

**T.C.
DEVLET DEMİRYOLLARI İŞLETMESİ
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NÜN**

ÜYESİ BULUNDUĞU

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

(T Ü H İ S)

İLE

**TÜRKİYE LİMAN, DENİZ, TERSANE VE DEPO
İŞÇİLERİ SENDİKASI**

(LİMAN-İŞ)

**ARASINDA AKDEDİLEN
29. DÖNEM
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK: 01.03.2021-28.02.2023

İmza Tarihi: ...10.2021

BİRİNCİ KISIM
BİRİNCİ BÖLÜM
Liman İşletme Müdürlüklerinde Çalışan 4857 Sayılı Kanun’a Tabi İşçiler

Madde 1– Amaç, Tanımlar ve Taraflar

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırmacı yollarla çözümlemektir.

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

- a) TCDD: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü,
 - b) TÜHİS: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası,
 - c) LİMAN-İŞ: Türkiye Liman, Deniz, Tersane ve Depo İşçileri Sendikası,
 - d) TDİ: Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğü,
- olarak adlandırılmıştır.

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları TCDD Genel Müdürlüğünün üyesi bulunduğu TÜHİS ile LİMAN-İŞ Sendikasıdır.

Madde 2– Sözleşmenin Kapsamı

İşbu toplu iş sözleşmesi TCDD Genel Müdürlüğünün 16 no.lu “Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk” işkolundaki Haydarpaşa ve İzmir Liman İşletmesi Müdürlükleri ile Vangölü Feribot Müdürlüğü’nde çalışan Liman-İş Sendikasına üye olan işçileri ve TDİ’ den devir alınan büro personeli kapsar.

İşyerlerini tamamlayıcı nitelikte olan dinlenme, çocuk emzirme, uyku, yıkanma, soyunma, yemekhane, sağlık tesisleri, bakım, bedeni ve mesleki eğitim yerleri ile işyerlerinin başkaca tamamlayıcı nitelikte olan yerlerini de kapsar.

Vangölü Feribot Müdürlüğünde çalışan Uzakyol Kaptan ve Uzakyol Baş makinist/mühendis personel, iş bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır.

Madde 3– Sözleşmeden Yararlanma

Bu toplu iş sözleşmesinden; ikinci maddede belirtilen işyerlerinde çalışan ve Liman-İş üyesi olan işçiler yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyenler hakkında, 6356 sayılı Kanunun 39 uncu maddesinin 4 üncü fıkra hükümleri uygulanır.

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

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlardan, yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında iş sözleşmesi sona erenler bu toplu iş sözleşmesinden çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar.

854 Sayılı Kanun’a tabi olanlar da bu toplu iş sözleşmesinden yukarıdaki esaslar içerisinde yararlanırlar.

Madde 4 – İşçilerin Statülerinin Değiştirilmemesi

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına girenlerin, sözleşmenin devamı müddetince, rızaları dışında işçi statüleri değiştirilemez.

Madde 5 – Sözleşmenin Uygulanması, Denetimi ve Anlaşmazlıkların Çözümü

İşbu toplu iş sözleşmesinin tarafları olan TÜHİS ile LİMAN-İŞ; Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından doğan anlaşmazlık ve aksaklıkları, öncelikle 7, 8, 9, 10 ve 11.maddedeki esaslar dâhilinde çözümlemeyi prensip olarak kabul ederler.

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması, sözleşmeye taraf Sendikaca seçilecek sendika işyeri temsilcileri ile işverenin yetkili personeli tarafından takip olunur.

İlgili işçi veya işçilerin, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan dilek veya şikâyet hakkı saklı kalmak kaydıyla anlaşmazlıklar ilk kademe olarak toplu iş sözleşmesi çerçevesi içinde ve buna aykırı olmamak kaydı ile ilgili liman teknik müdürü veya operasyon müdürü, Vangölü Feribot Müdürü ile sendika işyeri temsilcisi arasında işyeri komitelerince önceden tespit edilecek iş saatleri içindeki belirli bir saatte (acil ve fevkalade haller bu kayda tabi değildir.) görüşülür ve karara bağlanır. Bu karar sendika temsilcisi tarafından Sendikasına, işyeri müdürü tarafından da Liman İşletme Müdürüne, Vangölü Feribot Müdürü tarafından bağlı bulunduğu Daire Başkanlığına 6 işgünü içerisinde gönderilir. Kararın tebellüğ

tarihinden itibaren 8 işgünü içinde taraflarca karşılıklı olarak itiraz edilmeyen kararlar kesinleşir ve icra edilir.

Hal çaresine bağlanmayan mevzular veya itiraz edilen kararlar itiraz eden tarafça tüm bilgi ve belgeler ile birlikte "İşyeri Komitesine" intikal ettirilir.

Madde 6 – Yapılacak İşler

Maltepe ve Zeytinburnu İskeleleri ile TMO'ne ait hizmetler hariç olmak üzere; bu sözleşme kapsamına giren işyerlerindeki işçilik işleri araçlara yaptırılamaz. Ancak, zaruri hallerde Liman İşletme Müdürü ile mahalli sendika başkanı müştereken karara vardıkları takdirde, bu hizmetler araçlara veya hizmetle ilgili bulunanlara yaptırılabilir.

Maltepe ve Zeytinburnu iskeleleri ile TMO'ne ait hizmetleri, Liman İşletme Müdürleri, Liman İşçilerine yaptırabileceği gibi, araçlara veya iş sahiplerine de yaptırabilirler.

Madde 7- İşyeri Komiteleri ve Teşkili

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işyerleri veya işler bakımından; Sözleşmenin uygulandığı limanlarda ve Feribot Müdürlüğünde "İşyeri Komitesi" kurulur.

Bu komite müstacel hallerde en kısa zamanda derhal, sair hallerde ise taraflardan birinin daveti üzerine azami 4 işgünü içinde toplanır.

İşyeri Komiteleri, birisi Liman İşletme Müdürü/Feribot Müdürü veya Yardımcısı olmak şartıyla, Liman\Feribot Müdürü veya vekili tarafından seçilecek diğer iki temsilci ile Sendikanın görevlendireceği üç temsilciden teşekkül eder. Komitenin başkanlığını Liman İşletme Müdürü/Feribot Müdürü veya Yardımcısı, Raportörlüğünü sendika temsilcilerinden birisi yapar.

Madde 8- Komitelerinin İşleyiş Tarzı ve Kararların Uygulanması

Komiteler, kendilerine intikal ettirilen konuları görüşerek bir karara bağlar.

Kararların alınmasında çoğunluğun oyu yeterlidir.

a) Komitece alınan kararlar, Raportör tarafından Sendika Genel Merkezine, Liman İşletme Müdürlüğünce de Genel Müdürlüğe aynı gün veya yetiştirmemesi halinde ilk iş günü içerisinde gönderilir.

İşyeri Komitelerinde alınan kararlara, karar tarihinden itibaren 10 işgünü içinde itiraz edilmezse kesinleşir ve derhal uygulanır. Bu süre içerisinde itiraz edilen kararlar, İşyeri Komitesinde yeniden görüşülür. Buna rağmen karara bağlanamayan konular yüksek komiteye gönderilir.

b) İşyeri Komitelerince karara bağlanamayanlar ile yüksek komitede görüşülmesi kararlaştırılan konular, her türlü bilgi ve belge ile yüksek komiteye gönderilir.

c) Yüksek Komite tarafından alınan kararlar kesindir.

d) Komite toplantılarına, işyerinde çalışanlardan iştirak eden işçi üyelerinin o günkü çalışma saatlerinden toplantı zamanına tesadüf eden süresi için saatlik ücretlerinde bir kesinti yapılmaz.

e) İşyeri Komite Toplantıları, istisnai haller dışında günün 08:00 - 17:00 saatleri arasında yapılır.

Madde 9- İşyeri Komitelerinin Görevleri

İşverenin, işyerindeki çalışma hayatına doğrudan doğruya veya dolayısıyla tesir edecek olan sevk ve idare hakları mahfuzdur.

Şu kadar ki;

A) İşbu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından doğan şikâyet, aksaklık ve uyuşmazlıkları,

B) Bu sözleşmede yetkili olduğu belirtilen mevzuları,

C) İşyerlerinde işverenin Lokavt, Disiplin ve Emeklilik Hakkını iktisap etmiş olan işçilerin emekliye sevk hakkı mahfuz olmak üzere belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilerin iş hacminin azalması veya hizmetine ihtiyaç kalmaması sebebiyle işten çıkarılmalarını görüşüp karara bağlar.

D) Nihai karar TCDD Genel Müdürlüğüne ait olmak üzere;

a) İşçilik ile alakalı verimlilik hususlarında işveren veya Sendikaya yapılacak değişiklik taleplerini verimlilik yönünden incelemek ve tavsiyelerini rapor halinde işveren veya vekiline ve Sendikaya bildirmek,

b) İşyerinde işçi-işveren münasebetlerinin ve işbirliğinin gerçekleşmesi hususunda etütler yaparak rapor hazırlamak,

c) İşyerinde sosyal ve karşılıklı anlayış havasını geliştirmek, yerleştirmek, yerleştirmek için tavsiyelerde bulunmak,

d) İşyerinde fazla saatlerde yapılacak fazla çalışmaların tanziminde bir aksaklık vuku bulduğu veya işçilerin tatil gün ve zamanlarında işe tefriklerinde sıra esasına göre uygulamada gerekli itina gösterilmediği takdirde sendikanın getirdiği mevzuları görüşerek bir karara bağlamak,

e) İşin yürütümü bakımından gerek işverenin alakalı personelinin gerekse işçilerinin kusur, ihmâl, yanlış ve kasti hareketlerini önlemek üzere karşılıklı tedbirlerin alınması hususunda, etütler yaparak raporlar hazırlamak,

f) Yükleme-Boşaltma işyerlerinde işçi postalarının çalışmalarını devamlı kılmak için vasıtaların iş durumuna göre tespit ve tevzii hususlarında bir usulsüzlük olduğu takdirde konuşularak bir karara bağlamak,

g) İşyerlerinde eşyanın Yükleme-Boşaltma aktarma ve istifleme işlerinin daha verimli ve emniyetli şekilde yapılması ve hasar vukuu bulmaması ile can ve mal güvenliği ile ilgili gerekli güvenlik tedbirlerini almak üzere teklifte bulunmak,

h) İş hacmi ile alakalı olmak üzere, Toplu Sözleşmenin akdedildiği tarihteki belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ilaveten yeni belirsiz süreli iş sözleşmesi ile işçi alınmasına zaruret olduğu takdirde ve bu mevzuda gerekli etütler yaparak rapor hazırlamak ve karar alınmak üzere karar almaya yetkili işyeri amirlerine bildirmek.

Madde 10- Yüksek Komitenin Teşkili, İşleyiş Tarzı ve Görevleri

Yüksek Komite birisi TÜHİS'den olmak üzere 4 işveren temsilcisi ile Sendika Genel Merkezinin seçeceği 4 temsilciden oluşur ve ihtiyaç halinde tarafların gündemli talebi ile toplantıya davetlerinden itibaren 7 gün içinde toplanırlar.

Bu komitenin başkanı İşveren Temsilcisi, Raportörü de Sendika Temsilcisidir.

Bu komite:

a) İşyeri Komitesi tarafından, Sendikaya veya İşverene aksettirilen ve bir neticeye varılamayan Toplu Sözleşmenin tatbikinden doğan ihtilafları halleder,

b) İşyeri Komitesi tarafından gönderilen raporlar ile bu komite tarafından karara bağlanamayan hususları veya itiraz edilen kararları veya işyeri komitelerince Yüksek Komitede görüşülmesine karar verilen konuları, çalışma hayatı ile ilgili kanun ve tüzüklerin tatbikatından doğan aksaklıkları tespit ederek bunların halli için gereken kararları verir.

c) İşbu toplu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu süre zarfında ihtiva ettiği maddelerin gerek lafzen gerekse ruhen tefsirinden ortaya çıkan hususları halleder,

d) Bu sözleşmede yetkili olduğu belirtilen mevzuları karara bağlar,

e) Sözleşmeyi ilgilendiren konular ve anlaşmazlıklarda sendika veya işverence doğrudan doğruya yüksek komiteye getirilen hususları çözümler.

İşbu Toplu İş Sözleşmesindeki nihai kararın TCDD Genel Müdürlüğüne ait olduğu hususlar hariç diğer hususlar Yüksek Komitece ittifakla karara bağlandığı takdirde bunların aynen tatbikini taraflar kabul ve taahhüt ederler.

İhtilafların kesin olarak halledilmesine kadar geçecek zaman zarfında, ihtilaftan evvelki durumun tatbikine aynen devam olunur.

Yüksek Komite, kendisine gelen meseleleri görüşüp karara bağlamak üzere, her ayın ikinci çarşamba günü (bugün tatile tesadüf ederse takip eden ilk işgünü) toplanmak zorundadır. Yüksek Komitece alınan kararlardan ferdi mahiyette olanlar ilgili üniteye, genel mahiyette olanlar teşkilata tamimden bildirilir.

Uyuşmazlık konuları Yüksek Komitede halledilmediği takdirde tarafların kanuni yollara başvurma hakkı saklıdır.

Madde 11- Komitelerin Karar Vermesi

İşyeri komiteleri ilk toplantısından itibaren azami 15 işgünü içerisinde, Yüksek Komite ise azami 30 işgünü içerisinde uyuşmazlığı bir karara bağlamak zorundadır. Bu süre zarfında karar verilmediği takdirde görüşmeler tarafların mutabakatı ile en çok 6 işgünü uzatılabilir.

İşyeri komitelerinde ve Yüksek Komitede kararlar çoğunlukla alınır. Yorum uyuşmazlığı dışındaki anlaşmazlıklarda oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy sayılır.

İşyeri komitelerinde alınan kararlara karar tarihinden itibaren 15 işgünü içinde taraflardan biri itiraz ettiği takdirde konu Yüksek Komitede görüşülür.

Komiteler, yukarıda belirtilen süreler içinde toplanmak mecburiyetindedir. Bu mecburiyete riayet etmeyen komite üyeleri hakkında, tarafların şikâyeti üzerine mensup olduğu teşkilatça kendi statüleri dahilinde gerekli tedbirler alınır.

Madde 12- İsrafı Önleme

Makina, teçhizat ve malzemelerin özenle kullanılması ve israfına meydan verilmemesi, TCDD ve Teşkilllerinde piyasaya verilecek ve piyasadan alınacak her türlü emtia, imalat, alım ve satım işlerinde TCDD'ye azami yarar sağlayıcı tedbirleri saptamak, alacakları tavsiye kararlarını TCDD ve Liman-İş'e

bildirmek üzere Liman İşletmelerinde ve Feribot Müdürlüğünde ikisi işveren ikisi de sendika temsilcisinden oluşan bir komisyon kurulur. İşvereni temsilen komisyona katılan üyelerden biri komisyonun başkanıdır.

Komisyon, olağan olarak Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarının ilk haftasında ve gerektiğinde başkan tarafından tayin edilecek günlerde veya sendikanın ilgili şubesinin talebi üzerine toplanır. Komisyon, işyerlerinde ve işyeri dışında gerekli gördüğü incelemeleri yapabilir.

Madde 13- Duyuru ve Bilgilendirme Hakkı

(1) LİMAN-İŞ ve şubelerinin, üyelerine yapacağı genelge, bildiri, duyuru, haber ve benzeri konuların ilan edilmesi amacıyla Sendika tarafından temin edilen ilan panolarının, işyerlerinde işçilerin görebileceği uygun yerlere asılmasına İşveren tarafından izin verilir. İlan panolarına asılacak yazı ve belgelerde baş temsilci ve Sendika şube yetkililerinin imzaları bulunmak zorundadır. İlan panosuna asılan yazı ve belgelerin bir örneği İşveren vekiline verilir.

(2) LİMAN-İŞ ve bağlı şubelerin yetkili temsilcileri; işçilerin topluca bilgilendirilmesi gereken durumlarda, önceden konusunu belirtmek ve işyeri amiri ile uzlaşma sağlayarak, yemekhanelerde öğle paydosları saatleri içinde konuşma yapabilirler. Ses düzeni olan yerlerde bunun kullanılmasına izin verilir. Olmayan yerlerde şubelerin ses düzeni kurmasına izin verilir.

Madde 14- İşyeri Sendika Temsilcileri

(1) Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren, TCDD işyerlerinde, Sendika şubelerinin teklifi üzerine LİMAN-İŞ tarafından aşağıda belirtilen sayıda işyeri sendika temsilcisi atanır. Bu temsilcilerden biri Baş temsilci olarak belirlenir. Atanan baş temsilci ve temsilciler 15 gün içinde LİMAN-İŞ tarafından İşverene bildirilir.

- a) 50'ye kadar işçi çalıştıran işyerlerine 1 temsilci,
- b) 51 ile 100 işçi çalıştıran işyerlerine 2 temsilci,
- c) 101 ile 500 işçi çalıştıran işyerlerine 3 temsilci,
- ç) 501 ile 1000 işçi çalıştıran işyerlerine 4 temsilci,
- d) 1001 ile 2000 işçi çalıştıran işyerlerine 6 temsilci,
- e) 2000'den fazla işçi çalıştıran işyerlerine 8 temsilci.

(2) İşçilerin bireysel ve toplu başvuruları nedeniyle oluşabilecek iş kayıplarının önlenmesi bakımından; baş temsilci ve temsilciler, Sözleşme hükümlerinin uygulanması, verimlilik ve iş düzeni gibi konularda, Sendika Şubesi tarafından verilen talimatlar, alınmış kararlar ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27. maddesi çerçevesinde, görevlerini iş saatleri içerisinde yürütür. Bu nedenle baş temsilci ve temsilcilerin ücretlerinden kesinti yapılmaz.

(3) Sendika temsilcilerinin bulundukları işyerlerinde çalışmalarını yürütülebilmesi için İşveren tarafından uygun bir oda tahsisi yapılır. Halen temsilci odası bulunmayan işyerlerinde, işyeri amiri ile Sendika baş temsilcisinin ortaklaşa belirleyecekleri bir oda verilir.

(4) İşyeri amiri ile baş temsilcinin belirleyeceği iş saatleri içinde, sendika temsilcileri bu odada toplanarak sözleşmenin uygulamasından çıkan aksaklıkları veya işyerlerinde meydana gelen anlaşmazlıkları görüşürler.

(5) Temsilcilik odalarına İşveren tarafından dâhili telefon temin edilir.

Madde 15- Sendika Yönetici, Temsilcileri İle Sendika Üyeliğinin Güvencesi

(1) İşçi kuruluştan yöneticilerinin güvencesi konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu'nun 23 üncü madde hükmü uygulanır.

(2) Sendika temsilcilerinin güvencesi konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24 üncü madde hükmü uygulanır.

(3) Sendika yönetici ve temsilcilerinin iş değişikliklerinde rızaları aranır.

(4) Sendika üyeliğinin teminatı konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25.maddesi aynen uygulanır.

Madde 16- İşe Alma ve İşe Alınacak İşçilerde Aranan Şartlar

(1) İşverenin işyerlerine işçi alınması konusunda; kanun ve yönetmelik hükümlerine göre işlem yapılır. İşçi olarak işe alınacaklarda; "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik", "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ve "Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü Sağlık ve Psikoteknik Yönergesi" ile diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

(2) Türkiye İş Kurumu kanalı ile işe alınmış olmaları kaydı ile iş sözleşmeleri askıya alınmış 5620 sayılı kanun kapsamında çalıştırılan işçilerin yeniden işe alınmalarında sözleşmenin birinci fıkrada belirtilen şartlar aranmayabilir.

Madde 17- Aile Beyannamesi

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçiler, işverene aile beyannamesi vermek zorundadır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrası kapsamında, 15.10.2008 tarihinden önce sigortalı olarak işe başlayanlar aile beyannamesine aşağıdaki aile bireylerini dâhil edebilir.

a) Eş,

b) Kendi hesabına ticaret yapan veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışanlar hariç; öğrenime devam edip etmediğine bakılmaksızın, 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan erkek çocuklar ile yaşına bakılmaksızın evlenmemiş kız çocukları,

c) Yaşına bakılmaksızın çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirdiği Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık kurulu tarafından tespit edilen evli olmayan çocuklar,

ç) Her türlü kazanç ve irattan elde ettiği gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olan ve diğer çocuklarından sağlık yardımı almayan ana ve baba,

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrası kapsamında, 15.10.2008 ve daha sonra sigortalı olarak işe başlayanlar aile beyannamesine aşağıdaki aile bireylerini dâhil edebilir.

a) Eş,

b) 18 yaşını doldurmamış ve evli olmayan kız ve erkek çocuklar

c) Kendi hesabına ticaret yapan veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışanlar hariç; lise ve dengi öğrenim görmesi hâlinde 20 yaşını, yükseköğrenim görmesi hâlinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan kız ve erkek çocuklar,

ç) Yaşına bakılmaksızın çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirdiği Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık kurulu tarafından tespit edilen evli olmayan kız ve erkek çocuklar.

d) Her türlü kazanç ve irattan elde ettiği gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olan ve diğer çocuklarından sağlık yardımı almayan ana ve baba.

Madde 18- Aile Beyannamesinde Değişiklikler

İşçiler, işe alındıklarından TCDD'den ayrılıncaya kadar; doğum, ölüm, evlenme, boşanma, çocukların yaşlarını doldurması veya eğitim ve iş durumundaki değişiklikler vb. Aile Beyannamesi bilgilerinde meydana gelecek her türlü değişikliği, değişikliğin meydana geldiği tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde TCDD'ye bildirmek zorundadır.

Bu mükellefiyetleri yerine getirmemek veya doğru beyanda bulunmamak suretiyle temin edilen haksız menfaatler ve bu yüzden maruz kalınan zararlar işçiye ödetilir. Bu gibiler hakkında ayrıca disiplin kovuşturması yapılır.

Madde 19-Özlük Dosyası, Sicil Dosyası, Sicil Fişi ve Çalışma Belgesi

(1) Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için bir sicil dosyası açılır ve sicil fişi tutulur. Sicil dosyasında asgari aşağıdaki belgeler bulunur.

a) İşveren tarafından, ilk işe giriş sırasında istenilen diploma, sağlık raporu, nüfus cüzdan örneği, askerlik belgesi, ikametgâh belgesi, varsa önceki çalışmalarına ilişkin hizmet belgesi, varsa işe girişte öngörülen sertifika, varsa işe girişte öngörülen taahhütname, fotoğraf ve benzeri belgeler,

b) SGK işe giriş bildirgesi,

c) Sicil fişine işlenen bilgilerin belgeleri.

ç) Aile beyannamesi,

d) Sicil raporu,

e) Yıllık ücretli izin belgeleri.

f) Bireysel iş sözleşmesi.

(2) Sicil fişine aşağıdaki bilgiler işlenir.

a) Sicil numarası, T.C. kimlik numarası, adı soyadı, baba adı, doğum yeri ve tarihi, tahsil durumu, askerlik durumu,

b) Bekar, evli, boşanmış gibi medeni durum bilgileri ile eşi ve çocukları ve bunların adları, doğum tarihleri gibi aile bilgileri,

c) Varsa, İşverende işe başlamadan önceki iş ve hizmet bilgileri,

ç) Sanatı, unvan derecesi, saat ücreti, işe başladığı tarih, işyeri ismi,

- d) Hastalıkta geçirilen, izinsiz gelinmeyen, ücretsiz izinli geçirilen süreler,
- e) Ödül ve ceza bilgileri,
- f) Her türlü sicil hareketleri.

(3) Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere, çalışma süresine bakılmaksızın iş sözleşmesi bitiminde, sicil fişinin onaylı bir sureti verilir. İşçinin tekrar işe girişinde, bu sicil fişindeki bilgiler esas kabul edilir. Başkaca belge istenilmez. Ancak, uyumsuzluk halinde işyerindeki belgeler esas alınır.

(4) İşten ayrılan işçilere İş Kanunu'nun 28. maddesi uyarınca işinin çeşidini ve çalışma süresini gösteren çalışma belgesi verilir.

Madde 20- İş Sözleşmesi ve Süreleri

(1) Tespit edilen kadrolara alınan işçilerle belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılır.

(2) 5620 sayılı Kanunun Geçici 1 inci maddesi kapsamında, mevsimlik ve kampanya işlerinde, belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılabilir.

(3) Zorunlu haller dışında; bu işçilerin alındıkları iş ve işyerinde çalıştırılmaları esastır.

Madde 21- İş Sözleşmelerinin Durumu

İşbu İşletme Toplu İş Sözleşmesi hükümleri yürürlüğe girdiği tarihten itibaren süresi sona eren İşletme Toplu İş Sözleşmesinin yerini alır.

İş sözleşmelerinin Toplu İş Sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler alır.

İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda Toplu İş Sözleşmesi hükümleri aynen uygulanır.

Şu kadar ki, işbu Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri uygulanır.

Madde 22- Deneme Süresi

Sürekli işlere dışardan alınan işçiler için, deneme süresi bir aydır.

Bu süre içinde işçi veya işveren iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız olarak bozabilirler. Ancak, işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır.

Deneme müddeti içinde sözleşmesi feshedilmeyenlerin "İş sözleşmesi ve süreleri" başlıklı 20 nci maddesindeki esaslara göre istihdamlarına devam olunur.

Madde 23-İşe Alınan ve İşten Çıkarılan İşçilerin Sendikaya Bildirilmesi

İşbu Toplu İş Sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde veya işlerde, işveren, işe alınan, işten çıkarılan, vefat eden veya nakledilen işçileri bağlı bulunduğu sendikaya bildirmek suretiyle sendika kayıtlarının üyelik durumu bakımından muntazam tutulmasına yardımcı olmayı kabul eder.

Müracaat ve şikâyetlerin cevaplandırılması için işçinin terfi, terfih, nakil, becayiş ve özlük işleri ile ilgili yazılar hakkında talep halinde Şube Yönetim Kurulu Üyelerinden birine bilgi verilir.

Madde 24- Çalışma Süreleri ve İlanı

(1) Çalışma süreleri konusunda kanun hükümleri uygulanır. Şu kadar ki, atölye işçileri için haftalık iş süresi günde 9 saat ve haftada 5 gün ve 45 saat olmak üzere ve haftada 2 gün dinlenme verilmek suretiyle uygulanır.

(2) İşe başlama, dinlenme ve işi bitirme saatleri ve emzirme zamanları levhalara yazılarak bütün işçilerin görebileceği yere asılır.

Madde 25- İşe Başlama, Dinlenme, İş Bitirme Saatleri

İşe başlama, dinlenme ve işi bitirme saatleri; mevzuata aykırı olmamak üzere işverence tespit edilir. Tespit edilen işe başlama, dinlenme ve işi bitirme saatlerinde işin veya işyerinin mahiyetine, mevsime, işe gelip gitme imkânlarına, mahalli örf ve adetlere göre komiteler değişiklik yapmaya yetkilidir.

Vardiyalar, mevzuata aykırı olmamak kaydıyla, işgücünün kaybına sebebiyet vermeyecek şekilde işverence düzenlenir.

Üçlü vardiya halindeki çalışmalarda, her bir vardiyanın çalışma ve ara dinlenmesi sürelerinin toplamı, günde sekiz (8) saati aşmayacak şekilde düzenlenir. Üçlü vardiya halindeki çalışmalarda iş icap ve zaruretleri dolayısıyla bir vardiyanın çalışma ve ara dinlenmesi sürelerinin toplamının günde 8 saati aşacak şekilde düzenlenmesinin gerekmesi halinde, bu vardiyanın işe başlama, dinlenme ve paydos saatleri işyeri komitesince tespit edilir.

İşgünü, birinci vardiyanın işe başlama saatinden itibaren geçen 24 saatlik zaman dönemidir.

Madde 26- Çalışma Süresinden Sayılan ve Sayılmayan Haller

(1) Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- a) Halen yürürlükte olan TCDD Liman Hizmetleri Tarifesi'nin 1.3.12. maddesinde sayılan süreler,
- b) İşçilerin İşveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,
- ç) İşçinin İşveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya İşveren evinde veya bürosunda yahut İşverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,
- d) Kanun veya bu toplu iş sözleşmesi ile verilen ücretli izinde geçirilen süreler,
- e) Eğitim, kurs ve seminerlerde geçirdiği süreler,
- f) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler,
- g) İşçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

(2) İşin niteliğinden doğmayıp da İşveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

(3) Asıl işyerinden başka bir işyerinde görevlendirilen işçilerin, aynı gün içinde gidiş ve dönüşlerinde yolda geçen günlük normal çalışma saatleri dışındaki süreler, fazla çalışma sayılır. Bu süreler için ödenecek fazla çalışma ücreti günde 7,5 saati geçemez.

(4) Aynı gün asıl işyerine dönülmesi mümkün olmayan başka bir yerde görevlendirilen işçilerin, normal çalışma saatleri dışında yolda iş yapmayarak geçirdikleri süreler, iş süresinden sayılmaz.

(5) Gönderildikleri geçici görev yerindeki işi bittikten sonra, aynı gün asıl işyerine dönecek işçiye işyeri amirinin yeni bir görev vermesi nedeniyle aynı gün asıl işyerine dönemeyenlerin, yolda geçen süreleri, iş süresinden sayılır.

