ödenir.

Normal günlük iş müddetinin devamı şeklinde olmamak koşulu ile dinlenme halinde iken arıza nedeniyle işe çağrılanların yaptığı bu fazla çalışma 3 saatten az olsa dahi 3 saat üzerinden fazla çalışma ücreti ödenir.

b)İşveren tarafından görevle işyerinden başka bir işyerine gönderilen işçilere, görevli olarak buldukları ve normal çalışma süresinin dışında görev yaparak geçirdikleri zamanlar ile işveren tarafından her ne nedenle olursa olsun, işverenin emrinde hazır olarak normal çalışma süresinin dışında bekletildikleri sürelerde fazla çalışma kabul edilerek (a) fıkrası hükümlerine göre fazla çalışma ücreti ödenir.

İşbu toplu iş sözleşmesi ile belirlenen haftalık çalışma sürelerinin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma olup, bu süreler için fazla çalışma ücreti işverence ödenir.

MADDE : 38- İAŞE

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren gemi adamlarının gemilerde aynen iaşesi zorunlu bulunmadığından gemi adamları iaşe bedeli tespit kurulu kararına göre iaşe bedeli nakden ve net olarak ödenir.

MADDE : 39- HARCIRAH

Geçici görevle başka yerlere gönderilen işçilere 6245 sayılı Harcırah Kanunu ve Cari Bütçe Kanunları Hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE: 40- AVANS ÖDEMELERİ

İşçilere çalıştıkları ay içerisinde, istekleri halinde istihkaklarına sayılmak üzere avans verilir. Bu avans ödemeleri ayda bir defa, işçinin kanundan ve taahhüdünden doğan borçları düşüldükten sonra o ay hak kazanacağı toplam net istihkakının % 60'ını geçmemek kaydı ile yapılır.

MADDE: 41- İKRAMİYELER

a) 6772 sayılı Kanun Hükümlerine göre işçilere verilmekte olan ilave tediyelelerin bu yasa hükümlerine göre tediyesine devam olunur.

b) İlave tediyelelerden ayrı olarak bütün işçilere 30'ar günlük ücretleri tutarında yılda iki ikramiye daha ödenecektir. Bu ikramiyelerin birincisi Ocak ayı sonuna, ikincisi Mart ayı sonuna kadar, ödendiği tarihteki ücretler üzerinden ödenecektir.

Bu ikramiyelerin ödenmesinde 6772 sayılı Kanun esasları uygulanacaktır.

YEDİNCİ BÖLÜM AKDİN FESHİ-KIDEM TAZMİNATI VE CEZALAR

MADDE: 42- AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM ÖNELLERİ

854 sayılı İş Yasası'nın 16. maddesinde belirtilen bildirim önelleri aşağıdaki şekilde Tespit olunmuştur.

a)İşi 6 aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 3 hafta sonra,

b)İşi 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 5 hafta sonra,

c)İşi 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 7 hafta sonra,

d) İş 3 yıldan fazla sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 10 hafta sonra,

hizmet akdi feshedilmiş olur. Ancak, 21.11.1984'den sonra işe giren gemi adamlarına yasal süre uygulanır.

e)İşveren işçinin bu müddetlerine ait ücretlerini 854 sayılı Kanunun ilgili madde hükümlerine uygun olarak peşin ödemek suretiyle akdini feshedebilir.

Çalışmakta iken yüksek tahsile gidecek işçilerin, okula kaydolduklarını belgelendirmeleri ve bu durumu işten ayrılacakları tarihten en az bir hafta önce bildirmeleri,

Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık aylığı almaya hak kazandıklarından hizmet akdini feshedeceğini en az bir hafta önce bildiren işçiler,

hakkında iş amirinin teklifi, ilgili makamın onayı ile bildirim önellerine ait hükümler uygulanmayacaktır.

MADDE: 43- KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı Kanun hükümlerine göre ödenir. Bu hükümler çerçevesinde her hizmet yılı için süre 45 gündür. Ancak, 21.11.1984 tarihinden sonra işe giren işçilere yasal süre uygulanır.

MADDE: 44- İŞÇİLERE VERİLECEK CEZALAR VE CEZA VERMEYE YETKİLİLER

Gemilerdeki iş sürelerinde işyeri disiplin ve inzibatına ve iş güvenliğine aykırı harekette bulunan gemi adamlarının işveren ve işveren vekili tarafından ilk defasında yazılı ihtar yapılmak suretiyle dikkati çekilir. Tekrarı halinde 1 gündelik ücret kesimi cezası verilir. 1 yıl içinde tekerrüründe fiilin ağırlığına göre 2 ila 3 gündelik ücret kesintisi cezası verilebilir.

Şu kadar ki, 854 sayılı Yasanın (14) maddesi hükmü gereğince İşçi Disiplin Kurulu aracılığı ile iş akdi feshedilebilir.

Gemi adamlarının görevleri dışında çalıştırılması halinde verilen işi yapamadıkları gerekçesiyle herhangi bir ceza verilemez ve iş sözleşmeleri feshedilemez. İşveren veya vekilleri toplu iş sözleşmesi veya Kanunda gösterilen nedenler dışında işçiye hiçbir ceza veremez. İşçi hakkında verilen ceza ihbarlarının bir kopyası aynı tarihte işçi sendikasına gönderilir.

MADDE: 45- CEZA İTİRAZLARINI İNCELEME KURULU

İş sözleşmesinin feshi talebi dışında işçiler hakkında verilmiş olan, gündelik kesimi cezaları ile bilumum hasar tazmin kararlarının yerinde verilmiş olup olmadığını tetkik edip karara bağlamak üzere; Ceza ve tazmin kararlarının işçiye imza mukabilinde tebliğinden itibaren 6 işgünü içerisinde yapılacak yazılı müracaatları üzerine ceza itirazlarını inceleme kurulu oluşturulur.

İşbu ceza itirazlarını inceleme kurulu üçü asıl, üçü yedek işveren; üçü asıl, üçü yedek işçi sendikasıncı atanacak temsilcilerden olmak üzere altı kişiden oluşur. Kurul başkanı işverence, işveren üyelerinden atanır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır. Zaruret halinde kurul üyeleri taraflarca değiştirilebilir.

a) Ceza itirazlarını inceleme kurulu, konunun kendisine intikal ettiği tarihten itibaren bir hafta içinde ilk toplantısını yapar, en geç 15 gün içerisinde kararını verir. Bu fıkradaki intikal tarihi konunun kurul raportörlüğüne verildiği tarihtir.

Ceza itirazlarını inceleme kurulu işveren temsilcileri ceza veren birim amirlerinden birisi ise, bunlar konunun görüşüldüğü oturumlara katılamazlar. Yerlerine başka birimde olan yedek üye katılır.

Ceza itirazlarını inceleme kurulu kararları işçinin çalıştığı ünitenin bağlı bulunduğu ilgili makamın onayı ile tamamlanır.

b) Bu kurula intikal ettikten sonra işçi sendikası temsilcilerinin iştirak edememeleri nedeni ile on beş gün zarfında karara bağlanamayan itirazlara ait cezalar aynen uygulanır.

Bu kurula intikal ettikten sonra, işveren temsilcilerinin iştirak edememeleri nedeni ile on beş gün zarfında karara bağlanamayan itirazlara ait cezalar uygulanmaz ve konu gündemden çıkarılır.

c) Ceza itirazlarını inceleme kurulunun raportörü işverence belirlenir.

Kurul kararları asgari beş nüsha olarak yazılır. Bir nüshası kurul dosyasına konur. Bir nüshası servisine, bir nüshası işçi sendikasına, bir nüshası muhasebe servisine gönderilir. Bir nüshası da ilgili işçiye tebliğ edilir.