(6) Hafta tatili dinlenme gününde geçici görevle başka mahalle gönderilen veya geçici görev mahallindeki işi bittikten sonra asıl işyerinin bulunduğu mahalle dönen işçilerin, gidiş ve dönüşleri sırasında yolda iş yapmayarak geçirdikleri sürelerinin, yedi buçuk saate kadar olan kısmı iş süresinden sayılır. Ancak, geçici görev yerindeki işi bitmeden, geçici görev yerinden asıl işyerine gelip gidenlerin yolda geçirdikleri süreler, iş süresinden sayılmaz.

(7) Geçici görevle başka yere gönderilen işçiler, geçici görev yerindeki işi bittikten sonra, ilk mutat vasıta ile asıl işyerine dönmek zorundadır.

(8) Kamu davalarına tanık olarak çağrılanların işten ayrı kaldıkları süre için ücretlerinden bir kesinti yapılamaz.

(9) a) Muayene eden hekim tarafından çalışmasına mani bir hali görülmeyenlerin, toplu taşıma araçları ile işyerinden hekime gidiş dönüş süresi ile muayene süresinin 4 saate kadar olan kısım,

b) Birinci basamak sağlık kuruluşlarından, üst basamak sağlık kuruluşlarına havale edilenlerin, havale saatinden itibaren toplu taşıma araçları gidiş dönüş süresine 4 saat bekleme ve muayene zamanı eklenerek bulunacak ilave süre,

c) İşyerinin bulunduğu yer dışındaki sağlık kuruluşlarına sevk edilenlerden; aynı gün iş saatleri içinde işyerine dönenlere iş verilmesi zorunludur. Bunlardan aynı gün işyerine dönemeyenlerin, dönememe nedenlerini belgelemeleri halinde, muayene ve tedavi maksadıyla işten ayrı kaldıkları iki güne kadar olan süreler,

iş süresinden sayılır.

Madde 27-TCDD'ye Ait Vasıtanın Arızalanması Sebebiyle İşçiye Ödenen Vasıta Ücreti

İşveren, vardiyalı olarak çalışan işçilere; toplu taşıma araçlarının çalışmadığı saatlerde, işe gidiş dönüşlerini sağlamak üzere imkânları ölçüsünde araç tahsisi yapılabilir.

Çalışma saatleri dışında veya izin günlerinde; işçinin, zorunlu nedenlerle göreve çağırılması halinde işverenin imkânları ölçüsünde işe gidiş dönüşlerini sağlamak üzere araç tahsisi yapılabilir. Araç tahsisinin yapılamadığı durumlarda ve toplu taşıma araçlarının çalışmadığı saatlerde ulaşım ücreti ödenir.

Madde 28- İşbaşı Yapma

İşçiler işbu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinin işveren tarafından tespit ve ilan edilecek kapı ve mahallerine, usul ittihaz edilen kart basma, marka asma, puantaj veya isimleri okunarak işe sevk sistemine göre işbaşı yapmak üzere gelerek hizmete amade olmakla işbaşı yapmış sayılırlar.

Şu kadar ki, işe başlama saatlerinden evvel işyerine gelen işçiler işyerine alınsalar dahi işbaşı saatine kadar olan süre iş müddetinden sayılmaz. Ancak, bu müddet zarfında işçiye herhangi bir iş yaptırılamaz.

Madde 29- Gece ve Vardiya Çalışmaları

Gece ve vardiya çalışmalarında, 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri ve "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

İş hayatında gece tabiri saat 20.00'den 06.00'ya kadar olan süredir.

Bu devredeki çalışmalar hiçbir suretle 7,5 saati geçemez. En fazla iki iş haftası devamlı gece çalıştırılan işçilerin müteakip iki iş haftası gündüz çalıştırılmaları mecburidir. Bu değişimler haftada bire indirilebilir.

Madde 30- Hafta Tatili Dinlenmesi

Hafta tatili dinlenmesi konusunda kanun hükümleri uygulanır. Şu kadar ki, atölye işçileri bakımından cumartesi akdi tatil günüdür.

Madde 31- Fazla Çalışma

I- Fazla çalışmanın şekli:

İşbu Toplu İş Sözleşmesinde tayin ve tespit edilen günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin dışında yapılan fiili veya hukuki her türlü çalışma fazla çalışma addolunur.

a) Muayyen haddin üzerine zam edilecek fazla çalışma saatleri günde en çok 3 saat olabilir.

b) Fazla çalışma yapılması icap eden ahvalde fazla çalışma yapacak işçiler, işyerlerince tespit edilerek ilgili işçilere en az bir saat önce duyurulur. İşçi kabul edilir mazereti dışında fazla çalışma yapmakla yükümlüdür.

Ancak, fazla çalışma yaptırılacak işçiler, imkân nispetinde adil ve eşit ölçülere göre tespit edilir.

II- Zam nispeti: Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Şu kadar ki, tatil gün ve zamanlarında yapılacak fazla çalışmaların tahakkukunda 62. Madde hükmü (ikinci bölümdeki gemi adamları dâhil) uygulanır.

Ancak, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde fazla çalışma yapılması halinde işçilere saat başına (kök saat ücreti ile emek zammı toplamının) iki katı üzerinden fazla çalışma ücreti ve üç saate kadar olan fazla çalışma için bu iki kat ücretin %75'i, üç saati aşan fazla çalışma için %100'ü üzerinden fazla çalışma zammı verilir.

Şu kadar ki, bu fıkra hükmüne göre fazla çalışma yapılan süre için tatil gün ve zamanları zammı verilmez.

Madde 32- Zorunlu Sebeplerle ve Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma

a) Zorunlu sebeple fazla çalışma: Gerek bir arıza sırasında gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya alet ve edevat için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, ancak işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak kaydıyla işçilerin hepsi veya bir kısmı "İşe başlama, dinlenme, işi bitirme saatleri" başlıklı 25 inci madde gereğince belirli olan günlük çalışma sürelerinden fazla çalıştırılabilir.

Şu kadar ki, bu zorunlu çalışma saatleri için "Fazla çalışma" başlıklı 31 inci maddeye göre ücret ödenir.

b) Olağanüstü hallerde fazla çalışma: Olağanüstü hallerde fazla çalışma İş Kanunu'nun 43.maddesine göre yaptırılır.

Madde 33- Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatili Günleri ve Ücretleri

I- Cumartesi günü saat 13.00'den sonra da çalışılan işyerlerinde işçilere 30 uncu maddeye göre haftada bir gün hafta tatili dinlenmesi verilir.

Sözleşmenin "İşe başlama, dinlenme, işi bitirme saatleri" başlıklı 25 inci maddesi kapsamında düzenlenen iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın tam ücret ödenir. Ancak, akdi tatil günü çalıştırılmayan işçilere bugün için ücret ödenmez.

Sözleşmenin "Çalışma süresinden sayılan ve sayılmayan haller" başlıklı 26 ncı maddesine göre iş süresinden sayılan zamanlar ile 34 üncü maddesi gereğince ücretsiz izinli sayılan süreler ve bir haftalık süre içinde kalmak üzere verilen diğer izinlerle, iş kazası ve meslek hastalıkları hariç hekim raporu ile verilen hastalık ve dinlenme izinleri, bu maddenin uygulanması bakımından çalışılmış süre sayılır.

Ücretli hafta tatili dinlenmesine müstahak işçilerden hafta tatili dinlenmesi gününde çalıştırılan işçilere bu çalışmaları için, hafta tatili ücretinden ayrı olarak bu sözleşmedeki esaslar dahilinde fazla çalışma ücreti ödenir.

II- Genel Tatil Günlerine Ait Ücretler:

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri ilgili kanunlarda gösterilen günler olup, işçilerin bu günlere ait ücretleri çalıştırılmadıkları takdirde bir iş karşılığı olmaksızın tam yevmiye olarak, tatil yapmayarak çalıştırıldıkları takdirde o günkü ücretleri bir misli fazlası ile ödenir.

III- Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde TCDD işin icabına göre işçi çalıştırabilir.

Madde 34- İşe Geç Gelenlere Uygulanacak Hükümler

(1) İşçiler, işyerinde ilan edilmiş olan işe başlama, dinlenme ve paydos saatlerine uymak zorundadır.

a) Bir maaş döneminde 4 defaya kadar 10 dakikayı geçmeyen gecikme süreleri iş süresinden sayılır. Bunun dışında, ayda 2 defa yarım saate kadar gecikmeler işçinin ücretsiz izin hakkından düşülür. İşyerine bir saatten fazla gecikerek gelenlere yarım gün için iş verilmeyebilir.

b) Bu maddenin (a) fıkrasında sayılan hallerin dışında işe geç gelen işçiler ücretsiz izinli sayılarak öğleye kadar iş verilmez. Bu izinler yıllık ücretsiz izin haklarından düşülür.

c) Ekip çalışmalarında, ekibin işe başladığı yerden hareketinden sonra, işyerine geç gelen işçiler o gün işe başlatılmazlar. Ancak, bu işçilerden ekibin çalışmakta olduğu yere bir saate kadar gecikme ile gelenlere iş verilir. Aylık 8 saate kadar olan bu gecikmeler işçinin ücretsiz izin hakkından düşülür.

(2) Olumsuz hava koşulları nedeniyle deniz araçlarının çalışmaması, toplu taşıma işletmelerinde genel grev, banliyö trenlerinin tehir yapması nedeniyle bir saate kadar işe geç kalınan süreler ve doğal afetler nedeniyle işe geç kalınan süreler, iş süresinden sayılır.

(3) Yukarıda sayılan işe geç gelmeler nedeniyle işçilerin hafta tatili ücretlerinden kesinti yapılamaz.

Madde 35- Arama

İşyerlerine yalnız işveren tarafından tespit ve ilan edilecek kapı ve mahallerden girip çıkılır. Giriş esnasında lüzum görülürse, çıkış esnasında ise mutlaka üstü başı ve beraberindeki eşyalar hemcins arayıcılar tarafından yoklanır. Aramaların imkân nispetinde kapalı mahallerde yapılması lazımdır.

Madde 36- Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri

İşyerlerinde yürütülen işin düzenle yapılabilmesi için asıl işe ait tespit edilmiş olan günlük çalışma müddetlerine ilave olarak işe başlama saatlerinden önce veya işin bitme saatlerinden sonra günde en çok 2 saat çalışma yaptırılabilir. Günlük fazla çalışma süresi günde 3 saati aşamayacağından bu süreye ayrıca hazırlama ve tamamlama süresi ilave edilmez.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme ameliyelerinde münhasıran bu işe tahsis edilen işçiler çalıştırılabileceği gibi işin asıl işçileri de kullanılabilir. İşçilerin normal çalışma süreleri dışında yaptırılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerine ait ücretleri fazla çalışma hükümlerine tabidir.

Madde 37- Gemilerde Yapılacak İşlerde Çalıştırılacak İşçi Postalarının Terekküp Tarzı

a) "Gemilerde Yapılacak İşlerde Çalıştırılacak İşçi Postalarının Terekküp Tarzı"na ilişkin ekli cetvelde gösterilen işçi sayısı ile postaların işe sevki şarttır. 6 veya daha fazla kişiden oluşan postalarda zaruri hallerde 2 kişiye kadar azaltma veya artırma yapılabilir. Ancak, postadaki işçi sayısında azaltma yapıldığı takdirde, standart postalara göre tespit edilen standart istihsalde, işçi sayısındaki eksilmeden ileri gelen nisbi azalma dolayısıyla işçi sorumlu tutulamaz.

b) İşe verilen postadaki işçi sayısının takviyesi (artırılması) iş sahiplerinin yazılı talebi ve yetkili amirin kabulü ile mümkündür.

c) Beklemede kalan bir gemide işi biten işçi postaları yahut işçi, operasyon müdürünün veya nöbetçi amirinin yazılı emri olmadıkça herhangi bir işe verilemez.

d) Bu maddenin (a) fıkrasında belirlenen cetveldeki postaların işçi sayılarında, üretim tekniklerinde vaki olacak değişiklik ve gelişmelere göre işveren, sendikanın da görüşünü alarak değişiklik yapabilir.

Madde 38- İşçilere Gördürülecek İşler

İşyerinde yürütülen işlerin ana sanat kolları itibariyle ayrımı, içerdiği işçilikler ve iş tarifleri Ek-1'de gösterilmiştir.

Her bir ana sanat koluna dahil işin; yürütümü için tayin ve tefrik edilmiş işçilere gördürülmesi esastır. Ancak, gerektiğinde ana sanat kolu içinde kalmak kaydı ile işçiler, asıl işlerinin benzeri işlerde, hizmet içi

eğitimle yetiştirildikleri işlerde, boş kalan iş saatlerinde sözü geçen işlerde ve yeteneklerine uygun diğer işlerde de çalıştırılabilirler.

İşçinin hizmet akdinde belirlenen iş, asıl işidir. Eğitim süresi içinde veya geçici iş değişikliği nedeniyle çalıştığı işler, işçinin asıl işi sayılmaz.

İşçinin, asıl işinin muhtevası tek bir iş veya iş tarifi ile sınırlı değildir.

İş tariflerinde, işlerin genel unsurları yazılıdır. İş tariflerinde yazılı olmasa da yapılan işin gerek iş öncesi gerekse iş sonrası veya iş sonrası o işin tamamlayıcısı olan yahut o işin mahiyeti icabı yapılması gerekli işler, başka bir iş veya başkaları tarafından yapılan bir iş olsa dahi işin kendisi veya tamamlayıcısı ve asıl işin muhtevasına dahil sayılır.

İşin ifasına katkıda bulunmak, her işçinin iyi niyet kurallarından doğan asli görevidir. Bu nedenle görevin gereği gibi ifası için işçiler aralarında lüzumlu iş birliği ve yardımlaşmayı yapmakla yükümlüdür.

İşçi, işin yapılabilmesi için, işe ilişkin bağlama, ayarlama, kaldırma, kontrol, temizlik, taşıma, bakım yağlama, onarım vs. gibi gerekli faaliyetlerin ifasını işin tabiatına göre yapmak, yapana yardım etmek ve bu faaliyetlerin yapılması için lüzumlu alet, edevat, takım tertibat ve donanımın kullanılmasından veya kullanımına yardımdan ve bu amaçla gerekli iş birliğini kurmak veya yapmaktan sarfınazar edemez.

Madde 39- Liman Vinç Operatörü (Mekanik Vasıta Operatörlerinin) İşe Tefriki

1) Yükleme-Boşaltma hizmetlerinde çalışan Liman Vinç Operatörleri (Mekanik Vasıta Operatörleri) :

a) Ehliyetine sahip oldukları araçlar,

b) Araçların görevlendirildikleri ambar ve sahalar ve diğer liman sahaları itibariyle gerek normal gerekse tatil gün ve zamanlarında gerek vasıta ve gerekse vasıtaların kullanıldığı sahalarda sıra ve münavebe ile çalıştırılabilirler. Ancak, yüzer vinçte çalıştırılanlar münavebe dışı bırakılacaktır. Bu araçlar dışında bazı özellik arz eden araçlar da lüzumunda işyeri komitelerince tespit edilir.

Bu değişiklik dolayısıyla standart verimi vermeyen işçiler hakkında cezai hükümler tatbik edilir.

Araç seyir jurnallerinin (Madde 55) usulüne uygun olarak doldurulmasından vasıtada görevli operatörler sorumludur.

2) Ehliyeti itibariyle üst görevi ifaya müsait olanlardan bulundukları unvan ve derece üzerindeki üst görevlerde çalıştırılanlara kendi ücretleri ile çalıştırıldığı üst görevin ücreti arasındaki fark fiilen çalıştıkları süre için üst görev tazminatı olarak ödenir.

Madde 40- İşler ve Ücretleri

A) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı: Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamındaki işyerlerinde çalışmış olan işçilere XIV. dönem Toplu İş Sözleşmesine göre ödenen "Emek Zammı" ile düşük ücretler için öngörülen iyileştirme zammı saatlik ücretlere dâhil edilmiştir.

Bu bölümdeki işçilerin, işçilik grupları, unvan ve dereceleri ile her dereceye ve unvana 01.03.2021 tarihinden geçerli olmak üzere %12 (yüzde oniki) oranında ücret zammı yapılmış ve zamlı saatlik ücretleri aşağıdaki cetvellerde gösterilmiştir.

I Sayılı Cetvel (Yükleme-Boşaltma İşçileri)									
01.03.2021– 31.08.2021Tarihleri Arasında Geçerli Olan Saat Ücretleri									
Derece	Unvan	Derece Ücreti TL/Saat	I Kademe Ücreti TL/Saat	II Kademe Ücreti TL/Saat	III Kademe Ücreti TL/Saat	IV Kademe Ücreti TL/Saat	V Kademe Ücreti TL/Saat	VI Kademe Ücreti TL/Saat	VII Kademe Ücreti TL/Saat
1	Liman Başformeni (Başformen)	33,54	34,35	35,28	36,06	37,02	37,91	38,91	39,97
2	Liman Formeni (Formen)	32,28	33,30	33,90	34,91	35,71	36,61	37,54	38,35
3	Serdümen (Serdümen)	31,25	31,73	32,40	33,30	33,89	34,63	35,31	36,06
4	Gemi Vinç Operatörü (Gemi Vinççisi)	29,88	30,39	30,96	31,70	32,33	33,21	33,72	34,56
5	Gemi Yükleme İşçisi (Yükleme-Boşaltma İşçisi)	29,74	29,88	30,26	31,14	31,73	32,66	33,60	34,35
6	Gemi Yükleme İşçisi (Yükleme-Boşaltma İşçisi)	29,64	29,74	29,88	30,26	31,00	31,85	32,66	33,54
7	Gemi Yükleme İşçisi (Yükleme-Boşaltma İşçisi)	28,82	28,94	29,08	29,31	29,46	29,53		

II Sayılı Cetvel (Mekanik Vasıta İşçisi) 01.03.2021 – 31.08.2021 Tarihleri Arasında Geçerli Olan Saat Ücretleri									
Derece	Unvan	Derece Ücreti TL/Saat	I Kademe Ücreti TL/Saat	II Kademe Ücreti TL/Saat	III Kademe Ücreti TL/Saat	IV Kademe Ücreti TL/Saat	V Kademe Ücreti TL/Saat	VI Kademe Ücreti TL/Saat	VII Kademe Ücreti TL/Saat
1	Liman Vinç Operatörü Ustası (Mekanik Vasıta Operatör Ustası)	33,54	34,35	35,28	36,06	37,02	37,91	38,91	39,97
2	Liman Vinç Operatörü (Mekanik Vasıta Operatörü)	32,28	33,30	33,90	34,91	35,71	36,61	37,54	38,35
3	Liman Vinç Operatörü İşçisi (Mekanik Vasıta Operatör İşçisi)	31,25	31,73	32,40	33,30	33,89	34,63	35,31	36,06
4	Liman Vinç İşçisi (Mekanik Vasıta İşçisi)	29,88	30,39	30,96	31,70	32,33	33,21	33,72	34,56
5	Liman Vinç İşçisi (Mekanik Vasıta İşçisi)	29,74	29,88	30,26	31,14	31,73	32,66	33,60	34,35
6	Liman Vinç İşçisi Yardımcısı (Mekanik Vasıta İşçi Yardımcısı)	29,64	29,74	29,88	30,26	31,00	31,85	32,66	33,54
7	Liman Vinç İşçisi Yardımcısı (Mekanik Vasıta İşçi Yardımcısı)	28,82	28,94	29,08	29,31	29,46	29,53		

III Sayılı a) Cetveli (I ve II Sayılı Cetvel Dışında Kalan İşçilerle Atölye İşçileri) 01.03.2021 – 31.08.2021 Tarihleri Arasında Geçerli Olan Saat Ücretleri									
Derece	Unvan	Derece Ücreti TL/Saat	I Kademe Ücreti TL/Saat	II Kademe Ücreti TL/Saat	III Kademe Ücreti TL/Saat	IV Kademe Ücreti TL/Saat	V Kademe Ücreti TL/Saat	VI Kademe Ücreti TL/Saat	VII Kademe Ücreti TL/Saat
1	Makine Bakım-Tamir İşçisi (Mekanik Vasıta Tamir İşçisi), Makine Bakım Onarımcısı Ustası (Mekanik Vasıta Tamir Ustası), Elektrikçi (Genel) Ustası (Elektrikçi Ustası), (Oto Elk. Ust. Dahil), Motor ve Makine Tamir Ustası (Motor tamir ustası), (Oto Tamir Ustası Dahil), Tornacı Ustası (Tornacı Ustası), Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) Ustası (Kaynak Ustası), Marangoz Ustası (Marangoz Ustası), (Tekne Marangoz ve Kalafat ustası dahil), Dizel Santral Oprt. Ustası, Boyacı Ustası (Boyacı Ustası), Armadör Ustası (Armadör Ustası), Ambar İşçisi (Ambar Açıcısı) Lastik Tamircisi (Eski Lastik tamircisi), Kaloriferçi (Kaloriferçi), Yağcı (Eski Yağcı), Sihhi Tesisat Ustası (Sihhi tesisat ustası), döküm ust., sıcak ve soğuk met. işl. ust. , yük- boş.echizeci ust Muşamba tamir ust.,freze ust İnşaat Ustası (İnşaat Ustası) Tak.tez.işç.	34,63	35,71	36,89	38,04	39,23	40,36	41,59	42,94
2	Makine Bakım-Tamircisi (Mekanik Vasıta Tamircisi), Elektrikçi (Genel) (Elektrikçi), (Oto Elk.Dahil), Motor ve Makine Tamircisi (Motor tamircisi) (ototamir dahil), Tornacı (Tornacı), Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) (Kaynakçı) , Marangoz (Marangoz) (tekne marangoz ve kalafatçı dahil) , Boyacı (Boyacı), Armadör (Armadör), Sihhi Tesisatçı (sihhi tesisatçı), Dökümcü, Sıcak ve Soğ. Metalci, Dizel Sant. Oprt., Ambar açıcısı (Ambar Açıcısı) Lastik Tamircisi (Lastik tamircisi, Yük.-boş. Echizeci,	33,52	34,13	35,06	35,86	36,80	37,71	38,68	39,55

	Yağcı (Yağcı) .,Tenekeci, Muşamba Tamircisi, Aşçı (Aşçı) , Kaloriferci (Kaloriferci) , Frezeci, İnşaatçı (İnşaatçı) , Tak.tez.işç .								
3	Makine Bakım-Tamir İşçisi (Mekanik Vasıta Tamir İşçisi) , Elektrikçi (Genel) İşçisi (Elektrik İşçisi) , (Oto Elk. İşç. dahil) Motor ve Makine Tamir İşçisi (Motor tamir işçisi) (oto tamir işçisi dahil) Tornacı İşçisi (Torna İşçisi) , Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) İşçisi (Kaynak İşçisi), Marangoz İşçisi (Marangoz işçisi) , (Tekne Marangoz ve kalafat işçisi dahil) Sıcak ve Soğ. metal işçisi, Armadör İşçisi (Armadör İşçisi) , Dökümcü, Sihhi Tesisat İşçisi (Sihhi tesisat işçisi) , Boyacı İşçisi (Boyacı İşçisi) . Yağcı (Yağcı) . Yük.-boş. Echizecisi, Tenekeci, Muşamba tamircisi,Aşçı (Aşçı) Kaloriferci (Kaloriferci) , Bahçevan, Lastik Tamircisi (Lastik tamircisi) , Ambar işçisi (Ambar açıcısı), döküm işçisi, dizel sant. oprt. işç. freze işçi, İnşaat İşçisi (İnşaat İşçisi) , Tak.tez.işç	32,26	32,91	33,62	34,29	35,01	35,69	36,33	37,12
4	Makine Bakım-Tamir İşçisi (Mekanik Vasıta Tamir İşçisi) , Elektrikçi (Genel) İşçisi (Elektrik İşçisi) , (Oto Elk. İşç. dahil) Motor ve Makine Tamir İşçisi (Motor tamir işçisi) (oto tamir işçisi dahil) Tornacı İşçisi (Torna İşçisi) , Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) İşçisi (Kaynak İşçisi), Marangoz İşçisi (Marangoz işçisi) , (Tekne Marangoz ve kalafat işçisi dahil) Sıcak ve Soğ. metal işçisi, Armadör İşçisi (Armadör İşçisi) , Dökümcü, Sihhi Tesisat İşçisi (Sihhi tesisat işçisi) , Boyacı İşçisi (Boyacı İşçisi) . Yağcı (Yağcı) . Yük.-boş. Echizecisi, Tenekeci, Muşamba tamircisi,Aşçı (Aşçı) Kaloriferci (Kaloriferci) , Bahçevan, Lastik Tamircisi (Lastik tamircisi) , Ambar işçisi (Ambar açıcısı), döküm işçisi, dizel sant. oprt. işç. freze işçi, İnşaat İşçisi (İnşaat İşçisi) , Tak.tez.işç	30,78	31,51	32,16	32,78	33,54	34,13	34,91	35,68
5	Makine Bakım-Tamir İşçisi (Mekanik Vasıta Tamir İşçisi) , Elektrikçi (Genel) İşçisi (Elektrik İşçisi) , (Oto Elk. İşç. dahil) Motor ve Makine Tamir İşçisi (Motor tamir işçisi) (oto tamir işçisi dahil) Tornacı İşçisi (Torna İşçisi) , Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) İşçisi (Kaynak İşçisi), Marangoz İşçisi (Marangoz işçisi) , (Tekne Marangoz ve kalafat işçisi dahil) Sıcak ve Soğ. metal işçisi, Armadör İşçisi (Armadör İşçisi) , Dökümcü, Sihhi Tesisat İşçisi (Sihhi tesisat işçisi) , Boyacı İşçisi (Boyacı İşçisi) . Yağcı (Yağcı) . Yük.-boş. Echizecisi, Tenekeci, Muşamba tamircisi,Aşçı (Aşçı) Kaloriferci (Kaloriferci) , Bahçevan, Lastik Tamircisi (Lastik tamircisi) , Ambar işçisi (Ambar açıcısı), döküm işçisi, dizel sant. oprt. işç. freze işçi, İnşaat İşçisi (İnşaat İşçisi) , Tak.tez.işç	30,09	30,61	31,25	32,19	32,79	33,70	34,63	35,59

6	Makine Bakım-Tamir İşçisi (Mekanik Vasıta Tamir İşçisi), Elektrikçi (Genel) İşçisi (Elektrik İşçisi), (Oto Elk. İşç. dahil) Motor ve Makine Tamir İşçisi (Motor tamir işçisi) (oto tamir işçisi dahil) Tornacı İşçisi (Torna İşçisi), Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) İşçisi (Kaynak İşçisi), Marangoz İşçisi (Marangoz işçisi), (Tekne Marangoz ve kalafat işçisi dahil) Sıcak ve Soğ. metal işçisi, Armador İşçisi (Armador İşçisi), Dökümcü, Sıhhi Tesisat İşçisi (Sıhhi tesisat işçisi), Boyacı İşçisi (Boyacı İşçisi) . Yağcı (Yağcı) . Yük.-boş. Echizecisi, Tenekeci, Muşamba tamircisi,Aşçı (Aşçı) Kaloriferci (Kaloriferci), Bahçevan, Lastik Tamircisi (Lastik tamircisi), Ambar işçisi (Ambar açıcısı), döküm işçisi, dizel sant. oprt. işç. freze işçi, İnşaat İşçisi (İnşaat İşçisi), Tak.tez.işç	29,64	29,74	29,88	30,77	31,58	32,40	33,30	34,03
7	İşçi Yard.	28,82	28,94	29,08	29,55	30,26	31,14	31,85	32,77

III Sayılı
b) Cetvel (Sanatı Gerektirmeyen İşlerde Çalışan İşçiler)
01.03.2021 – 31.08.2021 Tarihleri Arasında Geçerli Olan Saat Ücretleri

Derece	Unvan	Derece Ücreti TL/Saat	I Kademe Ücreti TL/Saat	II Kademe Ücreti TL/Saat	III Kademe Ücreti TL/Saat	IV Kademe Ücreti TL/Saat	V Kademe Ücreti TL/Saat	VI Kademe Ücreti TL/Saat	VII Kademe Ücreti TL/Saat
8	Meydancılık, Temizlikçilik, Banyoculuk, Yatakhaneçilik, Bulaşıkçılık, Yemekhaneçilik, Aşçı yamaklığı ve benzeri sanat icap ettirmeyen işlerde çalışanlar.	29,08	29,53	29,88	30,46	30,87	31,53	32,28	33,21
9	Meydancılık, Temizlikçilik, Banyoculuk, Yatakhaneçilik, Bulaşıkçılık, Yemekhaneçilik, Aşçı yamaklığı ve benzeri sanat icap ettirmeyen işlerde çalışanlar.	28,82	29,31	29,64	30,18	30,61	31,14	31,58	32,26

Halen III sayılı cetvelin (sanatı gerektirmeyen işlerde çalışan işçiler) 9. ve 8. derecedeki sanatsız işçilik unvanlarındaki sanatsız işçilik işlerini yapmalarına rağmen 7. derecenin kademelerinden ücret alan ve üst dereceye terfi imkânı bulunmayan işçilere, bulundukları 7. derecenin hangi kademesinden ücret alıyorsa 8. derecenin aynı kademesinin ücreti verilir.
Örnek : 7. derecenin 4. kademesinden ücret alanlara 8. derecenin 4. kademesinin ücreti ödenir.

B) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.09.2021 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 31.08.2021 tarihi itibarıyla almakta oldukları saatlik çıplak ücretlerine 01.09.2021 tarihinden geçerli olmak üzere, %5 (yüzde beş) oranında ücret zammı yapılmış ve zamlı saatlik ücretleri aşağıdaki cetvellerde gösterilmiştir.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2022 indeks sayısının, Ağustos 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.

I Sayılı Cetvel (Yükleme-Boşaltma İşçileri)
01.09.2021 – 28.02.2022 Tarihleri Arasında Geçerli Olan Saat Ücretleri

Derece	Unvan	Derece Ücreti TL/Saat	I Kademe Ücreti TL/Saat	II Kademe Ücreti TL/Saat	III Kademe Ücreti TL/Saat	IV Kademe Ücreti TL/Saat	V Kademe Ücreti TL/Saat	VI Kademe Ücreti TL/Saat	VII Kademe Ücreti TL/Saat
1	Liman Başformeni (Başformen)	35,22	36,07	37,04	37,86	38,87	39,81	40,86	41,97
2	Liman Formeni (Formen)	33,89	34,97	35,60	36,66	37,50	38,44	39,42	40,27
3	Serdümen (Eski Serdümen)	32,81	33,32	34,02	34,97	35,58	36,36	37,08	37,86
4	Gemi Vinç Operatörü (Gemi Vinççisi)	31,37	31,91	32,51	33,29	33,95	34,87	35,41	36,29
5	Gemi Yüklemişçisi (Yükleme-Boşaltma İşçisi)	31,23	31,37	31,77	32,70	33,32	34,29	35,28	36,07
6	Gemi Yüklemişçisi (Yükleme-	31,12	31,23	31,37	31,77	32,55	33,44	34,29	35,22

	<i>Boşaltma İşçisi</i>								
7	Gemi Yükleme İşçisi (Yükleme-Boşaltma İşçisi)	30,26	30,39	30,53	30,78	30,93	31,01		

II Sayılı Cetvel (Mekanik Vasıta İşçisi) 01.09.2021 – 28.02.2022 Tarihleri Arasında Geçerli Olan Saat Ücretleri									
Derece	Unvan	Derece Ücreti TL/Saat	I Kademe Ücreti TL/Saat	II Kademe Ücreti TL/Saat	III Kademe Ücreti TL/Saat	IV Kademe Ücreti TL/Saat	V Kademe Ücreti TL/Saat	VI Kademe Ücreti TL/Saat	VII Kademe Ücreti TL/Saat
1	Liman Vinç Operatörü Ustası (Mekanik Vasıta Operatör Ustası)	35,22	36,07	37,04	37,86	38,87	39,81	40,86	41,97
2	Liman Vinç Operatörü (Mekanik Vasıta Operatörü)	33,89	34,97	35,60	36,66	37,50	38,44	39,42	40,27
3	Liman Vinç Operatörü İşçisi (Mekanik Vasıta Operatör İşçisi)	32,81	33,32	34,02	34,97	35,58	36,36	37,08	37,86
4	Liman Vinç İşçisi (Mekanik Vasıta İşçisi)	31,37	31,91	32,51	33,29	33,95	34,87	35,41	36,29
5	Liman Vinç İşçisi (Mekanik Vasıta İşçisi)	31,23	31,37	31,77	32,70	33,32	34,29	35,28	36,07
6	Liman Vinç İşçisi Yardımcısı (Mekanik Vasıta İşçi Yardımcısı)	31,12	31,23	31,37	31,77	32,55	33,44	34,29	35,22
7	Liman Vinç İşçisi Yardımcısı (Mekanik Vasıta İşçi Yardımcısı)	30,26	30,39	30,53	30,78	30,93	31,01		

III Sayılı a) Cetveli (I ve II Sayılı Cetvel Dışında Kalan İşçilerle Atölye İşçileri) 01.09.2021– 28.02.2022Tarihleri Arasında Geçerli Olan Saat Ücretleri									
Derece	Unvan	Derece Ücreti TL/Saat	I Kademe Ücreti TL/Saat	II Kademe Ücreti TL/Saat	III Kademe Ücreti TL/Saat	IV Kademe Ücreti TL/Saat	V Kademe Ücreti TL/Saat	VI Kademe Ücreti TL/Saat	VII Kademe Ücreti TL/Saat
1	Makine Bakım-Tamir İşçisi (Mekanik Vasıta Tamir İşçisi), Makine Bakım Onarımcısı Ustası (Mekanik Vasıta Tamir Ustası), Elektrikçi (Genel) Ustası (Elektrikçi Ustası), (Oto Elk. Ust. Dahil), Motor ve Makine Tamir Ustası (Motor tamir ustası), (Oto Tamir Ustası Dahil), Tornacı Ustası (Tornacı Ustası), Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) Ustası (Kaynak Ustası), Marangoz Ustası (Marangoz Ustası), (Tekne Marangoz ve Kalafat ustası dahil), Dizel Santral Oprt. Ustası, Boyacı Ustası (Boyacı Ustası), Armadör Ustası (Armadör Ustası), Ambar İşçisi (Ambar Açıcısı) Lastik Tamircisi (Eski Lastik tamircisi), Kaloriferçi (Kaloriferçi), Yağcı (Eski Yağcı), Sihhi Tesisat Ustası (Sihhi tesisat ustası), döküm ust., sıcak ve soğuk met. işl. ust. , yük-boş.echizeci ust. Muşamba tamir ust.,freze ust İnşaat Ustası (İnşaat Ustası) Tak.tez.işç.	36,36	37,50	38,73	39,94	41,19	42,38	43,67	45,09
2	Makine Bakım-Tamircisi (Mekanik Vasıta Tamircisi), Elektrikçi (Genel) (Elektrikçi), (Oto Elk.Dahil), Motor ve Makine Tamircisi (Motor tamircisi) (ototamir dahil), Tornacı (Tornacı), Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) (Kaynakçı) , Marangoz (Marangoz) (tekne marangoz ve kalafatçı dahil) , Boyacı (Boyacı), Armadör (Armadör), Sihhi Tesisatçı (sihhi tesisatçı), Dökümcü, Sıcak ve Soğ. Metalci, Dizel Sant. Oprt., Ambar açıcısı (Ambar Açıcısı) Lastik Tamircisi (Lastik tamircisi, Yük.-boş. Echizecisi, Yağcı (Yağcı) ,Tenekeci, Muşamba	35,20	35,84	36,81	37,65	38,64	39,60	40,61	41,53

	Tamircisi, Aşçı (Aşçı) , Kaloriferci (Kaloriferci) , Frezeci, İnşaatçı (İnşaatçı) , Tak.tez.işç.								
3	Makine Bakım-Tamir İşçisi (Mekanik Vasıta Tamir İşçisi) , Elektrikçi (Genel) İşçisi (Elektrik İşçisi) , (Oto Elk. İşç. dahil) Motor ve Makine Tamir İşçisi (Motor tamir işçisi) (oto tamir işçisi dahil) Tornacı İşçisi (Torna İşçisi) , Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) İşçisi (Kaynak İşçisi), Marangoz İşçisi (Marangoz işçisi) , (Tekne Marangoz ve kalafat işçisi dahil) Sıcak ve Soğ. metal işçisi, Armadör İşçisi (Armadör İşçisi) , Dökümcü, Sihhi Tesisat İşçisi (Sihhi tesisat işçisi) , Boyacı İşçisi (Boyacı İşçisi) . Yağcı (Yağcı) . Yük.-boş. Echizecisi, Tenekeci, Muşamba tamircisi,Aşçı (Aşçı) Kaloriferci (Kaloriferci) , Bahçevan, Lastik Tamircisi (Lastik tamircisi) , Ambar işçisi (Ambar açıcısı), döküm işçisi, dizel sant. oprt. işç. freze işçi, İnşaat İşçisi (İnşaat İşçisi) , Tak.tez.işç	33,87	34,56	35,30	36,00	36,76	37,47	38,15	38,98
4	Makine Bakım-Tamir İşçisi (Mekanik Vasıta Tamir İşçisi) , Elektrikçi (Genel) İşçisi (Elektrik İşçisi) , (Oto Elk. İşç. dahil) Motor ve Makine Tamir İşçisi (Motor tamir işçisi) (oto tamir işçisi dahil) Tornacı İşçisi (Torna İşçisi) , Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) İşçisi (Kaynak İşçisi), Marangoz İşçisi (Marangoz işçisi) , (Tekne Marangoz ve kalafat işçisi dahil) Sıcak ve Soğ. metal işçisi, Armadör İşçisi (Armadör İşçisi) , Dökümcü, Sihhi Tesisat İşçisi (Sihhi tesisat işçisi) , Boyacı İşçisi (Boyacı İşçisi) . Yağcı (Yağcı) . Yük.-boş. Echizecisi, Tenekeci, Muşamba tamircisi,Aşçı (Aşçı) Kaloriferci (Kaloriferci) , Bahçevan, Lastik Tamircisi (Lastik tamircisi) , Ambar işçisi (Ambar açıcısı), döküm işçisi, dizel sant. oprt. işç. freze işçi, İnşaat İşçisi (İnşaat İşçisi) , Tak.tez.işç	32,32	33,09	33,77	34,42	35,22	35,84	36,66	37,46
5	Makine Bakım-Tamir İşçisi (Mekanik Vasıta Tamir İşçisi) , Elektrikçi (Genel) İşçisi (Elektrik İşçisi) , (Oto Elk. İşç. dahil) Motor ve Makine Tamir İşçisi (Motor tamir işçisi) (oto tamir işçisi dahil) Tornacı İşçisi (Torna İşçisi) , Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) İşçisi (Kaynak İşçisi), Marangoz İşçisi (Marangoz işçisi) , (Tekne Marangoz ve kalafat işçisi dahil) Sıcak ve Soğ. metal işçisi, Armadör İşçisi (Armadör İşçisi) , Dökümcü, Sihhi Tesisat İşçisi (Sihhi tesisat işçisi) , Boyacı İşçisi (Boyacı İşçisi) . Yağcı (Yağcı) . Yük.-boş. Echizecisi, Tenekeci, Muşamba tamircisi,Aşçı (Aşçı) Kaloriferci (Kaloriferci) , Bahçevan, Lastik Tamircisi (Lastik tamircisi) , Ambar işçisi (Ambar açıcısı), döküm işçisi, dizel sant. oprt. işç. freze işçi, İnşaat İşçisi (İnşaat İşçisi) , Tak.tez.işç	31,59	32,14	32,81	33,80	34,43	35,39	36,36	37,37

6	Makine Bakım-Tamir İşçisi (Mekanik Vasıta Tamir İşçisi), Elektrikçi (Genel) İşçisi (Elektrik İşçisi), (Oto Elk. İşç. dahil) Motor ve Makine Tamir İşçisi (Motor tamir işçisi) (oto tamir işçisi dahil) Tornacı İşçisi (Torna İşçisi), Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) İşçisi (Kaynak İşçisi), Marangoz İşçisi (Marangoz işçisi), (Tekne Marangoz ve kalafat işçisi dahil) Sıcak ve Soğ. metal işçisi, Armadör İşçisi (Armadör İşçisi), Dökümcü, Sihhi Tesisat İşçisi (Sihhi tesisat işçisi), Boyacı İşçisi (Boyacı İşçisi) . Yağcı (Yağcı). Yük.-boş. Echizecisi, Tenekeci, Muşamba tamircisi, Aşçı (Aşçı) Kaloriferci (Kaloriferci), Bahçevan, Lastik Tamircisi (Lastik tamircisi), Ambar işçisi (Ambar açıcısı), döküm işçisi, dizel sant. oprt. işç. freze işç. İnşaat İşçisi (İnşaat İşçisi), Tak.tez.işç	31,12	31,23	31,37	32,31	33,16	34,02	34,97	35,73
7	İşçi Yard.	30,26	30,39	30,53	31,03	31,77	32,70	33,44	34,41

III Sayılı b) Cetvel (Sanatı Gerektirmeyen İşlerde Çalışan İşçiler) 01.09.2021 – 28.02.2022 Tarihleri Arasında Geçerli Olan Saat Ücretleri									
Derece	Unvan	Derece Ücreti TL/Saat	I Kademe Ücreti TL/Saat	II Kademe Ücreti TL/Saat	III Kademe Ücreti TL/Saat	IV Kademe Ücreti TL/Saat	V Kademe Ücreti TL/Saat	VI Kademe Ücreti TL/Saat	VII Kademe Ücreti TL/Saat
8	Meydancılık, Temizlikçilik, Banyoculuk, Yatakhaneçilik, Bulaşıkçılık, Yemekhanecilik, Aşçı yamaklığı ve benzeri sanat icap ettirmeyen işlerde çalışanlar.	30,53	31,01	31,37	31,98	32,41	33,11	33,89	34,87
9	Meydancılık, Temizlikçilik, Banyoculuk, Yatakhaneçilik, Bulaşıkçılık, Yemekhanecilik, Aşçı yamaklığı ve benzeri sanat icap ettirmeyen işlerde çalışanlar.	30,26	30,78	31,12	31,69	32,14	32,70	33,16	33,87

Halen III sayılı cetvelin (sanatı gerektirmeyen işlerde çalışan işçiler) 9. ve 8. derecedeki sanatsız işçilik unvanlarındaki sanatsız işçilik işlerini yapmalarına rağmen 7. derecenin kademelerinden ücret alan ve üst dereceye terfi imkânı bulunmayan işçilere, bulundukları 7. derecenin hangi kademesinden ücret alıyorlarsa 8. derecenin aynı kademesinin ücreti verilir.
Örnek : 7. derecenin 4. kademesinden ücret alanlara 8. derecenin 4. kademesinin ücreti ödenir.

C) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.03.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 28.02.2022 tarihi itibarıyla almakta oldukları saatlik çıplak ücretlerine 01.03.2022 tarihinden geçerli olmak üzere, %5 (yüzde beş) oranında ücret zammı yapılacaktır.

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

D) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.09.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 31.08.2022 tarihi itibarıyla almakta oldukları saatlik çıplak ücretlerine 01.09.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (yüzde beş) oranında ücret zammı yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2023 indeks sayısının, Ağustos 2022 indeks sayısına göre değişim oranının %5'i (yüzde beşi) aşması halinde aşan kısmın tamamı ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

E) III sayılı cetvelde sayılan işlerde, yardımcılığı gerektirmeyen ve müstakilen (ferden) yapılan işler için yardımcı alınmaz ve yardımcı kadrosu konulmaz. (Örneğin; Elektrikçilik, yağcılık gibi işler (ferden) yapılabilecek işlerdir. Motor tamirciliği, marangozluk, kalafatçılık gibi işlere yardımcı alınabilir ve kadrosu konulabilir.)

F) Rızaları ile iş değiştirerek ücret cetveli değişen işçilere yeni işlerine ait ücret verilir. Ancak, eski derecesindeki kıdemi yeni derecesinde geçmiş sayılır.

G) Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalıştırılan İşçilerin Ücretleri:

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde belirli süreli iş sözleşmesiyle halen çalışan veya yeniden işe alınacak işçilere kanuni asgari ücret verilir. Sendikaya üye oldukları tarihten itibaren bu işçilere I sayılı cetvelin 7.derecesinin "derece ücreti" verilir. Bundan sonra da hizmete devam etmeleri halinde doldurdıkları her bir fiili hizmet yılı için 7. derecenin bir ileri kademe ücretine getirilirler. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin bu şekilde ilerlemeleri 7. derecenin son kademesine kadar devam eder ve bu kademede kalırlar.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan bu işçilerin hizmetlerinin 7.derece ve kademelerinde değerlendirilmesinde iş bu Toplu İş Sözleşmesinin 34. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde sayıldığı şekilde, geçen süreleri de çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

İntibak Hükümü

a) I ve II Sayılı ücret cetvellerindeki 7.derece ücret ve kademeleri 12.07.1985 tarihinden sonra işe ilk defa alınan belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere (iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştürülenler dahil) uygulanır. Bu işçilere aşağıdaki (b) fıkrası uyarınca 6.derecenin derece ücretini almaya kadar geçecek süre içinde bu sözleşmenin 43. ve 44. maddeleri uygulanmaz.

b) Toplu iş sözleşmesi ile belirlenen 7.derecenin "derece ücreti" ile işe başlatılan bu işçiler bu derece ücretinde bir yılını doldurduğunda I. kademe ücretini alacak ve her yıl bir ileri kademe ücretini alarak 6. hizmet yılına girdiğinde V. kademe ücretini alacaktır. 7.hizmet yılına giren işçi 6. derecenin derece ücretini alacak ve bu tarihten itibaren sözleşmenin 43. ve 44. maddesi hükümleri bu işçilere de uygulanmaya başlanacaktır.

Madde 41-İş Kazası, Meslek Hastalığına Uğrayanlar ve Sağlık Durumu Değişenler

(1) Bu Toplu İş Sözleşmesindeki cetvellerde gösterilen derecelerin herhangi birinde aynı nitelikteki işlerde 4857 sayılı Kanuna göre çalıştırılan engelli işçilere emsallerinden düşük ücret verilemez ve sözleşme hükümleri bunlar hakkında da uygulanır. Bu hususta çıkacak uyuşmazlıklar işyeri komitelerinde görüşülerek kesin karara bağlanır.

(2) Liman İşletme Müdürlüklerinde belirsiz süreli olarak çalışmakta iken, iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulandan Resmi hastanelerden alınacak Sağlık Kurulu Raporu ve TCDD Sağlık ve Psikoteknik Yönergesi gereği sağlık nedeniyle grup değiştiren personelin unvan, derece ve saatlik ücretleri verildikleri işe göre değiştirilir.

(3) Bu işçilerden, yeni derecelerine göre belirlenen saatlik ücretleri önceki derecelerindeki saatlik ücretlerinden düşük olursa, aradaki fark terfi, terfi ve toplu iş sözleşmesiyle yapılan ücret zamları ile giderilinceye kadar tazminat olarak ödenmeye devam edilir.

(4) Bu maddenin 2 nci fıkrasında sayılanlardan, Toplu İş Sözleşmesinin 40 inci maddenin II ve III sayılı cetvelinden I sayılı cetvelde sayılan unvanlara geçirilenler; 43 üncü maddede belirtilen 3 yıl bekleme şartı dışındaki terfi ve terfi şartlarını taşımaları halinde “Vinç ve Vinç Kumandacılığı Ehliyet” sınavında başarılı olmaları kaydıyla, alt derece ve kademede geçirdiği süreler grup değişikliğinden önceki derecelerinde dikkate alınarak karşılık gelen derece ve kademeye yükseltilir. Bu tarihi takip eden aybaşından itibaren belirlenen ücret üzerinden ödeme yapılır.

(5) 01.01.2016 tarihinden sonra ilk defa işe alınanlardan; meslekleri ile ilgili olarak açılacak kurs sonunda yapılan sınavı başaran ve stajını tamamlayarak çalışmaya başlayanların, işe alındıkları görevi yapamayacakları sağlık kurulu raporu ile belirlenmesi halinde, iş sözleşmelerini feshetmeye veya yükleme-boşaltma işçisi olarak çalıştırmaya İşveren yetkilidir. Bu durumda olanlardan;

a) İşe başladığı tarihten itibaren İşverendeki iki hizmet yılını doldurmamış olanların iş sözleşmeleri feshedilir.

b) İşverendeki iki hizmet yılını doldurmuş olmakla beraber, atandığı işte görevlendirilmek için gerekli olan hizmet içi eğitimi tamamlamamış ya da ehliyet veya sertifikayı henüz almamış olanların iş sözleşmeleri feshedilir.

c) Yükleme-boşaltma işçisi olarak çalıştırılması uygun görülenler, bu Sözleşmenin 40 ıncı maddesinde yer alan; ücret skalasının I sayılı cetvelinin 7 nci derece ücretine indirilir ve İşverende geçen hizmet süreleri dikkate alınmak suretiyle yapılacak intibak sonunda, yeni ücret derecesi belirlenir.

Madde 42- İşe Alınacak İşçilere Verilecek Ücret

(1) Bu Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren, işe alınacak belirsiz süreli işçilere kanuni asgari ücret verilir. Bunlardan sendikaya üye olan işçilere derecesi münhal bulunan hangi işe alınacaklarsa, o işe ait derece ve ücreti verilir.

Ancak, 01.03.2015 tarihinden itibaren, II ve III sayılı cetvele tabi sanatkâr işçilik işlerine alınan Lise dengi teknik okullardan mezun olanlar 4 üncü derece ücreti ile işe başlatılırlar.

(2) İşçinin işe başladığı tarihteki derece ücretinin belirlenmesinde, Sözleşmenin “İşler ve Ücretler” başlıklı 40 ıncı maddesinde yer alan ilgili ücret cetveli esas alınır.

Madde 43- Ücretin Artma Esasları

I- TERFİ ŞARTLARI:

- a) Belirsiz süreli iş sözleşmesine istinaden çalışmak ve bulunduğu derecede 3 yılını doldurmak (ehliyet belgesini gerektiren işlerde gerekli ehliyet belgesine haiz olmak),
- b) 3. yıl müspet tezkiye edilmek (3. yıl müspet tezkiye alamayanlar her yıl tezkiyeye tabi tutulur),
- c) Üst derecede boş kadro bulunmak ve bulunduğu işin üst derecesinde unvanı olmak,
- d) Yapılacak sınavda başarılı olmak (ancak, II ve III sayılı cetvele dahil işçiler sınava tabi tutulmaz).

II- TERFİH:

I. bentte yazılı nitelikleri taşıyanlardan üst derecede boş kadro olmayışı yüzünden terfi ettirilemeyenler üst derece ücretine terfi ettirilirlar.

III- KADEME İLERLEMESİ:

- a) Terfi ve terfihi sınava tabi olup da yapılan sınavda başarılı olamayan işçilerden müspet tezkiye edilmiş olanlar, ilerleyecek kademeleri varsa bir ileri kademeye geçirilir. Üst derecenin gerektirdiği ehliyet belgesine haiz bulunmayanlarda kademe ilerlemesine tabi tutulur.
- b) Bulunduğu derecedeki iş unvanının üst derecede iş unvanı bulunmayanlardan 3.yıl müspet tezkiye edilmiş olanlar, ilerleyecek kademeleri varsa, bir ileri kademeye geçirilir.

IV- 1/3 ÜCRET ARTIRIMI:

- a) III sayılı cetvele dahil işçilerden bulunduğu dereceye ait iş unvanının üstündeki derecede iş unvanı bulunanlar, bulundukları derecede 1 yılını doldurdıkları tarihte bulundukları derece ile bir üst derece arasındaki ücret farkının 1/3 ü, aynı şekilde 2. yılını doldurdıkları tarihte 1/3'ü saatlik ücretlerine eklenir.

Üçüncü yıl sonunda, yukardaki I. bentte belirtilen şartları haiz olmak kaydıyla bir üst derece ücretine geçirilirler.

- b) III sayılı cetvele dahil olup da bulunduğu dereceye ait iş unvanının üstündeki derecede iş unvanı bulunmayanlar ile 8.derecedeki işçiler ve diğer cetvellere dahil işçiler; bulundukları derece veya kademe bir yıl doldurdıkları tarihte bulundukları derece veya kademe ile bir ileri kademe arasındaki ücret farkının 1/3'ü, aynı şekilde ikinci yılını doldurdıklarında 1/3'ü daha saatlik ücretlerine eklenir. Üçüncü yıllarını doldurdıklarında yukardaki bentlere göre işlem yapılır.

V- Terfi veya terfiye tabi tutulan işçiler; almakta oldukları ücrete eşit ve en yakın bir üst derece veya bu üst derecenin kademe ücretine geçirilirler.

VI- BOŞ KADROLARA GEÇİRİLME:

Bu maddenin I. bendine göre terfi ettirilenlerle doldurulmayan boş kadrolara:

1- Boş kadroya ait işin alt derecesinden olup da terfi yoluyla boş kadroya ait dereceden daha üst derecelerden ücret alanlardan, ücret derecesi en yüksek olanlardan başlanarak, bu durumda kimse yoksa, boş kadroya ait dereceden ücret alanlardan;

- a) Ücretini almakta olduğu derecesindeki kıdemi fazla olanlar,
 - b) Kıdemleri eşitse, sınav notu yüksek olanlar,
 - c) Hem kıdemi hem sınav notları eşitse tezkiye ve tahsil durumları ileri olanlar,
- Bu esas ve sıra dahilinde geçirilirler.

2- Bu VI. bendin 3.fikrasına göre boş kadro derecesine ait işten girdiği sınavda başarılı olduğu halde boş kadro bulunmayışı yüzünden boş kadroya ait dereceye geçirilememiş olanlardan (yeniden imtihana tabi tutulmaksızın):

- a) Önce sınav kazanmış ve boş kadro derecesine ait işin ilk alt derecesinde olanlar sınav notu, kıdem, tezkiye ve öğrenim durumları gözetilerek boş kadroya geçirilirler. Boş kadro kalırsa derece sırası ile daha alt derecede olanlar aynı esaslar dahilinde boş kadrolara geçirilirler.

b) Aynı tarihte sınav kazanmış olanlar ise, önce boş kadronun ilk alt derecesinde olanlardan başlamak üzere yukarıdaki esaslar dahilinde boş kadrolara geçirilirler.

3- Yukarıdaki 1. ve 2.fıkralarda terfi işlemlerini müteakip artan münhal kadro olursa durum 7 gün süreyle işyerinde ilan edilir. İstekli işçiler tespit edilen günlerde münhal derecedeki işten imtihana tabi tutulurlar ve münhallere imtihanda en yüksek notu alanlar terfi ettirilirlar. İmtihanda aynı derecede başarı

gösterenler arasında sırası ile münhal iş branşının alt derecesinde çalışmak, kıdem, tezkiye ve tahsil tercih sebebidir.

Bu şekilde doldurulamayan kadrolar, önce diğer limanlardan istekli veya gereksinme fazlası işçilerin nakledilmesi suretiyle, mümkün olmadığı takdirde TCDD'nin bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamı dışındaki diğer işyerlerinden istekli veya gereksinme fazlası işçilerin nakledilmesi suretiyle doldurulur.

4- Yukarıdaki fıkralara göre münhal kadrolar doldurulamazsa ihtiyaç dışarıdan temin olunur.

5- Bu şekilde terfi ettirilenlerle dışarıdan alınanlara yeni işlerine başladıkları tarihten itibaren terfi ettikleri (dışarıdan alınanlar için alındıkları) derecenin ücreti verilir.

Bu şekilde münhal dereceye terfi ettirilenler ile dışarıdan alınan işçiler bir ay süreyle bu işlerde denenirler.

Bu süreler içinde başarılı olmadığı taraflarca teşkil edilecek iki kişilik bir heyet marifetiyle tespit edilen işçiler eski işyerlerine iade edilir ve ücretleri eski ücretlerine indirilir. Dışarıdan alınan işçilerin ise hizmet akitleri feshedilir.

III sayılı cetvele dahil işlerden üst derecedeki boş ve boşalacak kadrolar, boş kadroya ait derecenin altındaki derecede 3 yılını dolduran veya yıl içinde dolduracak işçi bulunmadığı takdirde bu boş kadro alt dereceye çevrilebilir.

VII- Liman Yükleme-Boşaltma işlerinin üst işleri sırası ile gemi vinçciliği, serdümenlik, formenlik ve başformenliktir.

Bu maddede ve aşağıdaki fıkra da geçen "derece" ibareleri işçilerin almakta oldukları saatlik ücretlere ilişkin olarak "derece ücretlerini" ifade eder.

Terfi, terfi, kademe ilerlemesi, 1/3 ücret artırımını dolayısıyla ücret artışları; terfi, terfi, kademe ilerlemesi ve 1/3 ücret artırımını tarihini izleyen ay başından itibaren geçerlidir.

Madde 44- Terfi ve Terfi İle İlgili Hüküm

(1) Muvazzaf askerlikte geçen süreler, Sözleşme gereğince yapılacak terfilerde dikkate alınır.

(2) İlk defa işe başlayanların muvazzaf askerlikte geçen süreleri, fiilen üç hizmet yılını doldurduğunda terfiinde değerlendirilir.

(3) Muvazzaf askerlik hizmetini yurt dışında yapmış bulunan belirsiz süreli işçilerin bu hizmetleri, askerlik yaptığı tarihte Türkiye'de geçerli askerlik süresini aşmamak kaydıyla terfilerinde dikkate alınır.

Madde 45- İmtihan

İhtiyaç vukuunda daha yukarı derecelerdeki işlerden birini yapmak üzere terfi ettirilecek işçilerin imtihanları Liman İmtihan Komisyonlarınınca müteakip maddelerde gösterilen şekilde yapılır.

Bulunduğu derecelerde 3 senesini ikmal edenlerin normal terfi imtihanları senede bir defa olmak üzere işyeri komitelerince tespit edilen zamanda yapılır. Müddetini ikmal etmemiş olmakla beraber yıl sonuna kadar 3 senesini dolduracak olanlar da aynı senenin terfi imtihanlarına girmeye hak kazanır. Ancak, terfileri 3 yılı doldurdukları tarihte yürürlüğe girer.

İzin, hastalık veya geçici görev gibi bir mazeretle belirli tarihte terfi imtihanlarına giremeyen işçilerin imtihanları mazeretin bitişinde yapılır. Sene içinde boşalan kadrolara daha alt derecelerden terfi yapılacak işçilerin imtihanları yukarıdaki fıkralardan ayrı olarak ve önceden gün tespit edilip, ilan edilmek suretiyle yapılır.