MADDE: 46- İTİRAZLARIN KURULA İNTİKALI

Hangi makamca verilirse verilsin, işçi; hakkında verilen ceza ve ödetme kararlarına itiraz etmek istediği takdirde, fiilen çalıştığı işyerinde faaliyette bulunan işçi sendikası yönetim kuruluna başvurur.

Sendika yöneticileri, bu cezanın ve ödetme kararlarının kaldırılması hususunda iş amirleri nezdinde girişimlerde bulunurlar. Olumlu bir sonuca varılamadığı ve işçi itirazında direndiği takdirde işçi sendikası yöneticileri işçinin bu itirazını yazılı olarak ceza itirazlarını inceleme kuruluna aksettirir ve konu burada karara bağlanır.

Ancak, bu işlemler, 45. maddeye göre yapılacak başvurunun altı işgünlük süresini değiştirmez.

MADDE : 47- İŞÇİ DİSİPLİN KURULU

44. maddenin 2. fıkrası uyarınca 854 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yazılı hususlara aykırı harekette bulunmaları nedeni ile işveren tarafından iş sözleşmelerinin feshi talep ve teklif edilen işçilerle, işçi sendikasının talebiyle kurula sevk edilen işçi statüsüne tabi olanların durumlarını inceleyip karara bağlamak üzere işletme işçi disiplin kurulu oluşturulur. Bu kurul, üçü işverenden, üçü işçi sendikasıdan olmak üzere altı asil üyeden teşekkül eder. Taraflar ayrıca üçer yedek üye atarlar.

İşçi disiplin kurulu üyeleri toplu iş sözleşmesi süresi için görevlendirilirler. Ancak, zaruret halinde kurul üyeleri taraflarca değiştirilebilirler. Bu değişiklikler taraflarca kurul başkanlığına yazılı olarak bildirilir. Eski üyeler yeniden görevlendirilebilirler. İşçi disiplin kurulunda kurumu temsil edecek olanlar ile kurula işveren temsilcilerinden kimin başkanlık edeceği işletme müdürü tarafından tespit olunur.

Kurul ekseriyetle toplanır. Kurul üyelerinin birer oyu vardır. Ancak oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır.

Kurul üyelerinden olayla ilgili bulunanlar, konunun müzakere edildiği oturumlara katılamazlar.

Başkanlığa intikal eden iş sözleşmelerinin feshi taleplerini görüşmek üzere kurul, başkan tarafından en geç altı işgünü içerisinde toplantıya çağrılır. Kurul, taraflardan birinin gerekçeli taleplerine istinaden yapılacak tahkikatın tamamlanmasından sonra, en geç üç oturumda kararını verir.

Kurula intikal ettirildikten ve konuyu görüşmek üzere başkanın çağrısından sonra gerek ilk toplantıya, gerekse ilk toplantı tarihini müteakip on beş işgünü içinde yapılacak ikinci toplantıya işçi sendikası temsilcilerinin iştirak etmemeleri halinde ceza aynen uygulanır ve konu kurul gündeminden çıkarılır.

Keza, kurula intikal ettirildikten ve konuyu görüşmek üzere başkanın çağrısından sonra gerek ilk toplantıya, gerekse ilk toplantı tarihini müteakip on beş işgünü içinde yapılacak ikinci toplantıya kurum temsilcilerinin iştirak etmemeleri halinde ise konu kurul gündeminden çıkarılır ve ilgililer hakkında hiçbir işlem yapılmaz.

Kurul, lüzumu veya üyelerden birinin talebi halinde tarafları ve tanıkları dinler, konu ile ilgili gerekli tahkikat ve tetkikat mahallinde de yapılabilir.

İşçi disiplin kurulunun iş sözleşmesinin feshine ilişkin kararları, kararın ilgili makamın bilgisine sunulmasından itibaren altı işgünlük süre içinde tetkik ve tasdik olunmakla kesinleşir ve aynı süre içinde uygulanır.