Terfi veya terfi imtihanına girmiş olup da başarı gösterememiş olanlar daha sonra açılacak imtihanlara girebilirler.

Madde 46- İmtihan Komisyonlarının Teşkili

İmtihan komisyonları 3'ü TCDD'den 2'si LİMAN-İŞ Sendikası'ndan olmak üzere 5 kişiden teşekkül eder. TCDD temsilcilerinden birisi komisyonun başkanıdır.

İşçi üyelerin imtihan yapılan işçi ile aynı sanat kolunda bulunması ve bu işin en yüksek derecelerinden olması lazımdır. Keza TCDD temsilcilerinin de aynı evsafa haiz olmaları lazımdır.

İmtihan komisyonlarına asıl üye sayısı kadar yedek üye de seçilir.

Yeni işe alınacak işçilerin imtihan usul ve esasları işverence belirlenir. İmtihanlarda sendikanın ilgili şubesinin göstereceği bir müşahit bulunabilir.

Madde 47- İmtihan Şekli

İmtihan, işçinin terfi ve terfi etmesi icap eden işten ameli, sözlü ve yazılı olarak yapılır. İmtihan soruları işçinin terfi ve terfi edeceği veya alınacağı işin iş tariflerindeki konuların dışında olamaz.

İmtihan soruları, imtihan yapılacağı saatten en çok iki saat önce Komisyonca hazırlanır, daha önce hazırlanamaz.

Ameli imtihan işçinin yapması gereken işten fiilen denenmesi suretiyle yapılır. Sözlü imtihan, işçinin yapması gerektiği işten ve iş branşındaki malumatla ilgili olarak,

A- Atölye İşçileri:

- a) Ölçme mevzuundaki bilgisi ve markalama,
- b) Takım ve teçhizat bilgisi,
- c) Teknik resim okuma bilgisi
- d) Malzeme bilgisi,
- e) Sanat branşı ile ilgili sair bilgiler.

B- Liman Vinç Operatörleri (Mekanik Vasıta Operatörleri):

- a) Çalıştığı ve çalışacağı vasıtalar hakkında umumi bilgisi,
- b) Çalıştığı ve çalışacağı vasıtalarda zuhur edecek arızalar ve onarımları hakkında bilgisi,
- c) Vasıtaların hizmetleri ile ilgili taşıma, kaldırma ve özelliği hakkında bilgisi,
- d) Sanat ve branşı ile ilgili sair bilgisi.

C- Tahmil-Tahliye İşçileri:

Derece ve unvanına göre:

- a) Sapan, halat, palet, ekipman vs. teçhizat bilgisi,
- b) Yük ağırlığını okuma ve ağırlığına göre sapanlama bilgisi,
- c) Emtialardaki özel işaretleri tanıma ve istifleme bilgisi,
- d) Gemi vinçleri, gemi ambarları ve bunlarla ilgili bilgiler.

Yazılı imtihan, sözlü imtihan için sayılan konulardan yapılır. Yazılı imtihan soruları, imtihanın başlama saatinden evvel imtihan komisyonu tarafından hazırlanarak sorulur.

İmtihan kağıtları mühürlenip ve imtihan komisyonu başkanı tarafından imzalanarak imtihana giren işçiye verilir.

İşçiler önce ameli imtihana tabi tutulurlar. Bunda muvaffak olanlar bilahare sözlü ve yazılı imtihana sevk edilirler.

Madde 48-İmtihan Sonuçlarının Değerlendirilmesi

I- İmtihanlarda başarı elde etmek için, ameli imtihandan en az 50 puan almış olmak şartı ile ameli, sözlü ve yazılı imtihanlar ortalamasının en az 45 puan olması şarttır.

II- İmtihanlarda notlar 100 puan üzerinden verilir. Bu not esasına göre:

- a) 0 ila 44 puan alanlar zayıf,
 - b) 45 ila 64 puan alanlar orta,
 - c) 65 ila 84 puan alanlar iyi,
 - d) 85 ila 100 puan alanlar pekiyi,
- derecede muvaffak olmuş sayılırlar.

Başarı derecesi, ameli, sözlü ve yazılı imtihan notlarının toplamının 3'e bölünmesi suretiyle bulunur.

III- İmtihan heyeti, imtihanda işçinin bilgi ve yeteneklerini göz önünde bulundurarak mutlak surette tarafsız hareket eder. Tarafsızlığın tabii bir icabı olarak üyelerin takdirleri arasında 10 puandan fazla fark bulunamaz.

10 ve daha fazla puan farkı bulunanların imtihan sonuçları ve notlandırma, imtihan itiraz komisyonunca yapılır.

İmtihan neticeleri işyerlerinde (10) gün zarfında duyurulur.

Madde 49- İmtihan Sonuçlarına İtiraz

İmtihan komisyonlarının bulunduğu her limanda biri Liman-İş Sendikası Temsilcisi, ikisi TCDD Temsilcisi olmak üzere 3 kişilik bir itiraz komisyonu teşkil edilir. TCDD temsilcilerinden birisi Komisyonun başkanıdır. Aynı şekilde 3 adette yedek üye seçilir. İmtihan Komisyonunda bulunanlar bu komisyonda görev alamazlar.

İmtihanda zayıf not almış olan işçiler haksızlığa uğradıkları kanaatinde iseler, imtihan neticesinin kendilerine tebliğinden itibaren 15 gün içinde bu komisyona yazılı şekilde müracaat edebilirler. Üyelerin not takdirleri arasında 10 ve daha fazla puan farkı olanlara ait imtihan sonuçlarının değerlendirilmesi imtihan itiraz komisyonuna intikal ettirilir.

İtiraz komisyonu, imtihan komisyonu ile temas ederek işçiye ameli, sözlü ve yazılı imtihanlarda sorulan sualleri, verilen cevapları, yaptırılan parçaları tetkik eder ve kanaatini bir rapor halinde işçinin bağlı olduğu işyerine bildirir.

İtiraz komisyonunun vereceği karar kesin olup, ilgili işçiye işyerinde duyurulur.

Yukarıdaki şekilde teşkil edilen imtihan itiraz komisyonuna, TCDD Genel Müdürlüğü ve LİMAN-İŞ Genel Merkezince birer temsilci üye sıfatı ile iştirak ettirilebilir. İmtihan itiraz komisyonuna bu şekilde birer temsilci iştirak ettirilmesi istendiği takdirde, bunu isteyen taraf diğer tarafa önceden yazı ile bildirir.

Madde 50- İmtihanlar ve Komisyonlar Hakkında Diğer Hükümler

I- İmtihan ve İtiraz Komisyonları esas itibarıyla eksik üye ile toplanamazlar. Asıl üyelerin mazereti halinde yerine yedekleri iştirak eder. Davete rağmen bunlar dahi gelmezse iştirak eden üye ile toplanır.

II- İmtihana girecek işçiler, imtihan sırasında hüviyetlerini ispat eden vesikayı yanlarında bulundurarak imtihan komisyonuna ibraz ederler.

III- Ameli imtihanda saklanması mümkün olan parçalarla yazılı imtihan kağıtları ve imtihan zabıtları, itiraz komisyonlarının bu devreye ait itirazları neticelendireceği tarihe kadar saklanır.

IV- İmtihanda alınan not ve derecesi işçinin sicil fişine işlenir.

Madde 51- Sicil raporları

(1) İşçinin 1 inci sicil amiri, işçiye talimat veren veya iş programını düzenleyen veya işçinin çalışmasını yakından bilen sözleşmeli veya memur statüsünde çalışan en yakın amirdir. İşçinin 2 nci sicil amiri ise 1 inci sicil amirinin, ilk sicil amiri konumundaki personeldir.

(2) Belirsiz süreli işçilere; aşağıdaki durumlarda sicil raporu düzenlenir.

- a) Deneme süresi sonunda,
- b) Üst dereceye terfilerde,
- c) Sanatsız işçi kadrosundan sanatkâr işçi kadrosuna geçişlerde,
- ç) Olumsuz sicil alan işçilere, olumlu sicil alınca kadar her yıl.

(3) İşçiler düzenlenecek sicil raporunda; 10 tam puan üzerinden iş verimi, iş bilgisi, iş kalitesi, beceriklilik, iş ahlakı, işe devam, koruma ve korunma, iş birliği, ceza ve sağlık durumu ve beşeri münasebetler konularında ayrı ayrı değerlendirilir.

- a) Her bir konudaki sicil notu;
 - 1) 0 - 4 dahil arasında olanlar zayıf,
 - 2) 5 dahil - 6 dahil arasında olanlar orta,
 - 3) 7 dahil - 8 dahil arasında olanlar iyi,
 - 4) 9 dahil - 10 dahil arasında olanlar pekiyi.

Kabul edilir.

- b) Sicil notları toplamı;
 - 1) 0 - 44 dahil olanlar zayıf,
 - 2) 45 dahil - 64 dahil arasında olanlar orta,
 - 3) 65 dahil - 84 dahil arasında olanlar iyi,
 - 2) 85 dahil - 100 dahil arasında olanlar pekiyi.

Kabul edilir.

(4) İşçilerin terfi edebilmesi, sanatsız işçilerin sanatkâr kadrosuna geçirilebilmesi ve deneme süresi sonunda asaletinin onaylanabilmesi için, sicil notu toplamının en az 45 olması gerekir. Ancak, sicil notu toplamı 45 olsa dahi;

a) İş verimi, iş bilgisi, iş kalitesi, beceriklilik, iş ahlakı konularında birden fazla zayıf not alanlar,

b) İşe devam, koruma ve korunma, iş birliği, ceza ve sağlık durumu ve beşeri münasebetler konularından ikiden fazla zayıf not alanlar,

c) Sicil raporunda; iş verimi, iş bilgisi, iş kalitesi, beceriklilik, iş ahlakı konularından bir zayıf notu, işe devam, koruma ve korunma, iş birliği, ceza ve sağlık durumu ve beşeri münasebetler konularından iki zayıf notu olanlar,

terfi edemez, sanatsız işçi kadrosundan sanatkâr işçi kadrosuna geçirilemez ve deneme süresi sonunda asaleti onaylanmaz.

(5) Düzenlenen sicil raporları işçilerin özlük dosyalarında saklanır.

(6) Olumsuz sicil alan işçilere, 15 gün içerisinde kapalı zarf ile yazılı bildirimde bulunulur. İşçi, kararın tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde itiraz edebilir. Süresi içinde itiraz edilen olumsuz sicil raporları ile 1 inci ve 2 nci sicil amiri görüşleri arasında çelişki bulunan raporlar, İşyeri Komitesinde görüşülerek karara bağlanır.

Madde 52- İntibak ve Zamların Terfi veya Terfih İşlemlerine Tesir Etmeyeceği

Bu sözleşmeye intibak veya yapılmış olan zam sebebiyle ücret artışı yapılmış olması, işçilerin bu sözleşmeye göre yapılması gereken terfi veya terfih işlemlerine halel getirmez.

Madde 53- Emek zammı ve emek zammı hesabına dahil edilecek süreler

(1) Sözleşme kapsamına giren ve İşverene ait işyerlerinde belirli veya belirsiz süreli hizmet akdiyle çalışan işçilere, İşverende geçen tüm hizmetlerinin her senesi için saat ücretine ilave edilmek suretiyle; 01.03.2021 tarihinden geçerli olmak üzere 0,036999 TL, 01.09.2021 tarihinden itibaren 0,038849 TL emek zammı ödenir.

(2) İşverende bir yıllık hizmet süresini doldurmuş olmak kaydıyla, yurt içinde muvazzaf askerlikte geçen süreler emek zammının hesabında dikkate alınır.

(3) Türkiye'de geçerli askerlik süresini aşmamak kaydıyla; yurt dışında muvazzaf askerlikte geçen süreler emek zammına dahil edilir.

(4) Emek zammı, işçinin İşverendeki yıllık hizmetini doldurduğu tarihi takip eden Ocak ve Temmuz ayları başından itibaren ücrete esas olan çalışma saatleri üzerinden ödenir. Saat ücretine dayalı her türlü hak edişlerde, ödemelere dahil edilir.

(5) İşverene ait işyerlerinden herhangi bir nedenle ayrılanlardan yeniden iş alanların emek zammı başlangıç tarihi; ilk işe giriş tarihinden itibaren fiilen çalışılan sürelerin toplamı dikkate alınarak hesaplanır.

(6) Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için bu maddenin uygulanmasına 15.02.2020 tarihinden itibaren başlanacak olup, bu işçilere geriye dönük herhangi bir ücret farkı ödenmeyecektir.

Madde 54- İşçi Ücretlerinin Ödenme Zamanı

İşçi ücretleri ve ücretle birlikte ödenmesi gereken diğer hak edişler bir ay içinde hak kazandıkları günlere ait olmak üzere, işledikten sonra ayın 18'ine kadar bankalar aracılığıyla ödenir.

Ödeme günü Cumartesi gününe rastladığı takdirde Cuma günü, Pazara rastladığı takdirde Pazartesi günü, bayrama rastladığı takdirde ise Arife gününden önceki iş günüdür.

Yukarıda belirtilen tarihlerde ücretlerin ödenmemesinde taksirli görülenler hakkında işverence statülerine göre işlem yapılır.

Ücretle beraber ödenmesi mümkün olmayan hesap yanlışlıkları ve diğer hak edişler ödeme tarihini takip eden 10 gün içinde ayrı bordrolarla işçilere ödenir.

Madde 55- Postabaşılık Tazminatı

(1) İşyerlerinde bu toplu iş sözleşmesindeki iş tarif cetvellerinde belirtilen vazifeleri dışında ayrıca fiilen postabaşılık görevi gördürülenlere, bu işleri yaptıkları müddetçe ve müktesep hak olmamak üzere 01.03.2021 tarihinden itibaren saatte 0,46 TL 'ye, 01.09.2021 tarihinden itibaren 0,48 TL 'ye yükseltilerek Postabaşılık Tazminatı verilir.

(2) Her işyerinde kaç postabaşılık işi olacağı ilgili servisin teklifi ve Genel Müdürlüğün tasvibi ile tespit edilir. Postabaşılığa tayin ve geri alınmalardan doğacak şikâyetler, işyeri komitelerince halledilerek karara bağlanır.

(3) İşyerlerinde bu toplu iş sözleşmesindeki iş tarif cetvellerinde aşçılık için belirtilen vazifeleri dışında, ayrıca fiilen aşçılık için postabaşılık görevi gördürülenlere de, bu işleri yaptıkları müddetçe ve müktesep hak olmamak üzere, 01.03.2021 tarihinden itibaren saatte 0,22 TL'ye, 01.09.2021 tarihinden itibaren saatte 0,23 TL'ye yükseltilerek Postabaşılık Tazminatı verilir.

(4) Bu ödemeler, Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak ödenecektir.

Madde 56- Ağır ve Yıpratıcı İşlerde Çalışmayı ve Devamı Teşvik Tazminatı

Ağır ve yıpratıcı işlerde çalışmayı ve devamı teşvik tazminatı, Kanun ve Toplu İş Sözleşmesi ile verilen ücretli izin, ücretsiz izin ve raporlu günlerde ödenmez.

Kazanılmış hak sayılmamak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek kaydıyla; aşağıda belirtilen işyerlerinde ve işlerde çalışan işçilere, seminerler hariç olmak üzere; meslekleri ile ilgili İşveren tarafından açılan eğitim, kurs ve staj süreleri de dahil olmak üzere saatlik ücretlerinden ayrı olarak, emek zammı dahil saat ücretinin %16'sı tutarında brüt tazminat ödenir.

a- Oksijen ve elektrik kaynakçılara,

b- TCDD Liman ve İskeleler Tarifesinde belirtilen parlayıcı, patlayıcı ve yanıcı, yanmayı kolaylaştırıcı ve yakıcı maddeleri ihtiva eden gemilerde bu eşyaların yükletilmesi ve boşaltılmasında çalışanlara (zamlı tarife uygulanmamış olması işçiye bu tazminatın tediyesine mani teşkil etmez)

c- Yüksek tansiyon trafo merkezlerinde katener tamir ve bakım işlerinde çalışanlara,

ç- Motorlu ve elektrikli kara vinçlerinde veya yüzer vinçlerde operatör olarak çalışanlara,

d- Gemi ambarlarında forklift, buldozer veya loderlerde operatör olarak çalışanlara,

e- Limanda su tamirâtı, kalorifer ve inşaat işlerinde çalışanlara,

f- Raspa işinde çalışanlara,

g- Carbon-black (iskarası), pik ve kömür yükleme-boşaltma işlerinde çalışanlara,
ğ- Akü şarj yerlerinde asit işlerinde ve çelik akülerin potasla yıkama işlerinde çalışanlara,
h- Deniz vasıtaları ile diğer muharrik ve sabit araçların motor tamir-bakım işleri ile vinçlerin makara, halat vesair aksamalarının vinç üzerinde monte, demonte, tamir ve yağlama işlerinde çalışanlara,

- ı- Konveyörde demir cevheri işlerinde çalışanlara,
- i- Başformen, formen, serdümen ve gemi vinççilerine,
- j- Tabanca ile boya işi yapanlara,
- k- Potas ve benzolle temizlik işlerinde çalışanlara,
- l- Kızaklama işlerinde çalışanlara,

(2) Bu maddenin birinci fıkrasında sayılan işler dışında çalışan işçilere ise, senelik izin, ücretsiz izin ve raporlu günlerde ödenmemek, müktesep hak sayılmamak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek kaydıyla; saat ücretinin (Emek Zammı dahil) %14'ü tutarında, tazminat ödenir.

(3) Ayrıca, bu Toplu İş Sözleşmesinin II Sayılı Cetvelinde yer alan Liman Vinç Operatörü Ustası (Mekanik Vasıta Operatör Ustası), Liman Vinç Operatörü (Mekanik Vasıta Operatörü), Liman Vinç Operatörü İşçisi (Mekanik Vasıta Operatör İşçisi), Liman Vinç Operatörü İşçi Yardımcısı (Mekanik Vasıta Operatör İşçi Yardımcısı) olarak çalışanlara, birinci fıkrafta belirtilen tazminattan ayrı olarak, saat ücretlerinin (Emek Zammı dahil) %10'u tutarında ek tazminat ödenir. Bu unvanları taşımakla birlikte, unvanları dışında çalışanlara bu tazminat ödenmez.

(4) İşin bünyesinden doğan fasıla ve beklemeler çalışılmış gibi nazara alınır.

Madde 57- İmdat Ekibi Munzam Tazminatı

Tabii afetler ve olağanüstü haller sebebiyle karada, denizde mal ve can emniyetini tehlikeye düşürecek ahval vukuunda imdat ekibi olarak işyeri dışına gönderilecek bilumum işçilere vaka mahalline varışlarından ayrılışlarına kadar bilfiil çalışılan saatlerine karşılık normal ücretleri ile fazla çalışmaları ve harcırahları dışında beher saat için 01.03.2021 tarihinden itibaren 1,19 TL, 01.09.2021 tarihinden itibaren beher saat için 1,25 TL munzam tazminat ödenir.

Bu ödeme, Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

İmdat ekibinde çalışan işçilerin imdat ekibi olarak hadise mahallinden dönüşlerinde yolda geçirilen süre iş süresinden sayılır. Ancak, bu süre için imdat ekibi munzam tazminatı ödenmez.

Madde 58-Gözültüne Alınma, Tutukluluk ve Mahkûmiyet Halinde Fesih ve Tekrar İşe Başlatma

(1) Gözültüne alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde, kanuni gözülti süresince ücretsiz izinli sayılır.

(2) İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki bildirim önellerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesiş sayılır. 4857/17. maddesinde sayılan süreler kadar süren tutukluluk hallerinde işçi ücretsiz izinli kabul edilir. Ancak, 854 sayılı Deniz İş Kanuna tabi olan işçiler için 854/16 maddesindeki bildirim süreleri geçerlidir.

(3) Tutuklanan veya gözültüne alınan işçi hakkında, 90 günlük süre içinde;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı veya gözetim kararının sona ermesi,
- b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- c) Beraat veya tahliye,
- ç) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

Kararlarından herhangi birinin verilmesi ve işçinin bu tarihten itibaren 7 işgünü içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, İşveren tarafından eski ücret derecesiyle işe alınır.

(4) Herhangi bir suçtan mahkûm olan işçilerden;

a) 1 yıl ve daha az ceza alan,

b) 1 yıldan fazla ceza almakla birlikte; cezası ertelenen, paraya çevrilen veya herhangi bir nedenle 1 yıldan önce tahliye edilen, hükmün açıklanmasının geriye bırakılmasına karar verilenler,

karar tarihten itibaren 7 işgünü içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun boş kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması kaydıyla, İşverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

(5) Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik kapsamında eski hükümlü olarak istihdam edilecek işçiler hariç olmak üzere;

a) Cezası ertelenmiş, paraya çevrilmiş veya herhangi bir nedenle hükmün açıklanmasının geriye bırakılmasına karar verilmiş veya affa uğramış olsa bile; Devletin güvenliğine, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine, milli savunmaya ve Devlet sırlarına karşı işlenen suçlar ile casusluk, cinsel saldırı veya çocuğun cinsel istismarı, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma,

hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, kaçakçılık,

b) Yüz kızartıcı veya cinsel istismar suçlarından mahkûm olanlar,

c) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 14/I maddelerinde sayılan haller nedeniyle iş sözleşmesi fesh edilenler, tekrar işe alınmazlar.

Madde 59- Silah Altına Alınanların Ücretleri

a) Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçilerden muvazzaf askerlik hizmeti sebebiyle ayrılacaklar hakkında, askerlik şubesinden aldıkları sevk belgesine istinaden mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre işlem yapılır.

b) Muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra, talim veya Sivil Savunma maksadıyla mükellefiyet altına alınan işçilerin iş akitleri feshedilmez. Mükellefiyet altına alan makamlarca herhangi bir ödeme yapılmadığı takdirde mükellefiyet altında kaldıkları müddete ait ücretleri tam olarak ödenir. Bahsi geçen makamlarca bir ödeme yapıp da bu ödemenin miktarı işçinin ücretinden az olduğu takdirde işveren yalnız aradaki farkı öder. Mükellefiyet altında kaldığı süreler gaybubetten sayılmaz. Mükellefiyet müddeti 1 ayı geçerse aylık ücreti avans olarak ödenir.

Bu fıkra hükmü mükellefiyetin bitiminden sonra 1 ay içinde tekrar işe avdet edenlere uygulanır.

c) Sivil savunma ve silah altına alınma kurslarına hafta tatili veya dinlenme günlerinde katılan işçilere bu günler kadar ücretli dinlenme verilir.

Madde 60- İlave Tediye ve Faydalanma Şartları

(1) Sözleşme kapsamına giren işçilere; bir takvim yılı içinde 6772 sayılı Kanun'da belirtilen usul ve esaslar dâhilinde emek zammı dâhil saat ücreti üzerinden ilave tediye ödenir. İlave tediye, Cumhurbaşkanınca belirlenen tarihlerde ödenir.

(2) İlave tediye ödeme tarihinde işçinin işinden ayrılmış olduğuna bakılmaksızın, ilave tediye ait olduğu yıl içerisinde İşverende geçen hizmetleriyle orantılı olarak ödenir. İlave tediye iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihinden önce ödenmiş ise; çalıştıkları süreyle orantılı ödenmesi gereken miktar düşülerek, fazla ödeme geri alınır.

Madde 61- İkramiye ve Faydalanma Şartları

(1) Sözleşme kapsamına giren işçilere, emek zammı dahil yılda 225 saatlik, gemiadamları için ise yılda 240 saatlik ücreti tutarında iki ikramiye ödenir. Bu ikramiye Nisan ve Eylül aylarında iki eşit taksitte ödenir.

(2) Cumhurbaşkanınca ile belirlenen ilave tediye ödeme tarihi ile ikramiye ödeme tarihi aynı aya rastladığı takdirde, ikramiye takip eden ay içinde ödenir.

(3) İkramiye, işçinin ödeme tarihindeki emek zammı dahil saat ücreti üzerinden hesaplanır.

(4) Belirsiz ve belirli süreli hizmet akdiyle çalışan işçilerden ikramiye ödeme tarihinde iş başında olanların ikramiyeleri, o dönemin sonuna kadar olan çalışma süresi ile orantılı olarak peşin ödenir. İkramiye ödeme tarihinden sonra işe girenlerin ise ilgili dönemin sonunda çalışma süresi ile orantılı olarak ödenir.

(5) İkramiyeye hak kazandıkları halde, ödeme tarihinden önce iş sözleşmesi sona erenlerin ikramiyeleri çalıştıkları süreyle orantılı ödenir. İkramiye iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihinden önce ödenmiş ise; çalıştıkları süreyle orantılı ödenmesi gereken miktar düşülerek, fazla ödeme geri alınır.

(6) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinde sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenler ile disiplin suçu nedeniyle, İşveren tarafından iş sözleşmesi feshedilenlere, fesih tarihinin ilgili bulunduğu döneme ait ikramiye ödenmez. Ödenmiş ise tamamı geri alınır.

(7) Malullük, yaşlılık, emeklilik nedeniyle işten ayrılanlarla ölenlerin o döneme ait ikramiyeleri tam olarak ödenir.

(8) İlk defa ve tekrar işe girenlerden 4 üncü fıkradaki şartları taşıyanların, ilgili dönemin ikramiyeleri o dönemdeki çalışma süresiyle orantılı olarak ödenir.

(9) İkramiyenin dönem tarihinden önce ödenmesi halinde, dönem sonuna kadar ikramiye almaya engel bir durumu ortaya çıkanlardan, ödenen tutar geri alınır.

(10) İkramiyenin hak ediş ve hesabında; kanunlarla belirlenen her türlü hastalık, ücretli izinler ve Sözleşmenin "İzinler" başlıklı 72 nci maddesinde yer alan ücretsiz izinler ile muvazzaf askerlik hizmeti dışında herhangi bir nedenle silahlı altına alınma nedeniyle geçirilen süreler, eğitim ve seminerlerde geçirilen süreler çalışılmış sayılır.

Madde 62- Tatil Gün ve Zamanları ve Bu Zamanlarda Ödenecek Ücret

I- İşbu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamına giren Liman işyerlerinde çalışan işçiler için tatil gün ve zamanları;

a) Günü 8 (sekiz) ile 17 (onyedi) saatleri dışında kalan müddetler,

b) Hergün saat 12.01 - 13.00 arasındaki müddetler,

c) Cumartesi günleri saat 12.00'den sonrası ve Pazar günlerinin tamamı,

d) Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri ile kanunen tatil kabul edilecek zamanların devamınca geçecek müddetlerdir.

II- Tatil Gün ve Zamanlarında İşçilerin Ücretlerine Yapılacak Zam;

1.1.1964 tarihinde yürürlüğe giren (TCDD İşletmesi Liman ve İskeleler Tarifesi)ne göre tatil gün ve zamanlarında zamlı tarife tatbik edilen Liman İşyerlerinde yukarıda belirtilen tatil gün ve zamanlarında çalışanların bu gün ve zamanlarındaki çalışmalarına ait saat başına isabet eden (emek zammı dahil) ücretleri % 50 zamlı olarak ödenir.

Bu gün ve zamanlar içinde fazla çalışma yapıldığı takdirde; saat başına isabet eden (emek zammı dahil) ücretler %50 tatil gün ve zamanları zammı ilavesi ile ortaya çıkan miktarın %50'si fazla çalışma zammı olarak ödenir.

Her takvim yılı içindeki tatil gün ve zamanları çalışmaları zammının fevkalade ikramiye ve tazminat ile ilave tediye, inikasından doğan fark, Bilgi Teknolojileri Dairesince tespit edilerek müteakip yılın Ocak ayı içinde ödenir.

Madde 63- Ödül

(1) Olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerine göre başarılı görev yapmak suretiyle; kamu kaynağında önemli ölçüde tasarruf sağlanmasında, kamu zararının oluşmasının önlenmesinde ve önlenemez kamu zararlarının önemli ölçüde azaltılmasında, kamusal fayda ve gelirlerin beklenenin üzerinde artırılmasında veya sunulan hizmetlerin etkinlik ve kalitesinin yükseltilmesinde somut olaylara ve verilere dayalı olarak katkı sağladıkları tespit edilen işçilere, İşyeri Komitelerinin teklifi ve Yönetim Kurulu kararı ile en fazla emek zammı dahil bir aylık saat ücreti üzerinden para ödülü verilir.

(2) Bu şekilde ödüllendirilen işçiler teşkilata kurumun internet sitesinden duyurulur.

Madde 64- Teşekkür Belgesi

(1) Çalışmaları ve örnek davranışları ile öne çıkan işçilere işyeri amirlerinin teklifi ve Genel Müdürlüğün onayı ile takdirname verilir.

(2) Bu şekilde ödüllendirilen işçiler teşkilata kurumun internet sitesinden duyurulur.

Madde 65- Harcırah

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçilere yurtiçi ve yurtdışı harcırahları konusunda, 6245 Sayılı Harcırah Kanunu, Bütçe Kanunu ve TCDD Harcırah Tüzüğü hükümlerine göre işlem yapılır.

Madde 66- Verimlilik Primi

1- Limanlarda gemilere yapılan yükleme-boşaltma işlemlerinde çalışan işverence teşekkül ettirilen postaların 7,5 saatlik normal çalışma süresinde yükleyeceği boşaltacağı ton miktarının (işçinin kusurundan doğan hasarlı eşyalar hariç) Ek-3'te belirtilen standartları aşması halinde işçi başına (serdümen ve vinççi dahil) posta ile birlikte, gemi ambarlarında ve sahada çalışan mekanik vasıta operatörlerine, iskele vinççisi ve kreyn operatörüne, standardı aşan beher ton için 01.03.2021 tarihinden itibaren 0,079479 TL, 01.09.2021 tarihinden itibaren 0,083453 TL prim verilir.

Bu ödeme, Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

Örneğin; standardı günde (180) ton olan eşya yüklemesinde posta günde, 200 ton yüklediği takdirde standardı aşan (20) ton için postadaki her işçiye (20x0,079479) TL prim verilir.

2) Ton standartları, fazla çalışma yapılması halinde her bir saat için 1/7,5 aşması ile, postanın munzam işçilerle takviyesi halinde ise, standart tonun işçi sayısının bölünmesi ile bulunacak miktar kadar artırılır.

Örneğin; günlük standardı 150 ton olan eşyada bir saat fazla çalışma yapılması halinde günlük standardı 170 ton, aynı eşya için postaya iki munzam işçi verilmesi halinde 150/10 işçi; 15x2=30 ilavesiyle 180 ton olacaktır. Keza postaya iki işçi noksan verilmesi halinde 15x2=30 eksikliğiyle 120 ton olacaktır.

3) Aynı postanın;

a) Yüklemeden sonra boşaltma veya aksine boşaltmadan sonra yükleme yapması veya aktarmadan sonra yükleme-boşaltma yapması,

b) Çok çeşitli eşya manipülasyonu yapması (örneğin, aynı postanın tütün, paletli çimento, salça yüklemesi gibi)

hallerinde prime esas standart ton olarak her bir eşya için tespit edilmiş standardın çalışılan saate oranı dikkate alınır. Örneğin, posta önce ambar ağzındaki paletli eşyaları iki saatte aktarmış ve bilahare 6 saat sun'i gübre boşaltmış ise, prim için paletli eşya standart tonunun 2/7,5'ünü aşan ton miktarı sun'i gübre için standart tonun 6/7,5'ünü aşan ton miktarı esas alınacaktır.

4) İşaltı edilmeyen veya beklemeye giren postalarda prim standart ton esas alınacaktır.

Örneğin; 4 saat sonra işaltı edilen posta için standardı 200 ton olan eşya için standart 100 ton olarak nazara alınacaktır. İşaltı edilen posta herhangi bir nedenle hiç çalışmamış ise bu hal standardın altında bir çalışma sayılmaz.

5) Beher parçası 100 tonun üzerinde olan ağır parçalar prim tahakkukunda nazara alınmayacaktır.

6) Başformen ve formenler görevli olduğu gemilerdeki postalarda en yüksek verimlilik primini alan işçi kadar prim alacaklardır. Operatör postabaşısı da bu primlerden başformen gibi yararlanır.

7) Bu suretle ödenecek prim:

A) Ayda 6 kez standart ton altında iş yapan işçi için (işçinin saat ücreti x 195 şeklinde tespit edilecek) aylık ücretinin % 20'sini,

B) (A) bendi dışındaki işçilerin aylık ücretlerinin %40'ını aşamayacaktır.

8) Verimlilik primi uygulamasına işbu Toplu İş Sözleşmesinin Limanlara ulaştığı tarihte başlanacaktır.

Madde 67--Nakil

(1) İşçilerin mahallinden karşılanması ve çalıştırılması esastır. Nakil, işçinin bir işyerinden başka bir işyerine sürekli olarak verilmesidir. Nakil nedeniyle, işçinin rızası dışında, derece, unvan ve kazanılmış ücretlerinde indirim yapılamaz.

(2) Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin aynı işverene bağlı ve belediye hudutları içindeki bir başka işyerine nakledilmeleri mümkündür.

Madde 68-- İstek Üzerine Nakil

(1) İşçiler bulundukları işyerinde bir yıl çalışmış olmak kaydıyla herhangi bir nedenle nakil isteğinde bulunabilir. Nakil istekleri, nakil istedikleri işyerinde boş kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç olması halinde yerine getirilebilir.

Madde 69- Karşılıklı Nakil

(1) Aynı unvanda bulunan işçiler karşılıklı olarak nakil isteğinde bulunabilir. Karşılıklı nakil isteğinde bulunacak işçilerin, bulundukları işyerinde en az bir yıl görev yapmış olmaları şarttır.

(2) Karşılıklı nakilleri nakle yetkili makamca onaylananların, bulundukları işyerlerinden ilişkileri eş zamanlı olarak kesilir.

Madde 70- Nakillerde İşe Başlama Süresi

(1) Bulundukları yerden, belediye sınırları dışındaki bir işyerine nakledilen işçilerin nakil emri, 15 gün içerisinde kendilerine tebliğ edilir ve ilişkileri kesilir. İşyerinden ilişkileri kesilen işçiler, en geç 15 gün içerisinde yeni işyerlerinde göreve başlamak zorundadır.

(2) Aynı belediye sınırları içindeki, farklı bir işyerine nakledilen işçiler ise; en geç ilişkilerinin kesildiği günü takip eden iş gününde yeni işyerinde göreve başlamak zorundadır.

(3) Bu maddenin 1 ve 2 nci fıkralarında belirtilen süreyi aşan, belgeye dayalı geçerli bir mazereti olanlar, mazeretlerinin ortadan kalktığı günü takip eden ilk iş gününde yeni işyerlerinde göreve başlarlar.

(4) İsteği dışında nakledilen işçilerden, bu maddenin 1 ve 2 nci fıkralarında belirtilen süre içerisinde; belgeye dayalı geçerli bir mazereti olmadan, yeni işyerinde göreve başlamayanların iş sözleşmesi feshedilir ve kıdem tazminatı ödenerek ilişkileri kesilir.

(5) Nakli yapılan işçilerin, ilişkilerinin kesildiği tarih ile yeni işyerinde göreve başladığı 15 gün içindeki, hafta ve genel tatil günleri dahil ücretleri yeni işyerinde ödenir.

Madde 71- İşçilerin Yer ve Görev Değişikliği

(1) İşçiler gerektiği takdirde, işyeri içinde unvan veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

Madde 72-İzinler

I- Yıllık Ücretli İzinler:

(1) Sözleşme kapsamına giren işçilere İş Kanunu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ve uygulama emirleri dahilinde; İşverendeki toplam hizmet süresi:

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on sekiz iş günü,

b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi dört iş günü,

c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara otuz işgünü,

yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık izinler, işçinin isteği ve işyeri amirinin uygun göreceği zamanda; bir bölümü on günden az olmamak üzere bölümler halinde kullanılır.

(2) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin müddeti içine giren Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatili günleri nazara alınmaz, izin bugünler kadar uzatılır.

(3) Yıllık ücretli izinlerini işyerinin bulunduğu mahalden başka bir yerde geçirecek olanlara talep ettikleri takdirde 7 güne kadar ücretsiz yol izni verilir.

(4) Yıllık ücretli izin hakkını iktisap eden işçilere, mazeretleri halinde kullanılmak üzere yılda 6 işgününe kadar ücretli izin verilir. Bu izin en az yarım günlük olarak verilir.

(5) Radyoloji, radyon ve elektrikli tedavi müesseselerinin nizamnamesine tabi olan işlerde çalışan işçilere yıllık izin hakları dışında mezkur nizamname gereğince ayrıca 4 hafta ücretli izin verilir.

(6) İşçinin yıllık ücretli izin günlerine ait ücreti işçi izne çıkmadan önce peşin olarak ödenir. Ancak, işçi taleplerinde izin ücretini peşin almak istemediğini bildirdiği takdirde bu ücret avdetinde ödenir.

(7) İşçilerin yıllık ücretli izin hakları TCDD işyerlerinde çalıştıkları süreler birbirine eklenmek suretiyle hesap edilir.

İşçilere toplu iş sözleşmesi ile verilen ücretli ve 90 güne kadarki ücretsiz izinler, yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış günler gibi nazara alınır.

(8) İzin ücretlerinin hesabında tatil gün ve zamanları zammının inikası nazara alınır.

II- Ücretli Mazeret İzinleri:

(1) İşçilerin; evlenmesi, eşinin doğumu, ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarının ölümü ve doğal afetlerle karşılaşması halinde 5 gün, kayınvalide veya kayınpederin ölümü halinde ise 3 gün ücretli mazeret izni verilir.

(2) Bahsi geçen hadiselerin yıllık ücretli izinlerin kullanılması zamanına rastlaması ve keyfiyeti yazılı belge ile tevsiki halinde mezkûr hadiseler için verilecek izin süresi kadar yıllık ücretli izin uzatılır. Demiryolcu ve yakınlarının cenazesine katılacak işçilere işi aksatmayacak şekilde müsaade verilir. Bu izin günlerine rastlayan hafta tatil günü olursa o gün nazara alınmaz. İzin 1 gün uzatılır.

III- Ücretsiz Mazeret İzinleri:

(1) İşçinin mazereti ve yazılı isteği üzerine yıllık ücretli izin hakları dışında bir takvim yılı içinde 30 güne kadar Liman İşletme Müdürü tarafından ücretsiz izin verilir. Bu izin hakkı olağanüstü hal ve zorunlu nedenlerin varlığı belgelendirilmek şartıyla 90 güne kadar bağlı olunan Daire Başkanının onayı ile uzatılır. Sözleşmenin 34. maddesi gereğince ücretsiz izinli sayılan süreler, ücretsiz izin hakkından düşülür. Ücretsiz izinler talep ve mazerete göre günlük veya (en az bir saatlik olmak üzere) saatlik de verilebilir.

(2) TCDD'deki hizmet süresi bir yıl ve daha fazla olan kadrolu işçilerin izin talepleri halinde iktisap tarihinden önce dahi yıllık ücretli izinleri kullanılabilir.

(3) Yıllık ücretli izne ayrılan işçilerden hastalığı sebebiyle Devlet Hastaneleri veya doktorları tarafından istirahat verilenler ile hastanede yatırılarak tedavi edilenler bu olayı vesaikle tevsik etmek ve talepte bulunmak kaydıyla izin süreleri istirahatli kaldıkları veya hastanede yattıkları süre kadar uzatılır.

(4) İşçilere verilen saatlik ve günlük ücretli ve ücretsiz izinlerde izin modeli düzenlenir.

IV-Sendikal İzinler:

A) Baştemsilci İzni

Sendika baştemsilcisi temsilcilik görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla ve işverenin izniyle 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 işçi çalıştıran işyerinde	10 saat

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

B) Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcileri temsilcilik görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile işverenin izni ile 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 işçi çalıştıran işyerinde				5 saat

C) Diğer İzinler:

Sendika 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.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01-50 İşçi 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.

Madde 73- Birleştirilmiş Sosyal Yardımlar

(1) Birleştirilmiş sosyal yardımlar; 24 üncü dönem Toplu İş Sözleşmesinin “Aile yardımı” başlıklı 83/b 1nci maddesi ve “Birleştirilmiş sosyal yardımlar” başlıklı 83/a uncu maddesinde belirtilen yardımları ifade eder.

(2) İşveren, bu sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçilere sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında 480,44 TL/Ay, ikinci altı ayında ise 504,46 TL/Ay sosyal yardım öder.

Bu ödeme, Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

(3) Bu yardımın ödenmesinde; her türlü ücretli izinler, iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer hastalık istirahat hallerinde herhangi bir kesinti yapılmaz.

Madde 74- İzin Belgesi

Toplu Sözleşmenin uygulandığı işyerlerinde çalışan işçilere ücretli ve ücretsiz izinlerde işveren tarafından izin süresini gösteren izin belgesi verilir.

Madde 75- İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

I-İş sözleşmelerinin, İşveren tarafından 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü ve 25 inci maddesi ile 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesi dışında feshedilmesi halinde; işçiye veya İşverene iş sözleşmesinin fesh edileceği bildirilir.

4857 sayılı İş Kanununun “İşverenin Haklı Nedenlerle Derhal Fesih Hakkı” başlıklı 25 inci maddesinin IV üncü fıkrası gereğince yapılacak iş sözleşmesi feshinde aynı Kanunun “Sürelî fesih” başlıklı 17 inci maddesinde yer alan bildirim süreleri dikkate alınır.

854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi çalışan işçilerin gözüaltına alınma, tutukluluk ve mahkûmiyet halinde aynı Kanunun “Aktin çözülmesinde bildirim” başlıklı 16 ncı maddesinde yer alan bildirim süreleri dikkate alınır.

a) İş altı aydan az sürmüş işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek 2.hafta sonunda,

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek 4 hafta sonunda,

c) İş bir buçuk yıldan 3 yıla kadar sürmüş işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek 8 hafta sonunda,

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek 10.hafta sonunda,

feshi muteber olur.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin hizmet akitleri sürenin bitiminden önce feshedildiği takdirde ihbar önellerine riayet olunur.

II- 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesi hükümleri ile 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesi II nci ve III üncü fıkraları saklı kalmak üzere işyerinden ayrılmak isteyen işçiler bu isteklerini 15 gün önce yazı ile bildirmek zorundadırlar. Yazılı müracaatlarından itibaren 15 gün geçmeden işyerinden ayrılamazlar. Bu fıkra hükmünü yerine getirmeyen işçilerden süresi belirli olmayan iş sözleşmesiyle çalışan

daimi işçiler birinci bentte yazılı ihbar sürelerine riayet etmek veya bu süreler miktarınca ihbar tazminatı ödemek mecburiyetindedirler.

III- İtiraz, İş Kanunu'nun 25.maddesinin 2.bendinde yazılı sebeplerle iş sözleşmeleri feshedilen işçiler (hırsızlık ve haysiyet kırıcı suçlardan birini işleyenler hariç) iş sözleşmelerinin feshinin kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 6 işgünü içinde itiraz ettikleri takdirde durumları işyeri komitesinde görüşülür ve itiraz tarihinden itibaren 15 işgünü içinde karara bağlanır.

İş hacminin azalması, işyerinin kapanması sebebiyle toplu işçi çıkarmalarla, Toplu İş Sözleşmesinin 76. maddesine göre; işten çıkarmalar dışında İş Kanunu'nun 17.maddesine göre münferit olarak işten çıkarılmak üzere kendilerine fesih ihbarında (bildiriminde) bulunulan işçiler, ihbarın tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde itiraz ettikleri takdirde durumları yüksek komitede görüşülür. İtiraz dilekçesinin bir nüshası işyerine, bir nüshası da sendikanın ilgili şubesine verilir ve itiraz Genel Müdürlüğe intikal tarihinden itibaren 6 işgünü içinde karara bağlanır. Yüksek komite, yapılacak fesih işleminin haksız olup olmadığını inceleyerek karara bağlar. İtiraz süresi dolmadan itiraz etmişse itiraz karara bağlanmadan işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmez ve iş arama izni kullandırılmaz. İhbar, kıdem ve iş arama izin ücreti peşin verilmek suretiyle iş sözleşmesi feshedilmek istenen işçinin itiraz süresi geçmeden veya itiraz etmişse karara bağlanmadan işi ile ilişkisi kesilmez.

Nakillerde mazeretsiz olarak 15 gün içerisinde işe başlamayan işçilerin bireysel iş sözleşmeleri fesh edilir.

Bu Toplu İş Sözleşmesinin "Sosyal Güvenlik Kurumunca Verilen İş göremezlik Ödeneklerinin Tama İbلاغı" başlıklı 96 ncı maddesinde belirtilen süreler sonunda iyileşemeyen işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/I fıkrası, 854 sayılı Deniz İş Kanununun ise 14/III fıkrası gereğince bireysel iş sözleşmesi fesh edilir.

Sanat kolu değişikliklerinde bireysel iş sözleşmelerinin yenilenmesi gerekmektedir. Yenilenen bireysel iş sözleşmesini imzalamayan işçinin iş sözleşmesi fesh edilir.

Toplu işten çıkarma ve iş güvencesi konusunda Kanun hükümleri uygulanır.

Deneme süresi sonunda olumsuz sicil notu alan işçinin iş sözleşmesi bildirimsiz olarak fesh edilir.

Madde 76– Emeklilik

(1) Kanunlarda öngörülen asgari yaş ve hizmet süresini dolduran işçiler, istekleri halinde ve istedikleri tarihte emekliye ayrılmak üzere iş sözleşmesini feshedebilir.

(2) 62 yaşını dolduran erkek işçiler ile 59 yaşını dolduran kadın işçilerin sözleşmeleri, İşveren tarafından yaş haddi nedeniyle feshedilir. Yaş haddini doldurup emekli aylığına hak kazanamayanlardan;

a) Belirsiz süreli işçilerden çalışmasından memnun kalınan ve sağlık durumu uygun olanların, iki yıl içerisinde emekli aylığına hak kazanacaklarını belgeledikleri takdirde en çok iki yıl,

b) Belirli süreli işçilerden çalışmasından memnun kalınmak ve sağlık durumu uygun olduğunun belgelemek şartıyla;

Yılda 179 gün ve daha az çalışması bulunanların emekli aylığına hak kazanabilmesi için 720 ve daha az prim gününe ihtiyaç olduğunu SGK' dan alacağı belge ile belgelemesi halinde en çok 4 yıl,

Yılda 299 gün çalışan işçiler ise emekli aylığına hak kazanabilmesi için 720 ve daha az prim gününe ihtiyaç olduğunu SGK' dan alacağı belge ile belgelemesi halinde en çok 3 yıl,

daha Genel Müdürlükten onay alınarak çalıştırılabilir.

c) Bu fıkra kapsamında bireysel iş sözleşmesi feshedilecek işçilere, fesih tarihi Sözleşmenin 75 inci maddesinde belirtilen sürelerle uygun şekilde yazılı olarak bildirilir.

(3) Sendika ve Şube Yönetim Kurulu üyeleri hakkında ikinci fıkra hükümleri uygulanmaz. Ancak, Sendika ve Şube Başkanlıklarının denetleme ve disiplin kurulunda görevli olanlar ile işyeri baş temsilcisi ve temsilcileri için ikinci fıkra da belirtilen yaş haddi erkek işçilerde 65, kadın işçilerde 63 olarak uygulanır.

(4) Emeklilik nedeniyle iş sözleşmesi feshedilecek işçilere, iş sözleşmesinin feshedileceği tarih, Sözleşmenin 75 inci maddesinde belirtilen sürelerle uygun şekilde, yazılı olarak bildirilir. İşçinin SGK' dan emekli aylığı bağlanacağını belgeleyerek, emeklilik nedeniyle ayrılma tarihi belirtilerek talepte bulunması halinde talep tarihinde, tarih belirtilmedi ise bulunulan ayın 14' ünde, 14' ünden sonraki günlerde ise takip eden ayın 14' ünde ilişkisi kesilir.

(5) Nüfus kayıtlarında, doğum tarihi ay ve gün olarak belirtilmemiş olanların doğum tarihi, 1 Temmuz kabul edilir.

(6) İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, Vangölü Feribot Müdürlüğü'nde çalışan işçiler için 01.01.2017 tarihinden itibaren uygulanacaktır.

Madde 77- Kıdem Tazminatı

(1) Sözleşmenin, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı vermeyi gerektirecek şekilde İşveren veya işçi tarafından feshi halinde işçiye veya ölümü halinde kanuni mirasçılara, aşağıda belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde kıdem tazminatı ödenir.

- a) Hizmeti 7 yıldan az olanlara kanunda öngörülen süre üzerinden,
- b) Hizmeti 7 yıl ve daha fazla, 11 yıldan az olanlara, her hizmet yılı için 42 günlük ücret üzerinden,
- c) Hizmeti 11 yıl ve daha fazla, 21 yıldan az olanlara, her hizmet yılı için 43 günlük ücret üzerinden,
- ç) Hizmeti 21 yıl ve daha fazla, 25 yıldan az olanlara, her hizmet yılı için 44 günlük ücret üzerinden,
- d) Hizmeti 25 yıl ve daha fazla, 28 yıldan az olanlara, her hizmet yılı için 47 günlük ücret üzerinden,
- e) Hizmeti 28 yıl ve daha fazla olanlara, her hizmet yılı için 48 günlük ücret üzerinden.

(2) Askerlik ve diğer nedenlerle bireysel iş sözleşmesi fesh edilip, kıdem tazminatı alarak ayrılan işçilerden tekrar işe alınıp kıdem tazminatı ödenecek şekilde tekrar ayrılmaları halinde, daha önce almış oldukları kıdem tazminatı süresi yukarıdaki hizmet sürelerinden düşürülerek günlük ücret süresi bulunur.

(3) Emeklilik nedeniyle ayrılma talebinde bulunması halinde bireysel iş sözleşmesi emeklilik nedeniyle fesih edilenlerin borçlandıkları askerlik hizmetini belgelemek şartıyla kıdem tazminatı ödenir.

(4) Bu sözleşmenin "Emeklilik" başlıklı 76 ncı maddesinin 2 nci fıkrasında belirtilen yaş haddi nedeniyle bireysel iş sözleşmesi fesih edilen işçinin borçlandığı askerlik hizmetine kıdem tazminatı ödenmez.

(5) Bu madde uyarınca verilecek kıdem tazminatının hizmet ilişkisinin kesildiği ilk 30 gün içinde hak sahiplerine ödenmesi esastır.

Madde 78- Analık Hali ve Doğum

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren sigortalı işçilere analık ve doğum hallerinde 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.

Şu kadar ki;

Sigortaca yapılan doğum yardımının dışında doğum olayı sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında olmuş ise 141,85 TL, birinci yıl ikinci altı ayında olmuş ise 148,94 TL işverence doğum yardımı yapılır.

Doğum olayı toplu iş sözleşmesinin İkinci yılının birinci veya ikinci altı ayında olmuş ise olduğu dönemin ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

Bu yardımın yapılmasında doğum olayının resmi belge ile tevsiki gereklidir.

Bu madde gereğince işverence ödenecek doğum yardımı bir batında birden fazla çocuk doğması halinde her bir çocuk için ayrı ayrı yapılır. 180 günün hitamından sonra çocuğun ölü doğması halinde ve hekim veya diplomalı ebeden alınacak belgeyle tevsik edilmek kaydıyla sigortaca herhangi bir yardım yapılmaması bu yardımın yapılmasına engel teşkil etmez.

Doğum yapan kadın işçilere istekleri üzerine en çok altı ay ücretsiz izin verilebilir.

Madde 79- Ölüm ve Sakatlanma Yardımı

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçilerden ölüm yardımını icap ettiren bir vazifede bulunmayan eşi ölen işçilere (240 saatlik), çocuğu ölen işçilere (120 saatlik), işçinin ölümü halinde kanuni varislerine (480 saatlik) ücret tutarında ölüm yardımı yapılır.

İş kazası sonucu işgücünü %10'a kadar (%10 hariç) kaybedenlere her %1 kayıp için iş kazası sonucu işgücü kaybı sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında olmuş ise 28,39 TL, birinci yıl ikinci altı ayında olmuş ise 29,81 TL üzerinden tazminat ödenir.

İş kazası sonucu işgücü kaybı Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı ayında meydana gelmiş ise olduğu dönemin ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

İş Kazası sonucu ölümlerde ise ölüm olayı sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında olmuş ise 1.135,25 TL, birinci yıl ikinci altı ayında olmuş ise 1,192,01 TL (bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklardan birine) tazminat olarak ölüm yardımı yapılır.

İş kazası sonucu ölüm olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı ayında meydana gelmiş ise olduğu dönemin ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

İş kazası halinde gerek kusur ve zarar gerekse maluliyet ve tazminat bakımından mevzuattaki hükümler uygulanır. İş kazası sonucu ölen işçilerin varislerinin TCDD'ye müracaatları halinde, yargı organlarınca gözetilen esas ve usullere göre hesaplanarak bulunacak maddi ve manevi tazminatların varislerle mutabakat sağlanmak kaydıyla TCDD'ce kendilerine sulhen ödenecektir.

Mahkemece tazminata hükmedildiği takdirde, mahkemece verilen tazminattan bu miktar mahsup edilir.

Madde 80- Evlenme Yardımı

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçilerden evlenenlere, tasdikli evlenme veya nüfus cüzdanı örneği ile belgelenmek suretiyle bir defaya mahsus olmak üzere sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında evlenenlere 283,71 TL, birinci yıl ikinci altı ayında evlenenlere 297,90 TL evlenme yardımı adı altında TCDD’ce ödeme yapılır.

Evlenme olayı Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı ayında olmuş ise olduğu dönemin ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenir.

Eşlerin her ikisinin de TCDD’de çalışmaları halinde bu yardım her ikisine de ayrı ayrı yapılır. TCDD’deki parçalı hizmetleri toplamı 6 ay ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmakta olan işçilerden evlenenler de aynı şartlarla bu yardımdan yararlanır.

Madde 81- Cenaze Masrafları

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçilerden vazife ile bir yere gönderilenlerden yolda veya muvakkat vazife mahallinde vefat edenler cenaze ve defin masrafları ile ailelerince istenen mahalle kadar nakil masrafları TCDD’ce karşılanır.

Madde 82- İaşe

a)İaşe merkezi bulunan yerlerdeki işyerlerinde çalışan işçilere; çalıştıkları günlerde, İaşe Talimatnamesi esaslarına göre günde, 1600 kalori değerinde doyurucu 3 kap yemek verilir. İlave olarak verilen tatlı, meyve, komposto, cacık, yoğurt, salata, meşrubat ve benzeri yiyecekler kalori hesabında dikkate alınır, ancak kap olarak sayılmaz.

b) İaşe merkezi bulunmayan mahallerdeki işyerinde çalışan işçilerle, iaşe merkezi olup da herhangi bir sebeple yemek pişirilmeyen günlerde bu mahallerde çalıştırılan işçilere çalıştıkları beher gün için sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında 14,77 TL, birinci yıl ikinci altı ayında 15,51 TL iaşe bedeli ödenir.

Bu ödeme, Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

c) İaşe merkezi bulunan mahallerde çalışan işçilerden Ramazan ayında oruçlu bulunanlar ile diğer zamanlarda uzman hekim raporu ile perhiz tedavisine tabi tutulanlara bir gün önce haber vermeleri şartı ile çalıştıkları beher gün için sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında 14,77 TL, birinci yıl ikinci altı ayında 15,51 TL iaşe bedeli ödenir.

Bu ödeme, Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

d) İaşe merkezlerinde yemekten faydalanmak için (gaybubet sayılmayan haller dışında) o gün öğle paydosuna kadar iaşe bedelinden faydalanmak için de 4 saat çalışmak şarttır. Ancak, öğleden sonra başlayan Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde öğleye kadar çalışan işçiler 4 saati doldurmasalar da o günkü iaşe bedelinden istifade ederler.

e) Muvakkat vazife ile başka işyerine gönderilenlerden harcırah veya kurs yevmiyesine müstahak olanlar iaşe bedelinden istifade edemezler.

f) İaşe merkezi bulunan işyerlerine muvakkat vazife ve kurs görmek üzere gönderilenler yazılı talepte bulunarak iaşe bedelinin yarısını ödemek suretiyle iaşeden istifade edebilirler.

g) İaşe merkezi bulunan Limanlarda, gece vardiyasında çalışan işçilere sendikanın talebi halinde yemek pişirilecektir.

h) Tatil gün ve zamanlarında, işyerinde çalıştırılacak işçi sayısı 50 den fazla olduğu takdirde işçilere bir öğün sıcak yemek verilir. Ancak, tatil gün ve zamanlarında çalıştırılacağı önceden bildirilen işçilerden meşru mazeretleri dışında işe gelmeyenler hakkında işbu Toplu İş Sözleşmesinin "Disiplin Suç ve Cezaları" başlıklı 103. maddesi hükümleri uygulanır. Ayrıca o güne ait yemek bedeli de ücretinden kesilir.

Yemek maliyetinin tespitinde yakıt, elektrik, su, işçilik, nakliye masrafları dahil edilmez.

Madde 83– Kamu Konutlarından Yararlanma

(1) Sözleşme kapsamındaki işçilere, görev, sıra ve hizmet tahsisli olmak üzere konut tahsisi yapılabilir.

a) Görev tahsisli konutlar; görevlerinin önemi ve özelliği ile yetki ve sorumlulukları gereği tahsis edilen ve görevin devamı süresince oturan konutlardır.

b) Hizmet tahsisli konutlar; istasyon, haberleşme, gözlem, araştırma, inşaat mahalli gibi yerleşim yerlerinden uzak, sosyal ve ekonomik zorlukları olan, ulaşım ve iskan imkanları kısıtlı yerlerde, normal çalışma saatleriyle sınırlandırılması mümkün olmadan görev başında bulundurulması gerekli olan personel, Kamu konutlarında görevli kapıcı, kaloriferci gibi personel, için yapılmış veya ayrılmış, bina, baraka,

prefabrik yapı, şantiye eklentisi, tadil edilmiş veya edilmemiş karavan, kulübe ve benzeri konutlardır. Hizmet tahsisli konutlarda oturanlardan kira bedeli alınmaz.

c) Sıra tahsisli konutlar; Görev ve hizmet tahsisli konut talebi karşılandıktan sonra; TCDD Kamu Konutları Yönergesinin ekinde yer alan Sıra Tahsisli Konutların Puanlama Cetveli esas alınarak puan durumuna göre tahsis edilen, oturma süresi 5 yıl ile sınırlı konutlardır.