Kurulca iş sözleşmesinin feshine ekseriyetle karar verilemeyen hallerde (Başkanın çift oyu kullanması hali) konu ile ilgili evrakın ilgili makama sunulduğu tarihten itibaren altı işgünü içinde İşçi Sendikası Başkanı veya yetki vereceği ile istişare ettikten sonra vereceği karar kesindir.

İşçi Disiplin Kurulunca, işçinin iş sözleşmesinin feshine mahal bulunmadığı hakkında karar verilmesi halinde, kurul gündelik kesimi cezası da verebilir.

Bu kurulun raportörü işverence atanır.

MADDE : 48- HASAR VE ZARARIN TESPİTİ-TAZMİNİ-HASAR TESPİT KOMİSYONU

a) 30 gündeliğe kadar olan hasar ve zarar bedellerinin tazmini kararı şube müdürleri veya daha üst makamlar tarafından verilir. Bu karar alınmadan önce, işçi sendikası ile istişare edilir.

b)30 gündelik tutarını aşan; her türlü hasar ve zararın tespiti için olay hakkında derhal yeter niteliğe haiz, ikisi işveren, ikisi işçi sendikası temsilcilerinden oluşan dört kişilik hasar tespit komisyonu kurulur.

Bu komisyonun başkanı işverence atanır.

İşçi sendikası temsilcilerinin yazılı davete rağmen hasar ve zarar tespitine katılmamaları halinde, tespit işverence yapılır.

Hasara uğrayan malzeme veya malın zarar miktarı, o günkü niteliğine göre o komisyon tarafından saptanır.

Bu komisyon, olayın oluş şeklini, hasara ve zarara sebebiyet verenlerin ihmal, dikkatsizlik, kusur ve kasıtlarının olup olmadığını, hasar ve zarar bedelinin bu toplu iş sözleşmesinde belirtilen esaslara göre tespit ederek tanzim edeceği raporunu karar merciine verir.

Otuz gündelik tutarını aşan hasar ve zarar bedellerinin tazmin kararı hasar tespit komisyonunun raporuna istinaden ilgili makam tarafından verilir.

İşçiler, kullandıkları araç, gereç ve makinaları devamlı kontrol etmekle bunların arızalanmaları halinde arızalarının giderilmesi için en yakın amirlerini haberdar etmek zorundadırlar.

Hasar Tespit komisyonunca işçinin ihmal, dikkatsizlik kusur ve kastının bulunmadığının saptanması hallerinde, herhangi bir tazmin kararı bahis konusu olamaz.

Hasara uğrayan madde ve malzemelerin işverence kabul edilecek şekilde tamir edildiği veya aynı nitelikte bir yenisi yerine konulduğu takdirde, işçiden madde ve malzemelerin hasar ve zararı için ayrıca başka bir tazminat istenemez.

İhmal, dikkatsizlik ve kusurdan (kasıt hariç) doğan ve on gündelik tutarını aşan miktarda hasara neden olan işçi bu zararı ödemeyi kabul ettiği takdirde işveren, ilgili işçinin iş sözleşmesinin feshi talebinde bulunmamayı kabul eder. Tüm hasar bedeli ilgili işçiden münasip taksitlerle (aylık istihkakının 1/8'ini aşmamak kaydı ile) tahsil olunur.