(2) TCDD Kamu Konutları Yönergesinde görev tahsisli konut tahsis edilmesi öngörülen memurlarla aynı işi yapan işçilere de görev tahsisli lojman tahsis edilir. Bunların dışında, görev tahsisli konut tahsisi yapılacak işçilerin, işyeri, unvan ve sayısı TCDD Kamu Konutları Yönergesi hükümleri, konut tahsisi gerekli memur sayısı ve konut sayıları dikkate alınarak, Bölge Komiteleri tarafından belirlenir.

(3) Kamu konutlarında 5 yıl ve daha uzun süredir oturmakta olan ve Bölge Komitesince görev tahsisli konut belirlenmeyen işçiler, Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren 2 yıl içerisinde oturmakta oldukları konutu tahliye etmek zorundadır. Bu süre içinde konutu boşaltmayanlar hakkında, TCDD Kamu Konutları Yönergesinin konuttan çıkarılmaya ilişkin hükümleri uygulanır.

(4) İşçi lojman talebinin olduğu gündemde yapılan, Bağlı Ortaklık, Bölge ve Fabrika Konut Tahsis Komisyonu toplantılarına, işçi şube başkanı tarafından belirlenecek bir işçi gözlemci olarak katılabilir.

Bu fıkra kapsamında yapılacak, Konut Tahsis Komisyonu toplantısı bir gün önceden İşçi Şube Başkanlığına yazılı olarak bildirilir.

(5) Bu maddede yer almayan konularda, TCDD Kamu Konutları Yönergesi hükümleri uygulanır.

Madde 84- Eğitim ve Dinlenme Tesislerinden Yararlanma

TCDD'nin dinlenme kamplarından TCDD Kamplar Yönetmeliğine göre LİMAN-İŞ mensupları da yararlandırılır. Kamp yerinden istifadede eşit şartlar ve adil ölçüler uygulanır.

Madde 85- Ücretsiz Taşımalar

(1) TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğünde bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin kendisi ve eşi ile 25 yaşından küçük çocukları için demiryollarında yılda iki kez ücretsiz seyahat hakkı verilir.

(2) TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğünün Büyükşehir Belediye Ortaklığı ile işletilen banliyö ve metro hatlarında ilgili belediye sınırları dahilinde görev yapan bu Sözleşme kapsamına giren işçiler TCDD Memur ve Sözleşmeli personelinin faydalandırıldığı koşullarda yararlandırılır.

Madde 86- İşveren ve İşçilerin Yükümlülükleri

(1) İşveren, sözleşme kapsamına giren işyerlerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan/çıkarılacak yönetmelik ve tebliğlerde öngörülen önlemleri almakla yükümlüdür. Bu kapsamda;

a) İşveren, işçi çalıştırılan her işyerinde ilk yardım malzemesi bulundurur.

b) İşveren, iş kazası veya acil bir müdahale gerektiren durumlarda, işçinin en yakın sağlık kuruluşuna götürülmesini sağlamak üzere gerekli önlemleri alır.

c) İşveren, işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere, demirbaş olarak ihtiyaç duyulan koruyucu malzemeleri işyerinde bulundurur.

ç) İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları, İşveren tarafından, o yer yetkili makama derhal, SGK'ya ise 3 işgünü içinde İşveren tarafından bildirilmek zorundadır. Bu bildirim, e-sigorta, yazılı olarak doğrudan veya iadeli, iadeli taahhütlü posta ile yapılır. Ayrıca İşveren, işyerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç 3 işgünü içinde ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

d) İşveren, işçilerin işyerinde soyunma ve yıkanmaları için gerekli olan tedbirleri alır.

(2) İşçiler, sözleşme kapsamına giren işyerlerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan/çıkarılacak yönetmelik ve tebliğler ile işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda belirlediği kurallara uymakla yükümlüdür.

Madde 87- İşçinin Korunma Eşyaları

İ) İş ve işyerlerinin hususiyetine göre, aşağıdaki cetvelde gösterilen korunma malzemesi temin edilir. Bu malzeme TCDD'nin mülkiyetinde olup, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak işbaşında kullanılır.

Korunma Malzemesi Cetveli ve Kullanılma Şartları

Malzemenin adı	Kimlere verileceği	Miadi	Veriliş tarihi ve özel şartlar
1- İş Elbisesi (yazlık)	Bütün işçilere	6 ay	a)İlk işe alınışta, işe alındığı tarihte

			b)Yıllık Hakedişi en geç 15 Nisan tarihinde
2- İş Elbisesi (kışlık)	Bütün işçilere (Açık havada çalışanlara şayak)	6 ay	a)İlk işe alınışta, işe alındığı tarihte b)Yıllık Hakedişi en geç 15 Ekim tarihine kadar
3- Ayakkabı	a) Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçilerden hizmet müddeti 1 yılı aşanlara	1 yıl	a)İlk işe alınışta, işe alındığı tarihte, b) Yıllık Hakedişi en geç 15 Nisan tarihinde,
	b) Belirli süreli iş sözleşmesine göre istihdam edilen işçilere her bir hizmet yılı için.		a)İlk işe alınışta, işe alındığı tarihte, b)Fiilen çalışmakta ise Yıllık Hakedişi en geç 15 Nisan tarihinde,
4- Fotin (Kadın işçilere kadın tipi fotin)	a) Belirsiz süreli iş sözleşmesineistihdam edilen işçilerden hizmet müddeti 1 yılı aşanlara	1 yıl	a)İlk işe alınışta, işe alındığı tarihte, b) Yıllık Hakedişi en geç 15 Ekim tarihinde,
	b) Belirli süreli iş sözleşmesine göre istihdam edilen işçilere		a)İlk işe alınışta, işe alındığı tarihte, b)Fiilen çalışmakta ise Yıllık Hakedişi en geç 15 Ekim tarihinde,
5- Özel MüflonluParka	a) Belirsiz süreli iş sözleşmesine göre istihdam edilen işçilere	2 yıl	a)İlk işe alındığı yılın 15 Ekim tarihinde ve sonrasında, b) Tekli yıllarda tüm işçilere 15 Ekim tarihine kadar,
	b)Belirli süreli iş sözleşmesine çalıştırılan işçilere		a)İlk işe alındığı yılın 15 Ekim tarihinde ve sonrasında, b)Hizmet müddetleri Toplamının 2 yılını doldurduğu tarihten sonraki dağıtım yapılacak tek yıllarda ,
6- Deri Yelek	Bütün işçilere	4 yıl	a) 2022 yılında 15 Ekim tarihine kadar verilir. 2022 yılı sonrası 4 yılda bir (2026, 2030, 2034.... yıllarının) 15 Ekim tarihinde verilir. b) İlk işe başlayıp deri yelek dağıtımına 25 ay kalan personele deri yelek verilir, 24 aydan daha az süre kalmış ise ilk dağıtım tarihinde verilir.

7-Yağmurluk	Devamlı veya fasıllı surette açık havada çalışan bütün işçilere	2 yıl	a)İlk işe alındığı yılın 15 Ekim tarihinde ve sonrasında, b) Tekli yıllarda tüm işçilere (sadace açık hava koşullarında çalışan tüm işçilere) 15 Ekim tarihine kadar,
8-İş eldiveni, lastik çizme, gözlük,maske, önlük,peştemal,	Devamlı veya fasıllı surette çalışanİSG Mevzuatı gereği işin ve işyerinin şartlarına göre ihtiyaç duyulan işçilere	Malzemenin Teknik ömrü süresince	İşyerinde ve işbaşında kullanılmak üzere demirbaş olarak KKD Mevzuatına uygun standartlarda verilir.
9-Havlu Takımı (1 adet Banyo, 2 adet Yüz)	Bütün İşçilere	1 Yıl	Yılın 15 Nisan tarihinde; yüz havlusu 45x90cm.ebadında, Banyo havlusu 90 x 140 cm ebadında iyi kalitede, verilir. (belirli süreli işçilere parçalı hizmetleri 1 yılı doldurdukça verilir.)
11-Arap sabunu veya krem deterjan (arap sabunu verildiği takdirde krem deterjan verilmez)	Bütün işçilere	1 ay	a)Kirli ve yağlı işlerde çalışanlara 500gr.(krem deterjan verildiği takdirde 300 gr.) b)Normal işlerde çalışanlara 300gr. (krem deterjan verildiği takdirde 200gr.)
12- Tuvalet el sabunu	Bütün işçilere	1 ay	iyi kalite ve 400gr.her ayın ilk haftasında.
13- Üstübu	Bütün işçilere		Yeteri kadar
14- Beyaz şapka ve ceket	Aşçılara	1 yıl	Yılda bir takım
15- Önlük	Bulaşıkçılara	1 Yıl	Su geçirmez önlük.
16-Tişört (2 adet)	Bütün işçilere	1 Yıl	Yıllık Hakedişi en geç 15 Nisan tarihinde

a) İş elbiselerinin tipi ve evsafı Kişisel Koruyucu Donanım Yönergesi ve diğer mevzuatlarda belirtilen esaslara göre sendikanın görüşü alınmak suretiyle İşverence belirlenecektir

b) İş icabı olarak olağanüstü sebeplerle miadı dolmadan giyilmez hale gelen giyim malzemesi, işyerinde tutulacak zapta istinaden işyeri amirince miadı dolmadan değiştirilir.

c) Bir takvim yılı içinde herhangi bir sebeple işyerinden 6 ay ve daha fazla ayrı kalan işçilere verilmiş olan malzemenin miadı bu süreler kadar uzatılır.

d) Bu maddede belirtilen malzemelerden, Kişisel Koruyucu Donanım Yönergesi ve diğer mevzuatlarda belirtilen koruyucu güvenlik malzemeleri dışında kalan malzemelerin zamanında verilmemesi halinde; verilemeyen malzemelerin İşveren ve Sendika tarafından ortaklaşa belirlenen bedeli hak sahibi işçilere ödenir. Bedelleri ödenen malzemenin kullanım süresince, ayrıca malzeme verilmez. Ancak bu malzemeden demirbaş olanların bedeli işçiye verilip de işçi tarafından iki ay içinde temin edilmediği takdirde, verilen bedeller işçinin ücretinden kesilir. Bedeli verilen ve işçi tarafından temin edilen demirbaş malzeme İşverenin mülkiyetinde olduğundan işçi işten ayrıldığında İşverene geri vermek zorundadır.

e) Yenisi verilen iş elbisesi, ayakkabı, fotin, deri yelek ve özel muflonlu parkanın eskisi geri alınmaz. İş elbiselerinin devresi içinde işten ayrılan ve müteakip devrede işe giren işçilere yeniden iş elbisesi verilir. Ancak, aynı devre içinde grip çıkmalarda yeniden iş elbisesi verilmez.

f) Ölüm, emeklilik, yaşlılık veya maluliyet sebebiyle işten ayrılanlardan bu malzemeler geri alınmaz.

II) Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere eylül ayında işbaşında olmak, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere ise her bir hizmet yılını doldurdıkları zaman 3 metrelik elbiselik kumaş için yılda bir defa kumaş parası sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında 339,86 TL; sözleşmenin ikinci altı ayında ise 356,85 TL olarak ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci veya ikinci altı ayında ödenmesi halinde ise, aynı dönemde yapılacak ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

Belirli süreli işçilerin bir yıllık çalışma süresinin tespitinde sözleşmenin akdinden önceki hizmetleri de dikkate alınır.

Madde 88- Koruyucu Malzemenin Temini

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçilere alınacak her türlü koruyucu malzeme, melbusat vs. emtianın alınmasında LİMAN-İŞ'ce tayin edilecek iki kişi alım satım komisyonlarında müşahit olarak bulundurulur.

Bu alım satımlara ait teknik şartnameler, ihalenin ilanından önce LİMAN-İŞ veya şubelerine verilir.

Madde 89- Süt Verilecek İşçiler

Her türlü boya işinde çalışanlara (açık havada çalışanlar hariç) Carbon-Black ve Seydişehir Alüminyum Fabrikasına ait plaka kömürlerin yükleme-boşaltma işinde çalışanlara, konveyyör kuyu ve kulelerinde çalışan işçilere, konveyyör sahası içinde bulunan kavrama vinçlerde çalışan vinççilerle konveyyörün devamı olan gemilerde çalışan serdümenlere konveyyör sahasında cevher yükleme-boşaltma işlerinde bilfiil çalışanlara, akü plakası işlerinde çalışanlara, kapalı yerde kaynak işi yapanlara, fiilen çalışılan günlere münhasır olmak, işbaşında ve işyerinde içilmek üzere, bu işlerde fiilen çalıştıkları her gün için yarımşar litre süt verilir. Ancak, yaz aylarında süt yerine 500 gram yoğurt verilir.

Bir litre süt bedelini geçmemek kayıt ve şartıyla, Liman İşletme Müdürünün teklifi üzerine alınacak işyeri komitesi kararına istinaden paket halinde süt temin edilerek verilebilir. Şu kadar ki, bu suretle paket halinde temin edilerek beher işçiye verilecek günlük süt miktarı yarım litreden az olabilir fazla olamaz.

Süt veya yoğurt temin edilemediği takdirde, bedeli en son alındığı fiyat üzerinden ödenir.

Madde 90- Makine, Alet ve Malzemelerin Kullanılması

Her işçi kendisine mevdu alet, malzeme ve edevatı iyi muhafaza etmekle ve hasara uğramayacak şekilde kullanmakla mükelleftir. Tezgahlar, kazalardan korunma tertibatı tamamıyla ve tarifnamesinde mukayyet şekilde tamamlandıktan sonra kullanılabilir.

İşçi vazifesinin icabından olmayan hiçbir tezgâh ve vasıtayı hiçbir suretle kullanamaz ve harekete geçiremez.

İşçiler yapmakta oldukları işlere ait istihlak malzemesini ancak o iş için sarf edecek ve hiçbir suretle hususi işi veya diğer bir işte kullanmayacaktır.

Bir işin yapılması için verilen malzemenin kifayetsizliği veya herhangi bir sebeple eksilmesi, işyeri amirine izah edilerek haber verilecektir.

Madde 91- İşçilere Verilecek Demirbaş Eşya ve Malzeme

İşçilere lazım olacak demirbaş eşya, imza mukabili TCDD'ce verilir. Teftişlerde işçiler zimmetlerindeki demirbaş eşyayı kayıtlara uygun bir şekilde göstermek mecburiyetindedirler. İşyeri değiştiren veya işten çıkan işçiler, zimmetlerindeki eşyayı amirlerine iade ederler.

Takımlarda ve tezgahlarda herhangi bir suretle vukua gelecek hasarlardan derhal işyeri amirlerine malumat ve hasarların vukuu sebebi hakkında izahat verilecektir. Bu hasar, izale edilmedikçe takım ve tezgahların istimaline devam edilemez.

Madde 92- Hastalık ve Kazaların Bildirilmesi

Gerek hastalık gerekse herhangi bir kaza vukuunda durum işçilerce derhal en yakın amire bildirilecektir.

Madde 93- Zarar Karşılığı Kesintiler

Sendika, işçiler tarafından işyerinde vukua getirilen ve sözleşmenin 94.maddesine göre işçinin hata veya kusurundan meydana geldiği tespit edilmiş zararların karşılığı olan tazminatın ilgili işçiden tahsili kabil olmadığı ahvalde, TCDD'ce talep edildiği takdirde, 15 gün içinde ve zararı ika eden işçinin **(10)** günlük ücretini aşmamak şartıyla ödemeyi kabul eder.

Madde 94- Zararların Tazmini

1) İşçiler kendilerine ihtisasları ile ilgili olarak verilen her işi dikkat, itina ve ihtimam dairesinde yapmakla, zarar ve ziyana mucip her türlü fiil ve hareketlerden kaçınmakla mükelleftirler. Aksi takdirde doğacak zarar ve ziyana, alakalı işçi ve işçilerden tahsil olunur. Ancak, herhangi bir zarar veya ziyana vukuunda hadisenin ve zararın ne suretle ve ne gibi sebepler altında meydana geldiği, vaka yerinde en az bir postabaşı veya ustabaşı, bir işçi ve zararı ika eden işçi veya işçilerle gemi zabiti, varsa iş sahibi temsilcisi, puvantör veya teknisyen veya ambar başmemuru ve terminal amiri tarafından tanzim edilecek bir zabıt varakası ile tespit olunur. Bu zabıt varakası mümkünse anında, değilse 24 saat zarfında o işten anlayan postabaşı veya başformen, terminal şefi veya bir teknik eleman, bir işyeri sendika temsilcisi ve işverenin tayin edeceği bir temsilciden müteşekkil en az 4 kişilik bir heyet tarafından incelenerek vaki zararın işçinin kasıt veya kusur yahut dikkatsizliğinden mi yoksa kullanılan malzemenin eksikliğinden veya diğer bir teknik sebepten mi olduğu bir raporla tespit olunur. Bu rapora, işçiler, tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde işyeri komitesi nezdinde itiraz edebilirler.

Kusur, işçi veya işçilerin hatasından ileri geldiği takdirde kendilerine duyurulduktan sonra işçi veya işçilerden tahsil edilir.

Ancak, zarar işçinin bir aylık ücreti tutarından fazla olduğu takdirde ve işçinin rapora karşı, tebellüğ tarihinden itibaren 6 işgünü içinde işyeri komitesine itirazı veya 6 işgünü içinde işyeri komitesi nezdinde itiraz etmemekle beraber 12 işgünü içinde TCDD'ye itirazı halinde mahalli mahkemelerce yapılacak kusur tespitinden sonra, kusur oranında tahsil olunur. İşverenin işçilerden veya "Tazminat Karşılığı Kesintiler" matlaplı maddedeki şartlar dahilinde sendikadan tahsil edemediği hakları mahfuzdur. Zarar, kullanılan malzemenin eksikliğinden veya teknik bir sebepten ileri gelmiş ise bu zarar işçilere tazmin ettirilmaz.

2) Liman sahası dışında trafiğe çıkarılan TCDD'nin mülkiyetindeki karayolu taşıtları ile meydana gelecek trafik kazalarında, TCDD'nin istihdam ettiği şoförün kusuru, kesinleşen trafik veya bilirkişi raporuna göre 4/8 veya daha az ise, kaza sonucu doğan maddi hasarlar TCDD'ce karşılanır. Bu hükümden istifade eden işçiler kanuni sorumlulukları dışında herhangi bir takibata tabi tutulamazlar. (103.madde hükümleri hariç).

3) a) Liman sahası içinde, işçinin kullandığı liman araçları ile üçüncü şahıs araçları arasında 15.000 TL'ye kadar (15.000 TL dahil) meydana gelen hasarlı kazalarda, sözleşmenin yürürlük süresi içinde 2 defaya mahsus olmak üzere, her bir hasar bedeli İşverence karşılanır. 15.000 TL üzeri hasarlı kazalar için maddenin 1 inci fıkrası hükümleri uygulanır.

b) Meydana gelen kazalar 15.000 TL nin üzerinde ise bu fıkranın (a) bendi hükmü uygulanmaz.

Madde 95- İş Kazası, Meslek Hastalıkları, Analık Hali ve İş Göremezlik Ödeneği

(1) İş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, analık halinde veya hastalanan işçiler hakkında, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uygulanır.

(2) SGK tarafından işçilere verilen geçici iş göremezlik ödeneğinin, emek zammı dahil işçinin saat ücretinden düşük olması halinde; aradaki fark, SGK'dan iş göremezlik ödeneği verildiğini belgelemek kaydıyla, İşveren tarafından ödenir. Bu ödeme, SGK'dan iş göremezlik ödeneği verildiği sürece devam eder.

Madde 96- Sosyal Güvenlik Kurumunca Verilen İş göremezlik Ödeneklerinin Tama İblağı

(1) SGK'dan geçici iş göremezlik ödeneği alan işçinin, almakta olduğu ödeneğin, emek zammı dahil saat ücretinden düşük olması halinde, aradaki fark istirahatli olduğu ilk günden itibaren İşveren tarafından ödenir.

(2) Birinci fıkrada belirtilen ödemenin yapılabilmesi için işçinin; hastalığın başladığı tarihten geriye doğru bir yıl içinde TCDD ve Bağlı Ortaklıklarda toplam 90 gün fiilen çalışmış olması ve istirahatinin ilk 2 gününden sonrası için, SGK tarafından ödenek verildiğini belgelemesi şarttır.

(3) Bu maddeye göre İşveren tarafından yapılacak ödemeler 180 günü geçemez. Ancak, tedavinin devamı halinde hastalığın tamamen veya önemli ölçüde iyileşebileceği SGK Sağlık Kurulu tarafından belirlendiği takdirde bu süre 90 gün daha uzatılır. Bu süre sonunda da iyileşemeyen işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/I fıkrası, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14/III fıkrası gereğince iş sözleşmesi feshedilerek kıdem tazminatı ödenir.

Madde 97- Hekim Tarafından Refakatçi Olarak Görevlendirilen İşçilerin Ücretleri

5510 Sayılı Kanun'un 65 inci maddesine uygun olarak; hekim veya dış hekiminin muayene veya tedavi sonrası tıbben göreceği lüzum üzerine, işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevkinde, refakatçi olarak görevlendirilecek işçinin kendisinin veya olmadığı takdirde bir başka işçinin, bu durumu belgelendirmeleri halinde yalnız gidiş tarihi ile dönüş tarihine denk gelen günün ücretlerinde kesinti yapılmaz.

Madde 98- Viziteye Çıkanların Ücreti

Hastalıkları sebebiyle işyeri dışındaki Devlet hastanesi hekimlerine giden işçilerden;

a) Muayene eden hekimce hastalığının tedavisi için ilaç verilerek çalışmasına mani bir hali görülmeyenlerin bu sebeple işyerlerinden ayrı kaldıkları müddetin 4 saate kadar olan kısmı için,

b) İlk hekimce mütehassıs veya hastaneye gönderilenlerin bu havale saatinden itibaren şehir vasıtaları ile gidiş-geliş süresine 4 saat bekleme ve muayene zamanı eklenerek bulunacak ilave süre için ücretlerinde kesinti yapılmaz.

Yukarıda sözü geçen işyerlerinden ayrılma, hekim (veya hekimler) tarafından muayene ve işe avdet saatleri muayene modelleri üzerine işveren yetkilileri tarafından işlenmek suretiyle tevsik olunur. Bu saatler arasında anormal farklar görülenlerle temaruz edenler hakkında bu madde hükmü uygulanmaz. Bu gibiler hakkında ayrıca disiplin hükümleri uygulanır.

Madde 99- Ferdi Şikâyet Hakkı

a) Her işçinin kendisine tatbik edilen muameleden veya haksızlığa uğradığına kanaat getirdiği herhangi bir hadiseden dolayı şikâyet hakkı vardır.

Şikâyetlerin işyerinde ve yakın amirlere yapılması ve onların tarafından halledilmesi esastır. Yakın amirlerce halledilmeyen şikâyetlerini işçi hiyerarşik sıra ile amirlere duyurabilir.

b) Şikâyetler sözlü veya yazılı olabilir, işyerlerinde sözlü şikâyetlerin mahiyeti ve neticesini kayda mahsus bir defter tutulur. Sözlü şikâyetlerde işçi talep ederse temsilci işçi bulundurulur. Yazılı şikâyetler diğer resmi evrak gibi muameleye tabi tutulup, neticesi yazılı olarak şikâyet sahibine duyurulur.

Madde 100- Şikâyet Mercileri

Birinci derece şikâyet mercii; Feribot Müdür Yardımcısı, Operasyon Müdürü, Teknik Müdür veya Personel Müdürü,

İkinci derece şikâyet mercii; işyerinin bağlı bulunduğu Liman İşletme Müdürü/Feribot Müdürü,

Üçüncü derece şikâyet mercii, TCDD Liman ve Feribot Yönetimi Dairesi Başkanı,

Dördüncü derece şikâyet mercii; TCDD Genel Müdürü.

Madde 101- Disiplin Kurulu

Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamına giren limanlarda, birer disiplin kurulu teşkil edilir.

Disiplin kurulu, işverenin görevlendireceği iki yetkili ile sendika yönetim kurulunun görevlendireceği iki temsilciden tereküp eder. Verilen disiplin cezasını tebellüğ eden işçi, cezanın haksız verildiği kanaatinde ise, 10 işgünü içinde, iadeli taahhütlü mektupla sendika nezdinde itirazda bulunur. Sendika da üç işgünü içinde keyfiyeti disiplin kuruluna intikal ettirir.

10 işgünü içinde itiraz edilmeyen cezalar kesinleşir. İşyerinde bir suçu veya cezayı müstelzim herhangi bir hareketi görülen işçinin tecziyesi sendika tarafından işverenden istenebilir. Disiplin kurulunda görev alacak üyelerin alakalı işyerleri ile ilgili olmasına itina olunur. Ancak ceza veren amir (Liman İşletme Müdürü hariç) Disiplin kuruluna giremez.

Madde 102- Disiplin Kurulu Karar Sayısı

Disiplin kurulu mevzuun intikalini müteakip 6 işgünü içinde toplanır.

Kurulun başkanı Liman İşletme Müdürü veya görevlendireceği Liman İşletme Müdür Yardımcısıdır.

Kurul çoğunlukla karar verir. Oyların eşit olması halinde, başkanın oyu iki sayılır. Disiplin kurulunun kararları kesindir. Ancak ilgilinin adli mercilere başvuru hakkı saklıdır.

Madde 103- Disiplin Suç ve Cezaları

a) Disiplin cezaları:

İş Kanunu'nda yazılı akdin bildirimsiz feshi yetkisini doğuran hallerde, işverenin bildirimsiz fesih yetkisi saklı kalmak üzere, aşağıdaki suçları işleyen işçiler hakkında suçun nevi'ne göre uyarma (ihtar), kınama (tevbih), ücret kesimi, kısa süreli durdurma, uzun süreli durdurma cezası verilir. Aşağıdaki sayılan

fiiller hariç olmak üzere, genel bakımdan disiplini bozucu fiilleri işleyenlere de benzeri fiiller için öngörülmüş cezalar verilir.

Cezaların Tarifleri

UYARMA (İhtar): İlgiliye, görevinde ve davranışında dikkatli davranması gerektiğinin yazılı olarak bildirilmesidir.

KINAMA (Tevbih): İlgiliye, görevinde ve davranışında kusurlu sayıldığıının yazılı olarak bildirilmesidir.

ÜCRET KESİMİ: İlgilinin, ceza verildiği tarihteki ücreti üzerinden bir yevmiyeden beş yevmiye tutarına kadar kesinti yapılmasıdır.

(Şu kadar ki, bir aylık ücretinden yapılacak kesinti iki yevmiyesini geçemez.)

KISA SÜRELİ DURDURMA: İlgilinin, bulunduğu derece veya kademedeki ücret ilerlemesinin bir ay için durdurulmasıdır. Bu ceza, o süre içerisinde derece yükselmesi için yarışma, imtihan veya seçmelerine girebilmeyi de önler.

UZUN SÜRELİ DURDURMA: İlgilinin, bulunduğu derece veya kademedeki ücret ilerlemesinin 3 ay veya 6 ay için durdurulmasıdır.

Uyarma cezasını mucip suçlar şunlardır:

- 1) Sebepsiz mercii tecavüzünde bulunmak,
- 2) İşbaşında, görüşmelerde nezaket ve terbiye harici lisan kullanmak,

Kınama cezasını mucip suçlar:

- 1) İş saatlerine riayet etmemek,
- 2) İşbaşında uyumak,
- 3) İş esnasında sebepsiz işinden ayrılmak veya başka şeylerle meşgul olmak,
- 4) Müsaadesiz işyerini terk etmek,
- 5) Vazifesinde ihmal ve kayıtsızlık göstermek (zarara sebebiyet verme veya işin güvenliğini tehlikeye

düşürme hariç),

6) İşe başlama saatine uygun olarak işe başlanmış olmasına rağmen kartını basmayı unutmak veya yanlış kart basmak.

Ücret kesimini mucip suçlar:

- 1) Muharrik vasıtaları kullanmaya mezun olmadığı halde, kendiliğinden kullanarak harekete geçirmek (kaza veya zarar olmamak şartıyla),
- 2) Amirine serkeşlikte bulunmak,
- 3) Vazifesi başında dövüşmek,
- 4) Maiyetini dövmek,
- 5) Kendisine verilen tezgâh ve demirbaş malzemeyi hor kullanmak,
- 6) Hilafı hakikat isnatta bulunmak,
- 7) Disiplini bozacak tahribat ve teşvikatta bulunmak,

Kısa süreli durdurma, uzun süreli durdurma cezaları, tekerrür yahut işverenin bildirimsiz fesih yetkisini kullanmaması halinde, bu maddeye göre bildirimsiz fesih yetkisi olan amirin takdirine göre uygulanır.

Hakkında disiplin kovuşturması yapılan işçi ceza vermeye yetkili amirin 5 günden az ve 10 günden fazla olmamak üzere verdiği süre içinde yazılı olarak savunmasını yapar. Belirtilen sürede savunmasını yapmayan işçi savunmasından vazgeçmiş sayılır.

b) Cezaların tekerrürü:

Son suçu işlediği tarihten geriye doğru 6 aylık devre zarfında 2 uyarma cezası alana üçüncüsünde kınama; 2 kınama cezası alana üçüncüsünde ücret kesimi; 2 ücret kesimi cezası alana üçüncüsünde kısa süreli durdurma; 2 kısa süreli durdurma cezası alana üçüncüsünde uzun süreli durdurma cezası verilir.

c) Ceza vermeye yetkili olanlar:

Uyarma, kınama ve ücret kesimi cezalarını işyerinin yetkili amirleri vermeye yetkilidir.