Hasar ve zarar karşılığı işçiden tahsil edilmekle birlikte bilahare aynı maksatla işverene bir sigorta şirketinden de ödeme yapıldığı takdirde bu sigorta şirketinden alınan meblağ saptanan hasar ve zararın tamamını karşılıyorsa, işçiden yapılan tahsilatın tamamı; karşılamıyorsa sigorta şirketinde yapılan tahsilat kadar kısmı, masraflar düşülmek kaydı ile ilgili işçiye iade edilir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM SENDİKA VE İŞVEREN İLİŞKİLERİ

MADDE: 49- UYGULAMA DENETLEME VE UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZME KURULU

1)İşbu toplu iş sözleşmesi ve yürürlükteki mevzuat ile taraflara sağlanmış olan hakların ihlalini bunların uygulanmasından doğacak aksaklık ve noksanlıkları gidermek, yürürlükteki mevzuat ve toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren ve bunların uygulanması ile ilgili konularda işveren tarafından çıkarılmış yürürlükte bulunan veya yeniden çıkarılacak olan her türlü genelge tamim, yönetmelik, genel not, özel not, prim formülleri ile iş ve çalışma hayatını ilgilendiren genel nitelikteki her türlü yazılarla ilgili hususların uygulanmasından doğacak aksaklık ve noksanlıkları gidermek ve daha evvel görülmüş olsalar dahi, taraflardan birinin isteği ile konuyu karara bağlamak üzere Kurum Merkezinde bir uygulama denetleme ve uyuşmazlıkları çözme kurulu oluşturulur.

2- Kurulun Oluşması:

Kurul; üçü işveren, üçü işçi sendikasıyla görevlendirilecek altı üyeden oluşur. Taraflar ayrıca üçer yedek üyede tespit ederler. Tarafların görevlendirdikleri üyelerini her zaman değiştirmeleri mümkündür. Üyelerden birinin toplantıya katılmaması halinde yerine yedeği katılır. Kurulun asıl ve yedek üyelerinin herhangi bir nedenle toplantıya katılmaması halinde yerlerine yetkili mutlak surette başka bir temsilci katılır. Kurul toplantılarına taraflarca lüzum görüldüğü takdirde görüşülecek konu ile ilgili işletme ve işçi sendikası yetkilileri ile ihtisas sahibi elemanlar oy hakkı olmamak üzere danışman olarak iştirak ettirilirlir.

Kurul başkanı işveren temsilcileri arasından Genel müdürce atanır.

Taraflar kurullarda görevlendirecekleri asıl ve yedek üyelerini, bu toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren 1 ay içerisinde birbirlerine bildirirler.

3-Konuların Kurula Gelmesi:

1. fıkrada belirtilen yorum ve uygulamadan doğan uyuşmazlıkların çözümü işçi sendikası veya işveren tarafından talep edilebilir.

Yorumu gerektiren ya da uygulamadan doğan uyuşmazlığın çıktığı işyerlerinde, bu toplu iş sözleşmesinde belirlendiği şekilde çözümlenemediği hallerde, konu gerekçesi ve varsa belgeleri ile birlikte yazılı olarak kurul başkanına intikal ettirilir.

Taraflar, kurula anlaşmazlıkla ilgili istenecek evrak ve belgeleri vermek zorundadırlar. Taraflar lüzum ve zaruret halinde yorum ve uygulama ile ilgili uyuşmazlıkları doğrudan doğruya da kurul başkanlığına intikal ettirebilirler.

4)Kurulun Çalışması:

Başkan, kurula intikal eden konuları görüşmek üzere konunun başkanlığa intikal ettiği tarihten itibaren 6 işgünü içinde kurulu toplantıya çağırır.

Kurul anlaşmazlıkları ilk toplantı gününden itibaren en geç 10 işgünü içinde karara bağlar. Ancak, lüzum ve ihtiyaç halinde kurul kararı ile bu süre uzatılabilir.

Kurul kendisine intikal eden konuları lüzum halinde taraf temsilcilerinden oluşacak bir komisyona da incelettirebilir. Komisyonun kurulması, çalışma şekli, komisyonun kuruluş kararında belirtilir.

Kurul üye tam sayısı ile toplanır. Kurul kararları tarafların oy çokluğu ile alınır. Kurul başkanı dahil üyelerin birer oy hakkı vardır. Kararda çekimser kalınmaz. Karşı oy veren gerekçesini yazmak zorundadır.

Kurul kararları kesin olup, taraflar bu kararlara uymak zorundadırlar. Ancak, kurul kararları özel hakem kararları niteliğini taşımadığı gibi, kurul çalışmaları da tahkim müessesesi niteliğinde değildir.

Kurul süresi içinde toplantıya çağrılmadığı, çağrılmasına rağmen 6 işgünü içinde toplanmadığı veya toplantıda süresi içinde anlaşmazlığı gideremediği takdirde, taraflar yasal işlemlere başvurabilirler.

Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren ve sözleşmenin uygulanması ile ilgili olarak işverence çıkarılan genelge, yönetmelik, genel not, özel not, prim formülleri ile iş ve çalışma hayatını ilgilendiren genel nitelikteki yazıların birer nüshası bir hafta içinde işçi sendikasına da gönderilir.

Kurul kararları beş nüsha olarak yazılır, bir nüshası kurul dosyasına konulur, ikişer nüshası da beş işgünü içinde taraflara tebliğ edilir.

Kurul raportörlüğü işverence temin edilir.

MADDE : 50- İŞÇİLERİN SÖZLEŞME İLE İLGİLİ BAŞVURULARI VE SEKLİ

İşçi sendikası üyesi olan işçilerin bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile ilgili müracaatları, işçinin bizzat kendisi, işçi sendikası aracılığı ile yapılır.

Bu konularda bir başka işçi teşekkülü aracılığı ile yapılan müracaatlar dikkate alınmaz.

İşçiler, toplu iş sözleşmesi dışında kalan her türlü şikayet ve dileklerini bildirmek için önce yazılı veya sözlü olarak varsa başvuru bürosuna, yoksa bağlı buldukları en yakın iş amirine veya sırası ile üst makamlara başvururlar. Yazılı başvurulara on beş gün içinde cevap verilmesi şarttır.

Yazılı başvurularda, başvuru sahibinin kimliğini, sicil numarası ile açık adresini belirtmesi gereklidir. Kimliği açıkça belirli olmayan veya sonradan değişik kimlik yazılarak yapıldığı anlaşılan başvurular hakkında hiçbir işlem yapılmaz.

İşçi sendikasının bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile ilgili hususlar ile üyelerinin sendikaya başvuruları üzerine ilgili makama aktarılan konuların da tetkikinin tamamlanarak olumlu veya olumsuz on beş gün içinde cevaplandırılması zorunludur.

MADDE : 51- SENDİKA TEMSİLCİSİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

İşyerlerinde çalışan işçi sendikası yönetim, denetim, disiplin kurulları başkan ve üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri sırf sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz ve hizmet akitleri bu nedenle bozulamaz. Bu yönetici ve temsilcilerin rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemezler.

Yönetici, temsilcilerin teminatı ile iş sözleşmelerinin feshi konusunda yasal hükümler uygulanır.

MADDE : 52- TEMSİLCİLERİN YETKİLERİ VE YER TAHSİSİ

İşçi sendikası işyeri temsilcileri kendi işyerlerinde gerek işin icabından ve gerekse işbu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğacak mevzii anlaşmazlıkları ve işçilerin müracaatlarını işçi sendikası adına işyeri amirleriyle görüşerek sonuçlandırmaya yetkilidirler.

İşveren, işçi sendikası işyeri temsilcilerine çalışmak üzere yer gösterir ve temsilcilerin vazifelerini görebilmeleri bakımından her türlü kolaylık ve müzaheretle bulunur. Ancak, bu yerler sendikal faaliyetler dışında kullanılamaz.

MADDE : 53- SENDİKA AİDATI

İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine işveren, sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve 6356 sayılı Kanun gereğince sendikaya ödemesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidat nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere kesinti yapılmaz. İşveren işbu kesintisinden dolayı hiçbir masraf talep edemez.

Askerden dönen işçilerin işe başladıkları tarihten itibaren sendika üyelik aidatları işverence istihkaklarından kesilerek sendikaya ödenir.