İş Kanununun 25/II.maddesinde sayılan suçların işlenmesi halinde işyeri amirlerinin teklifi üzerine işe almaya yetkili makam işten çıkarmaya yetkilidir. Ancak, iş akdinin feshedilmesi yetkisi suçun öğrenilmesi tarihinden itibaren 6 işgünü geçtikten ve her halükârda fiilin vukuundan bir yıl geçtikten sonra kullanılamaz.

d) Cezanın tebliği ve cezaya itiraz:

Cezalar ve sebepleri ilgililere kapalı zarfla ve zimmetle tebliğ olunur. Tebellüğünden imtina edilirse keyfiyet işyeri temsilcilerinden birinin de imzasını taşıyan müşterek bir zabıta tespit edilir. Verilen disiplin cezalarına(10) işgünü zarfında vaki olacak itiraz, disiplin kurullarında tetkik edilir. Kurullar kendilerine gelen her vakayı en geç 15 gün zarfında karara bağlar. Kurulların vereceği karar kesindir.

Ücret kesimi cezaları itiraz vukuu bulmuş ise disiplin kurullarının kararından sonra tatbik edilir.

Madde 104- Yetkili Mahkeme

İşbu Toplu İş Sözleşmesine dayanarak yargı organlarına başvurusu gerektiğinde, taraflar, Ankara Mahkemelerini yer itibariyle yetkili kabul eder.

Madde 105- Sendika Aidatları

(1) İşveren 6356 sayılı Kanun gereği her ay kesmek zorunda olduğu aidatları, işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içinde Sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için Sendikadan herhangi bir masraf isteyemez. Bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir bir listeyi İşveren Sendikaya gönderir.

Madde 106- Spor Yardımı

Memleket sporunun kalkınmasına yardım etmek, çalışanların bedeni ve ruhi gelişmelerini sağlamak, bu maksatlar için spor tesisleri kurmak, Demir Spor Kulüplerimizin camiamızı daha iyi temsil etmelerini sağlamak için işçilerin aylık ücretlerinden her ay spor yardımı olarak sözleşmenin her iki yılında ayda 10 TL kesilir. Bu paranın tamamı 01.06.1986 tarihinden önce kurulmuş olan mahalli camia kulüplerine tahsis edilir.

Bunlardan;

a) İdare heyetleri tayinle kurulan Demir Spor Kulüpleri idare heyetleri başkan hariç olmak üzere mahalli sendika şubesinin bildireceği üyelerle birlikte yarı yarıya teşekkül ettirilir.

b) İdare heyeti seçimle oluşturulan gençlik kulüplerinde yönetimin (a) fıkrasındaki şekle uygun teşekkül ettirilmemesi halinde, bu yardım sendikanın muvafakati olmadan ilgili kulübe ödenmez.

Madde 107- Komisyon, Komite ve Kurulların Toplanması

Bu sözleşmenin muhtelif maddelerinde tarafların seçtiği veya gösterdiği üye veya temsilcilerin, katılması ile kurulması ve toplanması öngörülen komite, komisyon, kurul gibi kurullar, toplantının yapılacağı yazılı olarak en az üç gün önceden bildirilen hallerde, belli edilen günlerde katılanlarla toplanır ve kararlarını alır. Ancak, yorum anlaşmazlığına ilişkin konularda tarafların en az iki temsilcinin katılmasıyla işyeri komitesi, yüksek komite toplanarak karar alabilir.

Sendikanın yetki belgesi alması kaydıyla sözleşmenin yürürlük tarihinin bittiği tarihten yeni sözleşmenin imza edileceği tarihe kadar olan süre içinde bu sözleşme ile kurulmuş olan komisyon, kurul ve komiteler görevlerine devam ederler.

Madde 108- Sosyal Kuruluşların Kesintileri

Bu sözleşme kapsamına giren işçiler tarafından kurulan kooperatiflerin, dinlenme yerlerinin ve sosyal kuruluşların kesintileri TCDD’ce işçilerin yazılı muvafakatına bağlı olarak aylık ücretlerinden kesilerek bildirilecek banka hesaplarına en geç 10 gün içinde yatırılır. Kesinti listesinin bir nüshası ilgili kuruluşa gönderilir.

İşveren bu kesintiler için masraf isteyemez.

İKİNCİ BÖLÜM**Liman İşletme Müdürlüklerinde Çalışan Gemi Adamları****Madde 109- Uygulanmayacak Hükümler**

Bu Toplu İş Sözleşmesinin Birinci Kısım Birinci Bölümünün; “Çalışma Süreleri ve İlanı” başlıklı 24 üncü, “İşe Başlama, Dinlenme ve İş Bitirme Saatleri” başlıklı 25 inci, “İşler ve Ücretleri” başlıklı 40 ıncı, “Ücretin Artma Esasları” başlıklı 43 üncü, “Postabaşılık Tazminatı” başlıklı 55 inci, “İaşe” başlıklı 82 nci, “İşçinin Korunma Eşyaları” başlıklı 87 nci, maddeleri ile İkinci Kısım hükümleri, Liman İşletme Müdürlüklerinde çalışan gemi adamları hakkında uygulanmaz.

Ayrıca, Bu Toplu İş Sözleşmesinin “İzinler” başlıklı 72 inci maddesinin Yıllık Ücretli İzinler başlıklı 1. fıkrasının birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve yedinci bentleri dışında kalan hükümleri ve “İşçinin Korunma Eşyaları” başlıklı 87 nci maddesinin 2.fıkrası hükümleri gemi adamlarına da uygulanır.

Bu fıkarda belirtilen hükümler dışında, Liman İşletme Müdürlüklerinde Çalışan Gemi Adamlarına bu Bölüm hükümleri uygulanır.

Madde 110- Sözleşmenin Bu Bölümünden Yararlanacaklar

Sözleşmenin bu Bölümü, TCDD Limanlarında 854 sayılı Deniz İş Kanunu’na tabi olup, 4857 sayılı İş Kanunu’nun tarifine uygun olarak iş sözleşmesiyle çalışan Liman-İş Sendikasına üye olan Liman İşletme Müdürlüklerinde çalışan gemi adamlarına uygulanır.

854 sayılı Kanunun 6.maddesi uyarınca yapılmış ve yapılacak mukavele iş bu sözleşme hükümlerine aykırı olamaz. Aykırı hükümlerinin yerini bu sözleşmedeki hükümler alır.

Madde 111- Saklı Haklar

Bu Toplu İş Sözleşmesinin İkinci Bölümünde bahsedilmeyen işçi lehindeki bilumum aynî ve nakdi yardımlar ile sosyal haklar ve gemi adamlarına intikal etmesi gereken müktesep hak ve alacaklar ve diğer hükümler Birinci Bölümde bahsedilen esaslar dahilinde uygulanır.

854 sayılı Deniz İş Kanunu ve bu Kanuna istinaden çıkarılan ve çıkarılacak olan yönetmelik ve kararname hükümleri saklıdır.

Madde 112- Hizmet Akdi ve Süreleri

İşe alınacak her gemi adamı ile iş bu Toplu İş Sözleşmesi ve 854 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak hizmet akdi yapılır. Hizmet akdi, hizmetin devam süresine uygun olarak;

a) Belirsiz süreli,

b) Belirli süreli (işyerinde gerekli ehliyetle haiz ve belirli süreli görev için tefrik edilecek kimse olmamak kaydıyla) yapılır.

Şu kadar ki; kılavuz kaptan adayları ile yapılacak hizmet akitleri staj süresi sonunda başarılı olmaları şartına bağlı olarak, 3 yıl süreli olarak yapılır. 3 yılın sonunda yenilenen hizmet akitleri belirsiz süreli olarak yapılır. Bu takdirde belirli süreli hizmet akdine istinaden geçen hizmet süreleri terfi ve emek zammı yönünden nazara alınır.

Madde 113- İşe Alınacak Gemi Adamlarında Aranacak Şartlar

İşe alınacak gemi adamlarında bu sözleşmenin Birinci Bölümün "İşe Alma ve İşe Alınacak İşçilerde Aranacak Şartlar" başlıklı 16 ncı maddesinde aranan şartlara ilaveten;

a) Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliğine göre yapacağı işe uygun olarak ehliyeti bulunmak,

b) Staj devresinde muvaffak olmak, şartları aranır.

(B) cetvelindeki işlere alınacaklarda "35 yaşından büyük olmamak" şartı aranmayabilir.

Madde 114- Münhal Derecedeki İşlere Gemi Adamı Alınması

Her liman iş teşkilat şeması, iş hacmi ve ihtiyaçları nazara alınarak her derece ve unvanda ne kadar gemi adamı istihdam edileceği tespit edilen kadrolarda gösterilir.

Her dereceye ait münhal işlerdeki gemi adamı ihtiyacı, işyerlerinde daha alt derecelerde çalışan ve münhal işe göre ehliyeti bulunan liyakatli işçilerin terfi suretiyle karşılanır.

Bu maksatla üst derecelerde vukua gelen münhaller işyerlerinde 7 gün süreyle ilan edilir. Bu münhallere, "Terfi" başlıklı maddenin "b" ve "c" fıkralarında öngörülen ehliyet ve belgelere haiz olup, imtihana girmek isteyenlerden sırası ile;

a) Önce dok kaptanlığında çalışan gemi adamları,

b) Bu münhaller dok kaptanlığında çalışanlardan doldurulamadığı takdirde limanın diğer işyerlerinde çalışanlar (Geçici işçiler dahil),

c) "a" ve "b" fıkralarına göre doldurulmayan münhallere ise hariçten talip olanlar imtihana tabi tutulurlar.

Münhallere imtihanda en yüksek not alanlar terfi ettirilirler. Terfi ettirilenler ile diğer işyerlerinde veya dışarıdan atananlara yeni işlerine başlatıldıkları tarihten itibaren o işin ücreti verilir. Bu terfileri takiben imtihani kazanmış olup da münhal kadronun mahdut oluşu sebebiyle terfi edemeyen gemi adamları, imtihana girdikleri dereceden veya daha alt derecelerden vukua gelecek münhallere yahut yeniden ihdas edilecek kadrolara, aldıkları nota göre sıra ile öncelikle geçirilirler. Ancak, bu şekilde sıra bekleyen olmadığı takdirde yeniden imtihan açılır.

Münhal üst derecelere terfi ettirilenlerle diğer işyerlerinden bu madde gereğince münhale atananlar bir ay süreyle denenirler. Bu süre içinde başarılı olmadığı taraflarca teşkil edilen iki kişilik bir heyet marifetiyle tespit edilenler, eski iş ve derecelerine geçirilirler. Ücretleri de eski derecedeki ücretlerine indirilir.

Vukua gelecek münhallere yahut yeniden ihdas edilecek kadrolara evvelce yapılmış imtihanları kazanmış sıra bekleyenler var ise yeniden imtihan yapılmaz. Sıra bekleyenler terfi ettirilirler.

Madde 115- Deniz Vasıtalarının Personel İtibariyle Donatılması ve Sağlık Kontrolleri

Sefer halinde bulunan deniz vasıtaları "Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği" esaslarına göre personelle donatılır.

Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği gereğince yapılacak; gemiadamı sağlık muayeneleri/raporu Sahil Sağlık Denetleme Merkezi Tabipliğinin öngördüğü gemi adamına sağlık raporu verebilecek nitelikteki tüm hastanelerde yapılır ve masrafları fatura karşılığı işveren veya vekiline ödenir.

Madde 116- Kılavuz Kaptanlar İçin Staj Süresi

İşe yeni alınan Kılavuz Kaptan Adayları Kılavuz Ehliyetleri Hakkında Talimatname hükümlerindeki staj sürelerine tabidir.

Ancak, bu süre sonunda imtihanda başarı gösteremeyenlerin staj süreleri, anılan talimatnamedeki esaslar dahilinde bir kere daha uzatılır. Bunda da başarı gösteremeyenlerin iş akitleri münfesihi sayılır.

Madde 117- İş Süreleri

İş süresi günde 8 ve haftada 48 saattir. Bu süre, haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır. İş süresi gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir.

Tamir için tersanelere gönderilen deniz vasıtalarındaki çalışmalarda da yukarıdaki esaslar uygulanır.

İş günü genel olarak sabah işe başlatılan saatten itibaren geçecek 24 saatlik zaman dönemidir.

İş süresi bakımından 854 sayılı Kanun'un 27.maddesi hükmü saklıdır.

İşveren veya işveren vekili gemi adamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemi adamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorundadırlar. Gemi adamları günlük dinlenme sürelerini, kendilerine göre tevdi edilmediği takdirde tasarrufta serbesttirler. Bu zamanı gemide kendilerine ayrılan yerde veya dışarıda geçirebilirler.

Sözleşme hükümlerine uygun bir şekilde ücretleri ödenmek kaydıyla gemi adamları tatil gün ve zamanlarında da çalıştırılabilirler.

Madde 118- Gemi Adamlarının Ücretleri

Gemi adamlarının tarifi, ehliyetleri Gemi Adamları Yönetmeliğinde belirtilmiştir.

Gemi adamları;

I- Gemi Adamları Yönetmeliği hükümlerine göre,

a- Türk Denizci Kütüğü ve Gemi Adamları Sınav Yönetmeliği hükümlerine göre ehliyet alabilmek için sınava tabi tutulanlar; bu Yönetmeliğe ekli sınav müfredat programlarında belirtilen görevleri,

b- Sınava tabi tutulmaksızın ehliyetini deniz hizmetine göre alan gemici, usta gemici, silici, yağcı gibi unvanlardaki gemi adamları, denizcilik örf ve adetleri ile mevzuat hükümleri gereğince daha üst ehliyetteki gemi adamlarının ve işverence ehliyetleri ile ilgili olarak kendilerine tevdi edilecek görevleri,

Liman Deniz Vasıtalarında (seyir esnasında, demirde, bakım ve revizyona alındığı sürelerde) yapmak zorundadır.

Gemi adamları ücret bakımından derecelere ve dereceler de kademelere ayrılmıştır. Gemi adamlarına derece ve unvanlarına göre ücret verilir. Bunlarda saatlik ücret esastır.

Gemi adamları bulundukları kadro derecesi görevini yapmakla beraber gerektiğinde terfih yoluyla üst derece ücretini alanlar, bu görevi de yapmak zorundadırlar.

II- Gemiadamları Ücretleri:

A) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamındaki işyerlerinde çalışmış olan gemi adamlarına XIV. dönem Toplu İş Sözleşmesine göre ödenen "Emek Zammı" ile düşük ücretler için öngörülen iyileştirme zammı saatlik ücretlere dahil edilmiştir.

Gemi Adamlarının İşçilik grupları, unvan ve dereceleri ile her derece ve unvana 01.03.2021 tarihinden geçerli olmak üzere %12 (yüzde oniki) oranında ücret zammı yapılmış ve zamlı saatlik ücretler aşağıdaki cetvellerde gösterilmiştir.

GEMİ ADAMLARININ

A- CETVELİ (01.03.2021 – 31.08.2021 tarihleri arasında geçerli saat ücretleri)

Derece	Yapacağı İş ve Verilecek Unvan	Derece Ücreti TL/Saat	I Kademe Ücreti TL/Saat	II Kademe Ücreti TL/Saat	III Kademe Ücreti TL/Saat	IV Kademe Ücreti TL/Saat	V Kademe Ücreti TL/Saat	VI Kademe Ücreti TL/Saat	VII Kademe Ücreti TL/Saat
1	Sınırlı Kaptan, Sınırlı Baş Makinist, Dalgıç	32,42	33,48	34,20	35,06	35,86	36,77	37,69	38,81
2	Yüzer Vinç Opr.(İzmir Limanı) Lostromo, Sınırlı Var.Zabiti, Sınır. Makine Zabiti	31,52	32,19	33,17	33,79	34,71	35,66	36,41	37,12
3	Güverte Lostromosu, Makina Lostromosu	30,61	30,87	31,57	32,24	32,91	33,62	34,20	35,06
4	Usta Gemici, Yağcı	29,88	30,18	30,26	30,78	31,52	32,19	32,78	33,54

5	Gemici, Ateşçi, Yağ Ateşçisi, Yağcı	29,74	29,88	30,18	30,46	30,82	31,70	32,45	33,52
6	Miço, Kömürcü, Silici	29,64	29,74	29,88	30,26	30,61	31,00	31,70	32,45
7	Miço, Kömürcü, Silici	28,82	28,94	29,08	29,31	29,46	29,53	29,64	29,74

B-CETVELİ (01.03.2021– 31.08.2021) tarihleri arasında geçerli saat ücretleri)

Derece	Yapacağı iş ve verilecek unvan	Derece Ücreti TL/Saat	I Kademe Ücreti TL/Saat	II Kademe Ücreti TL/Saat	III Kademe Ücreti TL/Saat	IV Kademe Ücreti TL/Saat	V Kademe Ücreti TL/Saat	VI Kademe Ücreti TL/Saat	VII Kademe Ücreti TL/Saat
1	Kaptan, Vardiya Zabiti Makine Zabiti	34,13	35,02	35,82	36,75	37,55	38,40	39,31	40,54
2	Vardiya Zabiti Makine Zabiti	32,45	33,34	34,13	35,02	35,76	36,65	37,55	38,40

B) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.09.2021 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 31.08.2021 tarihi itibarıyla almakta oldukları saatlik çıplak ücretlerine 01.09.2021 tarihinden geçerli olmak üzere, %5(yüzde beş) oranında ücret zammı yapılmış ve zamlı saatlik ücretleri aşağıdaki cetvellerde gösterilmiştir.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2022 indeks sayısının, Ağustos 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.

GEMİ ADAMLARININ

A- CETVELİ (01.09.2021 – 28.02.2022 tarihleri arasında geçerli saat ücretleri)

Derece	Yapacağı İş ve Verilecek Unvan	Derece Ücreti TL/Saat	I Kademe Ücreti TL/Saat	II Kademe Ücreti TL/Saat	III Kademe Ücreti TL/Saat	IV Kademe Ücreti TL/Saat	V Kademe Ücreti TL/Saat	VI Kademe Ücreti TL/Saat	VII Kademe Ücreti TL/Saat
1	Sınırlı Kaptan, Sınırlı Baş Makinist, Dalgıç	34,04	35,15	35,91	36,81	37,65	38,61	39,57	40,75
2	Yüzer Vinç Opr.(İzmir Limanı) Lostromo, Sınırlı Var.Zabiti, Sınır. Makine Zabiti	33,10	33,80	34,83	35,48	36,45	37,44	38,23	38,98
3	Güverte Lostromosu, Makina Lostromosu	32,14	32,41	33,15	33,85	34,56	35,30	35,91	36,81
4	Üsta Gemici, Yağcı	31,37	31,69	31,77	32,32	33,10	33,80	34,42	35,22
5	Gemici, Ateşçi, Yağ Ateşçisi, Yağcı	31,23	31,37	31,69	31,98	32,36	33,29	34,07	35,20
6	Miço, Kömürcü, Silici	31,12	31,23	31,37	31,77	32,14	32,55	33,29	34,07
7	Miço, Kömürcü, Silici	30,26	30,39	30,53	30,78	30,93	31,01	31,12	31,23

B-CETVELİ (01.09.2021 – 28.02.2022 tarihleri arasında geçerli saat ücretleri)

Derece	Yapacağı iş ve verilecek unvan	Derece Ücreti TL/Saat	I Kademe Ücreti TL/Saat	II Kademe Ücreti TL/Saat	III Kademe Ücreti TL/Saat	IV Kademe Ücreti TL/Saat	V Kademe Ücreti TL/Saat	VI Kademe Ücreti TL/Saat	VII Kademe Ücreti TL/Saat
1	Kaptan, Vardiya Zabiti Makine Zabiti	35,84	36,77	37,61	38,59	39,43	40,32	41,28	42,57
2	Vardiya Zabiti Makine Zabiti	34,07	35,01	35,84	36,77	37,55	38,48	39,43	40,32

C) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.03.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 28.02.2022 tarihi itibarıyla almakta oldukları saatlik çıplak ücretlerine 01.03.2022 tarihinden geçerli olmak üzere, %5 (yüzde beş) oranında ücret zammı yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ağustos 2022 indeks sayısının, Şubat 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.

D) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.09.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 31.08.2022 tarihi itibarıyla almakta oldukları saatlik çıplak ücretlerine 01.09.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (yüzde beş) oranında ücret zammı yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2023 indeks sayısının, Ağustos 2022 indeks sayısına göre değişim oranının %5'i (yüzde beşi) aşması halinde

aşan kısmın tamamı ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

E) (B) cetvelinde bulunan unvan ve görevlere işe alma, terfi ve terfih hallerinde aranacak asgari ehliyet belgeleri unvanlarının altında gösterilmiştir.

Ancak;

a) Terfi ve terfih için yapılacak imtihanlarda önce münhasıran (münhal, işe uygun en üst derecede ehliyet belgesi) bulunanlar imtihan ve tercih edilir.

b) Söz konusu ücret cetvelinde terfilerde aranacak ehliyet belgelerinin ilave edilmiş olması dolayısıyla, mevcut gemi adamlarında herhangi bir şekilde ücret veya unvan tenzili suretiyle mağduriyetine sebebiyet vermez.

III-Terfi ve terfih dolayısıyla ücret artışı;

Terfi, terfih tarihini izleyen ay başından itibaren geçerlidir.

Kılavuz kaptan ücretleri işverence takdiren tespit edilir.

IV- A cetvelinin 7.derece ücret ve kademeleri 12.07.1985 tarihinden sonra ilk defa işe alınacak işçilere uygulanacaktır.

V – İş bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinden itibaren, Sözleşmenin Birinci Kısım Birinci Bölümde yer alan cetvellerde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerden, aynı kısmın İkinci Bölümde yer alan gemi adamları cetveline geçirilenlere, yeni işlerine ait saat ücreti verilir. Ancak, yeni saat ücretinin eski saat ücretinden düşük olması halinde, saat ücretleri arasındaki fark, başkaca bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, fark kapanıncaya kadar tazminat olarak ödenir.

Madde 119- Terfi

Üst dereceye terfi edebilmek için:

- a) Terfi edilecek derecede münhal kadro bulunmak,
- b) Terfi edilecek münhal kadro derecesinin unvanına ait ehliyet belgesine haiz olmak.
- c) Terfi edilecek dereceye ait işte müspet tezkiye almak,
- d) Terfi edilecek işten yapılacak imtihanda muvaffak olmak şarttır,
- e) Terfi eden gemi adamlarına bulunduğu kademe ücretine eşit veya en yakın üst kademe ücreti verilir.

A cetvelinden B cetvelinin 1. derecesine geçenlere A cetvelindeki ücretine eşit veya en yakın üst ücrete geçirilir ve geçirilen bu derece veya kademedeki kıdemler, bu eşit veya üst derece ücretinin verildiği tarihten başlar. A cetvelinin 1. derece veya kademelerinden B cetvelinin 2.derecesine geçirilmede aynı esaslar uygulanır. Şu kadar ki, bulundukları 1. derece veya bu derecenin kademelerindeki kıdemleri, yeni derece veya kademelerinde geçmiş sayılır.

Madde 120- Terfih

I- Üst Derece Ücretine Terfih: Bulundukları derecede 3 yılını dolduran gemi adamlarından; bir üst derecenin unvanına ait ehliyet belgesine haiz bulunanlar, tezkiyesi müspet olmak ve üst işten yapılacak imtihanda muvaffak olmak şartıyla üst derecenin bulunduğu derece veya kademe ücretine eşit veya en yakın üst dereceye veya kademe ücretine terfih ettirilirler.

Terfih yoluyla ücretini almakta olduğu derecede 3 yılını dolduran gemi adamlarından yukarıdaki şartları haiz olanların üst dereceye terfihlerinde de aynı esaslara göre uygulama yapılır.

Bu fıkra geçen "bulundukları derece" ibaresi gemi adamlarının almakta oldukları saatlik ücretlerine ilişkin ücret derecelerini ifade eder.

II- Kademe İlerlemesi: Bulunduğu derece veya kademe ücretinde 3 yılını dolduran ve bulundukları derecede ilerleyebilecekleri kademe bulunan gemi adamlarının bulundukları derecede 3 yıllarını doldurdıkları tarih itibarıyla kademe ilerlemeleri (terfihleri) yapılır.

III- Terfide Öncelik Sırası: Gemi adamlarının terfihlerinde öncelik sırası da ana sözleşmenin 43. maddesinin VI. bendinde tespit edilen esaslara göre belirlenir ve terfi işlemleri yapılır.

IV-1/3 Ücret Artırımı: Gemi adamlarına bulundukları derece veya kademede bir yılını doldurdıkları tarihte, bulundukları derece veya kademe ile bir ileri kademe arasındaki ücret farkının 1/3'ü, aynı şekilde ikinci yılını doldurdıklarında 1/3'ü daha saatlik ücretlerine eklenir. Üç yılını doldurdıkları tarihte kademe ilerlemesine tabi tutulurlar. Bu maddenin I. bendine göre terfih, 119. maddeye göre terfi imtihanına girip de başarılı olmayanlar 3. yıllarını doldurdıklarında kademe ilerlemesine tabi tutulurlar.

Madde 121- Sefer Tazminatı

I- Çeşitli deniz vasıtalarının liman dahilinde hareket halinde olduğu zamanlarda, bunlarda fiilen çalışan gemi adamlarına gidiş-dönüş bir sefer itibar edilerek beher sefer için hizalarında yazılı tazminat verilir.

Parlayıcı, patlayıcı ve yanıcı ihtiva eden gemilerin rıhtım ve iskelelere yanaştırılması ve ayrılması veya bu eşyayı yüklü deniz vasıtalarının cerri halinde bu tazminat yüzde yüz (% 100) zamlı olarak ödenir.

Bağlı bulundukları işyerlerinden başka bir işyeri emrine muvakkaten verilenlerin bu işyeri emrinde çalıştıkları müddetçe bu tazminatları % 50 zamlı tediye edilir.

Tarihlerinde Geçerli Olan Sefer Tazminatı (TL/Sefer)		
Dereceler	01.03.2021	01.09.2021
1. ve 2. derecedeki gemi adamlarına	0,038297	0,040212
3. ve 4. derecedeki gemi adamlarına	0,034065	0,035768
5. ve 6. derecedeki gemi adamlarına	0,029791	0,031281

Bu ödeme, Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanır.

Kılavuz kaptanlar ile tren ferisi kaptan ve makinistlerine, römorkör kaptan ve makinistlerine sefer tazminatı verilmez.

II- Tren ferisi kaptan ve makinistleri dışında tren ferisinde çalışan diğer gemi adamlarına ise fiilen çalıştıkları her gün için, 01.03.2021 tarihinde 0,412046 TL, 01.09.2021 tarihinde 0,432648 TL olarak ödenir.

Bu ödeme, Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanır.

Madde 122- Prim ve Tazminatlar

I- Kılavuzlama Primi

Kılavuz kaptanlara her bir kılavuzlama hizmeti için 01.03.2021 tarihinde 1,80 TL, 01.09.2021 tarihinde 1,89 TL kılavuzlama primi verilir. Gerektiğinde kılavuzlama primi işverence artırılabilir.

Kılavuz hizmetinde görevlendirilen römorkör kaptan ve makinistleri dışında diğer gemi adamlarına her bir kılavuzlama hizmeti için 01.03.2021 tarihinde 0,252604 TL, 01.09.2021 tarihinde 0,265234 TL prim verilir.

Stajyer kılavuz kaptanlara aynı şartlarda bu primlerin yarısı verilir.

Kılavuzlama hizmetinde görevlendirilen römorkör kaptan ve makinistlere bu tazminat ödenmez.

Bu ödeme, Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanır.

II- Tren Ferisi, Römorkör Kaptan ve Makinistlerine Tazminat: Tren ferisi, römorkör kaptan ve makinistlerine çalıştıkları her ay için 01.03.2021 tarihinde 111,70 TL, 01.09.2021 tarihinde 117,29 TL ödenir.

Bu tazminat, ilgili personele işverence verilen ücretli izinler ve yıllık ücretli izinler, ücretsiz izin ve 10 günden fazla (10 gün dahil) istirahat sürelerinde ödenmez.

Bu ödeme, Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanır.

Madde 123- Tehlike, Sorumluluk ve Mahrumiyet (Mil) Primi

Deniz vasıtalarının limanlar arası nakillerinde veya tamir ve onarım için tersanelere gönderilmesinde gemi adamlarına harcırahlarından ayrı olarak görev emrinde belirlenen uğrak limanları da nazara alınarak, Türkiye Sahilleri Mesafe Cetveline göre hesaplanacak mil üzerinden aşağıdaki esaslar dahilinde prim verilir.

Görevi	Prim Birimi (Mil/TL)		
	Her Mil İçin	01.03.2021	01.09.2021
a) Kafiye Başkanı (Kılavuz Kaptan)	her mil için	0,114947	0,120694
b) Kafiye Başkanı olmadan sefer yapan Römorkör Kaptanı veya Makinist	her mil için	0,078051	0,081954
c) Kafiye Başkanı ile seyreden Römorkör Kaptanı veya Makinist	her mil için	0,058171	0,061080
d) Seyir halinde Römorkör ve çekilen araçta bulunan diğer gemi adamları	her mil için	0,052502	0,055127

Bu ödeme, Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanır.