Yukarıdaki fıkralar gereğince işçi sendikası tüzüğüne uygun olarak kesilmesi gereken aidatların kesilmemesi veya kesilmesine rağmen bir ay içinde sendikaya yatırılmaması halinde aidatlar sendikaya yatırılınca kadar, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz işverence ödenir.

DOKUZUNCU BÖLÜM ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

MADDE : 54- İŞÇİLERİN PERSONEL YASASI KAPSAMINA ALINMAYACAĞI

Yasal hükümler saklı kalmak kaydı ile bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçiler istekleri dışında personel yasası ve bununla ilgili yasa hükmündeki kararnameler kapsamına alınamaz.

MADDE : 55- ZARAR VE HASARDA RÜCU

İşveren, çalıştırdığı işçilerin kusurlu hareketleri sonucu meydana gelen iş kazalarından dolayı, rızaen veya mahkeme kararlarına dayanılarak hak sahiplerine ödediği tazminat miktarının kusur oranına göre işçiler veya varisleri aleyhine rücu davası açmadan önce konuyu işçi sendikasıyla görevlendirilecek bir temsilcinin de katılımı ile oluşan iş kazaları tahkik ve Tespit komisyonuna incelettirir.

İş kazasının meydana gelmesinde kasıt hali hariç aynı iş kazası sonucu ölen işçinin hak sahiplerine kurumca rücu edilmez.

Rücu davası açılıp açılmaması hakkında karar verme yetkisi ilgili makamındır.

MADDE : 56- HASTA TAŞIMA

İşyerinde çalışmakta iken hastalanan işçilerden Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sözleşmeli/anlaşmalı olduğu sağlık kurum ve kuruluşlarına götürülmesi gerekenleri, bu kurumlara götürmeyi ve bu amaçla üç vardiya vasıta bulundurmaya işveren kabul eder.

MADDE : 57- İŞÇİ İFADELERİNİN ALINMASINDA UYGULANACAK YÖNTEM

İşçilerin; herhangi bir makam tarafından ifadeleri alınırken (Genel Müdürlük Teftiş Kurulu'nca alınacak ifadeler hariç) işçi sendikası yöneticilerinden veya işyeri temsilcilerinden birisi gözlemci olarak bulunur ve tutanakları imza eder.

İşçi sendikası yöneticisinin veya işyeri temsilcisinin tutanağı imza etmemesi halinde, gerekçelerini belirtmesi zorunludur.

MADDE : 58- SOSYAL TESİSLER

İşveren, işletme bünyesindeki mevcut ve daha sonra açılacak lokal, dinlenme yerleri, misafırhaneler ve dinlenme kampları gibi tesislerden sendika üyesi işçilerin yararlanmaları için sendikanın da görüşü alınarak, imkanlar nispetinde gerekli kolaylıkları sağlar.

MADDE : 59- BİLDİRİM ESASLARI

Bu sözleşmede söz konusu edilen ve özel olarak bildirim şekli belirtilmeyen konularda ihbar ve bildirimlerin ilgili personele işyerlerinde veya gemilerde imza karşılığı yapılması zorunludur. Personelin kendisine yapılacak bildirimini imzalamaması halinde durum o yerde iki imzalı tutanakla belgelenir. Bu durumda bildirim, iş sözleşmesinde gösterdiği ikamet adresine (personelin evine yapılacak ihbarlarda personelin Zonguldak haricinde vazifeli, seferde veya ikametgahının bulunduğu şehir dışında olmaması gereklidir.) İadeli - taahhütlü postalanmasıyla yapılmış sayılır. Bu adrese yapılacak bildirim personelin tarafından alınması bu durumu değiştirmez.

MADDE 60- EK ÖDEME

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt **1.109.14** (bin yüzdokuz virgöl ondört) TL ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadarki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ay zammı olan % 12 hariç) oranında artırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 61- HİZMET ZAMMI:

Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla 01.01.2021 tarihinden itibaren uygulanmak üzere brüt **7,00 TL/Ay** hizmet zammı verilir.

MADDE : 62- SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ

Bu toplu iş sözleşmesi **01.01.2021** tarihinden başlamak ve **31.12.2022** tarihinde sona ermek üzere **24 ay** süre ile yürürlükte olup, **15.09.2021** tarihinde imza edilmiştir.

EK MADDE : 1- TARAFLARIN İŞBİRLİĞİ

İşyerini yaşatmak, istihdamı kolaylaştırmak ve artırmak amacıyla çalışma hayatımızı düzenleyen mevzuatta esneklik sağlayacak düzenlemeler gerektiği konusunda taraflar mutabıktırlar.

Bu nedenle taraflar, bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde esneklik konusunda birlikte çalışmayı planlı bir şekilde sürdürecektir.

EK MADDE: 2

Gemi adamları “İşçilik Unvanları ve Terfi Süresi Tablosu” ile “Nezaretçilik Unvanları ve Terfi Süresi Tablosu” (EK: 1) de gösterilmiştir.

GEÇİCİ MADDE 1:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 11.08.2021 tarihinde imzalanan “2021 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” nün 10. maddesinin (a) fıkrasına istinaden 12.08.2021 tarihinde Hükümet ve Türk-İş Konfederasyonu ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında imzalanan “Ek Çerçeve Anlaşma Protokolü” nün 2. maddesinin (a) fıkrası hükmü gereği “01.01.2021 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri, bu toplu iş sözleşmesinin “Ücret Zammı” başlıklı 36. maddesinin (A) fıkrasındaki taban ücrete çekilip, birinci yıl birinci altı ay ücret zammı uygulandıktan sonra oluşan günlük brüt çıplak ücretlerine 15,00 TL/Gün ilave edilecektir.

GEÇİCİ MADDE: 2 FARKLARIN ÖDENME ZAMANI

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşan ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar Kurumun bütçe imkanları göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.

62 asıl madde, 2 ek madde ve 2 geçici maddeden ve 1 EK'den oluşan işbu toplu iř sözleşmesi taraflarca 15.09.2021 tarihinde imzalanmıştır.

İşVEREN TEMSİLCİLERİ

İşCİ TEMSİLCİLERİ

TÜHİS SENDİKASI

**TÜRKİYE TAşKÖMÜRÜ
KURUMU
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**TÜRKİYE DENİZCİLER
SENDİKASI**

Adnan ÇİÇEK

İsmail GÜNER

İrfan METE

Hasan YILMAZ

Alaattin ÜLPER

Eyüp KASAP

Dr. řerefettin GÜLER

Akřın KAYMAK

Tuncay YENİAY

Hasan TÜRK

İsmail Hakkı GÜVEN

İpek ÇAKAL

Av. Köksal OĐUZ

Aslan YAZICI

Orhan ÖN

İsmail ASİL

EK : 1

İŞÇİLİK ÜNVANLARI VE TERFİ SÜRESİ TABLOSU

SANAT KODU	ÜNVANI	Ehliyet Derece ve Süresi (YIL)			
		İŞÇİ	USTA	UZMAN	
5310	Gemicilik	-	2	Süresiz	Ehliyetli
6193	Yağcı (Gemi)	-	4	Süresiz	Ehliyetli

NEZARETÇİLİK ÜNVANLARI VE TERFİ SÜRESİ TABLOSU

SANAT KODU	ÜNVANLARI	TERFİ SÜRESİ (YIL)
1530	Kıdemli Kılavuz Kaptan	-
1531	Kılavuz Kaptan	-
1532	Yakın Yol Makine Zabiti	2
1533	Kıyı Kaptanı	2
1534	Deniz Motor Makinisti	2
1535	Liman Kaptanı	2
6220	Elektrikçilik	2