Bu madde hükmü Haydarpaşa-Sirkeci arasında deniz vasıtaları arasında yapılan seferler hakkında uygulanmaz.

Madde 124- Fevkalade Hallerde Tazminat

Denizde mal ve can emniyeti esasına göre zuhur edecek fevkalade hallerde imdat ekibi olarak gönderilen gemi adamlarına vaka mahallerine varışlarından ayrılışlarına kadar normal ücretleri ile fazla çalışmaları ve harcırahları dışında bilfiil çalışılan saatlerine karşılık, her saat için 01.03.2021 tarihinde 1,149429 TL, 01.09.2021 tarihinde 1,206900 TL munzam tazminatı ödenir.

Bu ödeme, Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanır.

Ayrıca hizmet, Türk Ticaret Kanunundaki anlamda bir kurtarma ve yardım hizmeti ise kanunun bu husustaki hükümleri saklıdır.

Madde 125- Süt Verilecek İşçiler

Deniz araçlarının makina kısmında çalışan gemi adamlarına çalıştıkları her gün için işbaşında ve işyerinde içilmek üzere yarımşar litre süt verilir. Ancak yaz aylarında süt yerine 500 gr. yoğurt verilir. Süt veya yoğurt temin edilemediği takdirde bedeli en son alındığı fiyat üzerinden ödenir.

Deniz araçlarının makina kısmında makinaların tamir, bakım ve montaj işlerinde çalıştırılmak üzere görevlendirilenlere de makina kısmında çalıştıkları her gün için süt veya yoğurt verilir veya bedeli ödenir.

Madde 126- Fazla Saatlerde Çalışma

Yaptırılan fazla çalışmaların, günde üç saati aşan süresi için de fazla saatlerle çalışma ücreti ödenir.

Madde 127- Gemi Adamlarının Yatak Ücreti

Sefer halinde deniz vasıtalarında görevli olan ve deniz vasıtalarının bağlı bulunduğu limandan hareket tarihinden, herhangi bir hizmetin ifası sonunda bağlı bulunduğu limana avdetine kadar olan devrede, bu vasıtalarda bulunan istirahat yer ve yataklarından istifade suretiyle dinlenen gemi adamlarından yatak ücreti kesilmez.

Madde 128- Yıllık İzinler

Gemi adamlarına 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun hükümlerine göre yıllık ücretli izin verilir.

Gemi adamlarının yıllık ücretli izin süresine rastlayan Hafta Tatili, Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri kadar izin süresi uzatılır. Yıllık iznini kullanan gemi adamlarına talepleri halinde 7 güne kadar ücretsiz yol izni verilir. Yıllık izin süresi, mücbir sebepler halinde talep üzerine bir parçası 12 günden az olmamak üzere kullanılabilir.

Yıllık ücretli izin hakkını iktisap eden gemi adamlarına, mazeretleri halinde kullanılmak üzere, yılda 6 işgününe kadar ücretli izin verilir. Bu izin en az yarım günlük olarak verilir.

Madde 129- Gemi Adamlarının İaşesi

Gemi adamlarına, "Gemi Adamı İaşe Bedeli Tespit Kurulu" kararına göre iaşe bedeli ödenir.

İaşe bedeli alanlar ayrıca aynı iaşeden istifade edemezler.

İaşe bedeli alan gemi adamlarından harcırah yevmiyesine müstahak olanların harcırah yevmiyelerinin 1/3'ü iaşe bedeli karşılığı olarak kesilir.

Şu kadar ki, bu kesintinin bir güne isabet eden miktarı yukarıda tespit edilen günlük iaşe bedeli miktarını geçemez.

Madde 130- Gemi Adamlarının Giyim Eşyası ve Koruyucu Malzemesi

a) Gemi adamlarına verilecek giyim eşyaları (Denizcilere Mahsus Kıyafet Talimatnamesindeki) kalite ve şekillerde olacaktır.

b) Gemi adamları kendilerine verilen koruyucu malzeme ve giyim eşyasını işyerinde ve iş saatlerinde kullanmaya mecburdur.

c) Aşağıdaki cetvelde miatları ile tevzi tarihleri saptanan koruyucu malzemeler miadında verilmediği takdirde maliyet bedelleri hak sahiplerine ödenir.

GEMİ ADAMLARININ KORUYUCU MALZEME LİSTESİ

SIRA NO	NEVİ	KİMLERE NE ŞEKİLDE VERİLECEĞİ	MİADİ	ADEDİ	TEVZİİ TARİHİ
1	Kışlık elbise	Bütün gemi adamlarına	6 ay	1 Tk	a) İlk işe alınışta işe alındığı tarihte b) Normal zamanlarda engeç 15 Ekim tarihine kadar.
2	Yazlık Elbise	Bütün gemi adamlarına	6 ay	1 Tk.	a) İlk işe alınışta işe alındığı tarihte b) Normal zamanlarda engeç 15 Nisan tarihine kadar
3	Kasket	Bütün gemi adamlarına	1 yıl	1 yazlık 1 kışlık	a) İlk işe alınışta işe alındığı tarihte b) Normal zamanlarda miadı dolanlar yerine yazlıklar, yazlık elbise, kışlıklar, kışlık elbise verildiği zaman
4	Palto	Bütün gemi adamlarına	Özel miflonlu parka alanların 6 yıl, almayanların 4 yıl	1 adet	Yılın ekim ayı içinde
5	özel miflonlu parka	Bütün gemi adamlarına (deri ceket verilmiş olanlara miadı dolmadan Özel miflonlu parka verilmez)	2 yıl	1 adet	Tekli yıllarda 15 Ekim tarihine kadar, işyerinde ve işbaşıda kullanılmak üzere işçiye demirbaş olarak verilir.
6	Deri yelek	Bütün işçilere	4 yıl	1 adet	2022 yılında 15 Ekim tarihine kadar verilir. 2022 yılı sonrası 4 yılda bir (2026, 2030, 2034.... yıllarında) Yılın ekim ayı içinde (engeç 15 Ekim'e kadar) işyerinde ve işbaşıda kullanılmak üzere işçiye demirbaş olarak verilir.
7	Gömlek	Bütün gemi adamlarına	6 ay	1 adet	Yazlık ve kışlık elbiselerle birlikte
8	Kravat	Bütün gemi adamlarına	6 ay	1 adet	Yazlık ve kışlık elbiselerle birlikte
9	Ayakkabı	Bütün gemi adamlarına	6 ay	2 çift	Her yılın Temmuz ayında (engeç 24 Temmuzda)
10	Lastik çizme	Deniz ot. Güv. Lost. Ustagemici, gemici, miço, sintinede çalıştığı günlerde kullanmak kaydıyla makine personeline	3 yıl	1 çift	İşyerinde ve işbaşıda kullanılmak üzere demirbaş olarak a) İlk işe alınışta işe alındığı tarihte b) Normal zamanlarda Ekim ayı içinde
11	Postal	Yağcı, Silici	1 yıl	1 çift	Her yılın Temmuz ayında en geç 24 Temmuzda (İsteği ile postal alanlara 2 çift ayakkabı verilmez)
12	İş Elbisesi	Bütün gemi adamlarına	1 yıl	1 adet	a) İlk işe alındığı tarihte b) Normal zamanlarda yılın Nisan ayı içinde
13	Tulum	Silici ve yağcılara	1 yıl	1 adet	a) İlk işe alındığı tarihte b) Normal zamanlarda

					yılın Nisan ayı içinde
14	Havlu	(1 adet 90x140cm ve 2 adet 45x90cm ebadında)	1 yıl	1 Takım	Ana sözleşmedeki işçilere her yıl ilk havlu verildiği tarihte
15	Sabun	Bütün gemi adamlarına	1 ay		İyi kalite 400 gr. beyaz sabun(makine dairesinde yeteri kadar arap sabunu bulundurulur)
16	Eldiven	Güv. Lost.Usta gemici, gemici	1 yıl	3 çift	Her yılın 1. ve 7. aylarında

Madde 131- Gemi Adamlarından Bir Üst Görevde Çalıştırılacak Olanlar

Gemi Adamlarının Yeterliği ve Sayısı Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre uygun donatım sağlayabilmek için ehliyeti üst görevi ifaya müsait olan gemi adamlarından bulundukları ücret derecesinin üzerindeki bir üst görevi devamlı olarak en az 1 ay süreyle ifa ettirilene üst görevin ücreti ile kendi ücretleri arasındaki fark, fiilen çalıştıkları süre için üst görev tazminatı olarak ödenir.

Ancak, Gemi Adamlarının Yeterliği ve Sayısı Hakkındaki Yönetmelik hükümlerine göre yapılması gereken çalışmalar üst görevde çalıştırma sayılmaz.

İKİNCİ KISIM BİRİNCİ BÖLÜM

VANGÖLÜ FERİBOT MÜDÜRLÜĞÜ İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN GEMİADAMI VE BÜRO PERSONELİNE UYGULANACAK HÜKÜMLER

Madde 132- Bu Toplu İş Sözleşmesinde Uygulanmayacak Maddeler

Bu Toplu İş Sözleşmesinin Birinci Kısım Birinci Bölümünün; “İşçilerin Statülerinin Değiştirilmemesi” başlıklı 4 üncü, “Yapılacak İşler” başlıklı 5 inci, “İş Sözleşmesi ve Süreleri” başlıklı 20 nci, “Çalışma Süreleri ve İlanı” başlıklı 24 üncü, “İşe Başlama, Dinlenme ve İş Bitirme Saatleri” başlıklı 25 inci, “Çalışma süresinden sayılan ve sayılmayan haller” başlıklı 26 ncı, “TCDD’ye Ait Vasıtanın Arızalanması Sebebiyle İşçiye Ödenen Vasıta Ücreti” başlıklı 27 inci, “İşbaşı Yapma” başlıklı 28 inci, “Gece ve Vardiya Çalışmaları” başlıklı 29 uncu, “Hafta Tatili Dinlenmesi” başlıklı 30 uncu, “Fazla Çalışma” başlıklı 31 inci, “Zorunlu Sebeplerle ve Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma” başlıklı 32 nci, “Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatili Günleri ve Ücretleri” başlıklı 33 üncü, “Arama” başlıklı 35 inci, “Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri” başlıklı 36 ncı, “Gemilerde Yapılacak İşlerde Çalıştırılacak İşçi Postalarının Tarekküp Tarzı” başlıklı 37 nci, “İşçilere Gördürülecek İşler” başlıklı 38 inci, “Mekanik Vasıta Operatörlerinin İşe Tefriki” başlıklı 39 uncu, “İşler ve Ücretleri” başlıklı 40 ncı, “İşe Alınacak İşçilere Verilecek Ücret” başlıklı 42 inci, “Ücretin Artma Esasları” başlıklı 43 üncü, “Terfi ve Terfih İle İlgili Hüküm” başlıklı 44 üncü, “İmtihan” başlıklı 45 inci, “İmtihan Komisyonlarının Teşkil” başlıklı 46 ncı, “İmtihan Şekli” başlıklı 47 inci, “İmtihan Sonuçlarının Değerlendirilmesi” başlıklı 48 inci, “İmtihan Sonuçlarına İtiraz” başlıklı 49 uncu, “İmtihanlar ve Komisyonlar Hakkında Diğer Hükümler” başlıklı 50 nci, “İşçi Tezkiye Raporu” başlıklı 51 inci, “İntibak ve Zamların Terfi veya Terfih İşlemlerine Tesir Etmeyeceği” başlıklı 52 nci, “İşçilerin Emek Zammı” başlıklı 53 üncü, “Postabaşılık Tazminatı” başlıklı 55 inci, “Ağır ve Yıpratıcı İşlerde Çalışmayı ve Devamı Teşvik Tazminatı” başlıklı 56 ncı, “İmdat Ekibi Munzam Tazminatı” başlıklı 57 inci, “Silah Altına Alınanların Ücretleri” başlıklı 59 uncu, “İlave tediye ve faydalanma şartları” başlıklı 60 ncı, “İkramiye ve faydalanma şartları ” başlıklı 61 inci, “Tatil Gün ve Zamanları ve Bu Zamanlarda Ödenecek Ücret” başlıklı 62 nci, “Verimlilik Primi” başlıklı 66 ncı, “İzinler” başlıklı 72 nci, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi” başlıklı 75 inci, “Kıdem Tazminatı” başlıklı 77 inci, “Ölüm ve Sakatlanma Yardımı” başlıklı 79 uncu, “Cenaze Masrafları” başlıklı 81 inci, “İaşe” başlıklı 82 nci, “İşçinin Korunma Eşyaları” başlıklı 87 inci, “Süt Verilecek İşçiler” başlıklı 89 uncu, “Makine, Alet ve Malzemelerin Kullanılması” başlıklı 90 ncı, “İşçilere Verilecek Demirbaş Eşya ve Malzeme” başlıklı 91 inci, “Hastalık ve Kazaların Bildirilmesi” başlıklı 92 nci, “Zarar Karşılığı Kesintiler ” başlıklı 93 üncü, “Zararların Tazmini” başlıklı 94 üncü, “İş Kazası, Meslek Hastalıkları, Analık Hali ve İşgöremezlik Ödenegi” başlıklı 95 inci, “Sosyal Güvenlik Kurumunca Verilen İşgöremezlik Ödeneklerinin Tama İbلاغı” başlıklı 96 ncı, “Hekim tarafından refakatçi olarak görevlendirilen işçilerin ücretleri” başlıklı 97 inci, “Viziteye Çıkanların Ücreti” başlıklı 98 inci, “Ferdî Şikayet Hakkı” başlıklı 99 uncu, “Şikayet Mercileri” başlıklı 100 üncü, “Disiplin Kurulu” başlıklı 101 inci, “Disiplin Kurulu Karar Sayısı” başlıklı 102 nci, “Disiplin Suç ve Cezaları” başlıklı 103 üncü, “Komisyon, Komite ve Kurulların Toplanması” başlıklı 107 inci, “Sosyal Kuruluşların

Kesintileri” başlıklı 108 inci, maddeleri ile Birinci Kısım İkinci Bölüm hükümleri, Vangölü Feribot Müdürlüğü işyerlerinde çalışan gemiadamları ve büro personeline hakkında uygulanmaz.

Ayrıca, Bu Toplu İş Sözleşmesinin “İzinler” başlıklı 72 inci maddesinin **Yıllık Ücretli İzinler başlıklı 1. fıkrasının** birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü, yedinci ve sekizinci bentleri dışında kalan hükümleri ve “İşçinin Korunma Eşyaları” başlıklı 87 nci maddesinin 2.fıkrası hükümleri Vangölü Feribot Müdürlüğü işyerlerinde çalışan gemi adamlarına da uygulanır.

Madde 133- Saklı Haklar

Bu sözleşmenin yürürlük tarihine kadar işçilere hizmet akdi veya sair şekilde tanınmış bulunan haklardan bu sözleşme ile yeniden düzenlenmemiş veya değiştirilmemiş veyahut çıkarılmamış bulunan hususlarda emredici kurallarla bağdaştığı ölçüde işçi lehine olanlar saklıdır.

Madde 134- Statü Değişikliği

Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla;

A- Hiçbir gemiadamı, 4857 sayılı Kanuna tabi işçi hizmetli veya büro personelini yazılı muvafakatleri olmaksızın bulundukları statüden bir başka statüye geçirmemeyi işveren kabul eder.

B- İşverence statüsünün değiştirilmesi düşünülen personele, mezkur kadroya geçtiğinde alacağı (toplu iş sözleşmesi zamları dahil) ücret yazıyla bildirilir. Personele bir hafta mehil verilir. Personelin yazılı muvafakatini vermesi üzerine geçirilmesi düşünülen kadroya alınır.

Madde 135- Yazılı Akitler

a) Hizmet akdi, işveren veya işveren vekili ile işbu sözleşme kapsamına girenler arasında yazılı olarak yapılır. İşverence uygun görülen ve işbu toplu sözleşme kapsamına girenler işe başlamadan önce ilgili kanunlar maddesinde gösterilen esasları içinde bulunduran hizmet akdini imzalamak zorunluluğundadır.

b) Gemiadamları, hizmet akdi ile bağlı bulundukları süre içinde işverenin bütün işyerlerinde sahip olduğu ve olacağı her çeşit gemide, haiz oldukları yeterlik belgesine göre gemiadamı cüzdanına uygun olarak gösterilecek hizmetlerde çalışma zorunluluğundadır. Hizmet akdi 2 kopya olarak düzenlenir. Birinci kopya gemiadamının işverendeki dosyasında saklanır. İkinci kopya imza karşılığı gemiadamına verilir.

Madde 136- Hizmet Akitlerinin Durumu

İşbu toplu iş sözleşmesi hükümleri yürürlüğe girdiği tarihten itibaren süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin yerini alır. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır.

Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesinin hükümleri aynen uygulanır.

Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder.

Şu kadar ki, işbu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri uygulanır.

Madde 137- Gemiadamlarında Terfiler-Terfilerde Aranacak Hususlar

A- Bulundukları sınıf ve skalaları içinde tavan ücretleri aşılmamak kaydı ile terfi imkanı bulunan personel, belirli terfi şartlarına haiz bulunduğu takdirde üst dereceye terfi ettirilir.

B- Terfi, personelin tabi oldukları ücret sistemi talimatnamesi dahilinde aylıklarının artması veya vazife mertebesinin yükseltilmesidir.

C- Terfi sürelerini dolduran personel, işletmelerin norm kadrolarına sadık kalınmak suretiyle, tezkiyeleri müspet ehliyetleri müsait olduğu ve işgal ettiği görev skalası veya tavan limiti dahilinde kadrosu da mevcut bulunduğu takdirde bir üst derece ücrete terfi ettirilirler.

D- Terfi işlemlerinin gecikmesi halinde terfiye hak kazanıldığı günden itibaren terfi farkı ödenir.

E- Üst görevlere terfi edecek olan aynı derecede ehliyet ve liyakatli iki personelden birinin terfi ettirilmesi gerektiğinde önce kıdem ve tahsil dikkate alınır.

Ehliyet ve liyakat gizli tezkiye ile tespit edilir.

F- Bir üst görev ve kadroya terfi ettirilenler aldıkları ücretle nakil ve tayin olunurlar. Almakta oldukları ücretler tayin oldukları görevin ilk derece ücretinden az ise ilk derece ücretine terfi ettirilirler.

G- Bir üst sınıf veya kadroya terfi edenlerin bulundukları ücretteki kıdem hakları terfi olundukları sınıf veya unvanla devam eder.

H- Bir üst ücrete terfi edebilmek için, ehliyet ve liyakatten başka en az üç sene bir ücret derecesinde bulunmuş ve o derecenin aylık ücretinin fiilen alınmış olması şarttır.

Ücreti işverence ödenmiş olan hastalık ve yıllık mezuniyetler ile idari izinler keza Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen hastalık izinleri, terfi süresinin hesabında nazara alınır.

İ- Tezkiye işlemleri konusunda mer'i tatbikata devam olunur.

Madde 138- Gemiadamlarından Bir Üst Görevde Çalıştırılacak Olanlar

A- Gemiadamları Yönetmeliği hükümlerine uygun donatımı sağlayabilmek için ehliyeti üst görevi ifaya müsait olan gemiadamlarından işgal etmekte bulundukları kadroların üzerindeki bir üst görevi ifa ettirilenlere; bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihini takip eden maaş döneminden itibaren ilk derece ücretiyle kendi ücreti arasındaki fark, aldıkları ücretler ile üst skalanın birinci derecesi eşit olanlara üst vazifenin ikinci derece ücreti ile kendi ücretleri arasındaki fark üst görev tazminatı olarak ödenir.

B-Yukarıdaki gemiadamlarından 01.01.1991 tarihinden itibaren üst görevde bir yıl içinde toplam olarak 6 ay istihdam edilenler çalıştırıldıkları üst göreve asaleten atanabilir.

C- Bu madde hükmüne göre üst görevde çalıştırılacak gemiadamlarının; üst göreve terfi edebilmek için aranan şartlara haiz ve üst göreve terfi ettirilecek (kadro açıldığında kadroya terfi ettirilecek ve terfi sırası gelmiş personel) olan personel olması ve bu personel arasından ehliyetini önce alan ve kıdemi fazla olanlardan başlanması şarttır.

D- Ancak, Gemiadamları Yönetmeliği hükümlerine göre yapılması gereken çalışmalar üst görevde çalıştırma sayılmaz.

Madde 139- Sağlık Kontrolleri

1- Gemiadamları, Gemiadamları Yönetmeliği gereğince sağlık muayenelerini zamanında yaptırmak zorundadır. Bunu yaptırmamalarından dolayı şahsen sorumludurlar.

Sağlık durumlarından şüphe edilenlerden aynı Yönetmeliğin ilgili maddelerinde belirtilen araz ve hastalıkları sağlık kurulu raporu ile tespit olunanlar gemiadamı olarak çalıştırılmaz. Şu kadar ki, bunlardan tedavisi mümkün olanların tedavileri sonunda tekrar muayene olarak araz ve hastalıklarının geçtiği sağlık kurulu raporu ile anlaşılanlar tekrar yeterliklerine uygun işlerine alınırlar.

2- Ehliyet Muayenesi:

Yönetmelik gereğince yapılacak gemiadamı sağlık muayeneleri/raporu Sahil Sağlık Denetleme Merkezi Tabipliğinin öngördüğü gemi adamına sağlık raporu verebilecek nitelikteki tüm hastanelerde yapılır ve masrafları fatura karşılığı işveren veya vekilince ödenir.

Madde 140- İş Süreleri

a) Genel olarak 854 sayılı kanuna tabi personelin iş süresi günde 8 ve haftada 48 saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır. İş süresi gemiadamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir.

b) 854 sayılı kanunun 27. maddesinde belirtilen istisnalar hariç olmak üzere, liman hizmetlerinde veya limanın muhtelif iskeleleri arasında sefer yapan gemilerde tek kaptan ve tek makinist olarak çalışan gemiadamları da günde 8, haftada 48 saatlik iş sürelerine tabidir.

c) İşveren, personeli iş icap ve zaruretlere göre bir, iki ve üç posta halinde çalıştırabilir.

d) Halen büro personeli için uygulanan iş süreleri aynen uygulanmaya devam olunacaktır.

Madde 141- Gemiadamlarının İşveren Hesabına İaşesi

Bu sözleşmenin kapsamına giren işyerleri ve gemilerde iâşe servisi kurulması zorunludur. Gemiadamları, gemilerde hizmete başladığı günden başlayarak hizmetten çıkış anına kadar işveren tarafından bedelsiz iâşe olunurlar. İâşenin zorunlu sebeplerle uygulanmaması halinde işveren veya işveren vekilince başkaca münasip bir iâşe imkânı sağlanır veya nakden ödeme usulü uygulanır. Limanlar içinde, göllerde, yolcu ve yük nakleden gemilerde, mavna, şat ve benzerlerinde iâşe servisi kurulması zorunlu değildir. Bu durumda, işveren veya işveren vekili iâşe zorunluluğunu nakden ödemek suretiyle yerine getirir.

Madde 142- İâşe Maddelerinin Sarf Mahalli

İâşe maddeleri gemi içinde tüketilir. Hiçbir iâşe maddesi gemiden çıkartılamaz.

İâşe maddelerinin tedariki, kumanyalıklara girişi, çıkışı ve sayımı konularında TCDD İâşe İşleri İle İlgili Yönerge esasları uygulanır.

Madde 143- Gemiadamı-İskele Personelinin Yemek veya İâşe Bedeli

A- Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren gemiadamlarının iâşe bedeli "Gemiadamlarının İâşe Bedellerinin Tespiti Komisyonu" kararına göre belirlenir. Aynen iâşe halinde mer'i tatbikat devam eder.

B- "Ayni iâşeden yararlanmayan iskele personeline nakdi iâşe bedeli olarak sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında 14,77 TL, birinci yıl ikinci altı ayında 15,51 TL iâşe ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

C- Yukarıda miktarları belirtilen iâşe bedelleri yıllık ücretli izinlerde de ödenir.

D- “C” fıkrasındaki hüküm 01.08.1989’dan sonra işe girenlere uygulanmaz.

Madde 144- İâşe

(1) Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren gemiadamlarının iâşe bedeli “Gemiadamlarının İâşe Bedellerinin Tespiti Komisyonu” kararına göre belirlenir. Aynı iâşe halinde yürürlükteki uygulamaya devam edilir.

(2) İşveren halen tatbik ettiği esaslarla Genel Müdürlük ve Yönetim Kurulu Kararlarına uygun olarak personele imza tarihinden itibaren bir öğün 1600 kalorili doyurucu yemek verir.

(3) Personele, nakden iâşe halinde sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında 14,77 TL, birinci yıl ikinci altı ayında 15,51 TL iâşe ödenir.

Bu ödeme, TİS’in ikinci yılın birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

(4) Tabldot yemeği yiyemeyecek durumda oldukları ilgili hastanelerin heyet raporu ile kabul edilen personel, gündüz vardiyası dışında çalışanlar ile Ramazan günlerinde oruç tutan personele 3ncü fıkradaki iâşe bedeli ödenir.

(5) Yıllık ücretli izin süresince iâşe bedeli kesilmez, yemekten yararlananlara da bu izin süresince iâşe bedeli verilir.

(6) Cumartesi ve Pazar günü tam gün çalışmalarında personele öğlen yemeği veya kumanya verilir.

(7) Yarım günlük genel tatillerde ara dinlenmesinden sonra çalıştırılmayan personel iâşe edilmez.

(8) “5nci” fıkradaki hüküm 01.08.1989’dan sonra işe girenlere uygulanmaz.

Madde 145- Gemilerde Verilecek Sağlık Hizmetleri

(1) Gemilerde bulundurulacak olan ilaç tıbbi malzeme ve aletler ilaç dolaplarında saklanacaktır. İlaç dolapları reviri bulunan gemilerde revire bitişik bir mahalde, diğer gemilerde yatma yerleri civarında uygun bir yerde bulundurulacaktır.

(2) Gemilerde “Seyir Halindeki Gemilerde Daha İyi Tıbbi Hizmet Verilmesi İçin Gerekli Asgari Sağlık ve Güvenlik Hakkında Yönetmelik” ekinde (C) sınıfı gemi kategorileri için belirlenen ilaç ve tıbbi malzemeler bulundurulur.

(3) Gemiadamlarının sayısı 15 kadar olan gemilerde tek yataklı, 15’den fazla olan gemilerde iki yataklı bir revir bulunacaktır. Revirler hastalanan gemiadamlarının her türlü hava şartlarında kolaylıkla taşınmasını ve istirahatini sağlayacak bir mahalde kurulacaktır. Revirlerin başka hizmetlere tahsisi yasaktır.

(4) Gemilerin sefer durumlarında meydana gelebilecek iş kazaları veya her türlü hastalıklarda acilen müdahale edebilmek üzere mevcut revirlerde bir sağlık elemanı veya ilk yardım eğitimi almış personel bulundurulur.

Madde 146- Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı konusunda kanun hükümleri uygulanır. Bu çerçevede gün sayısı her hizmet yılı için 50 gündür.

Ancak 13.06.1985 tarihinden sonra işe alınanlar için gün sayısı 30’dur.

T.C. Emekli Sandığına tabi personele ödenecek kıdem tazminatından Türkiye Denizcilik İşletmelerinde ve TCDD’de geçen süreye tekabül eden emekli ikramiyesi mahsup edilecektir.

Madde 147- İzin Komitesi

İzin zamanı işverenin düzen ve verimi aksatmaması nedeniyle 3 işveren ve 2 sendika temsilcisinden teşekkül edecek bir işletme izin komitesince tayin olunur. İzin işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır.

İzin komitesi her senenin ilk 3 ayı içerisinde bu tespiti yapar.

Madde 148- Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İzni

A- Aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet akdine dayanarak en az 6 ay çalışmış olan gemiadamı yıllık ücretli izine hak kazanır. İzin süresi 6 aydan 1 yıla kadar hizmeti olan gemiadamları için 15 gün ve 1 yıldan daha fazla hizmeti olan gemiadamları için 30 takvim günüdür. Bu haktan feragat edilemez.

B- Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. İznini vilayet hududu haricinde geçirecek gemiadamlarına 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 içerisinde 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.

Madde 149- TDI' den Devir Alınan Büro Personelinin Yıllık İzinleri

A- 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesine tabi personelin yıllık izin süresi 34 gündür. Gerek iş icap ve zaruretleri, gerekse personelin talebi üzerine ikiye bölünmek suretiyle kullandırılması mümkündür.

Personel yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği gibi verilen izni kullanmayan herhangi bir talepte bulunmaya da hakkı yoktur.

İzin kullanma zamanını mutad usulü ile işveren tayin eder. İşe giriş tarihi uzun süreli eğitim, hastalık veya rapor gibi nedenlerle belirlenen zamanlarda kullanılmayan haller hariç olmak üzere yıllık iznin ait olduğu takvim yılı içinde kullanılması esastır. Ancak bu gibi hallerde yıllık izin müteakip yıla devredilir.

Yıllık ücretli iznini, Genel Müdür veya muavininin yazılı emri ile kullanamayan personele izin süresi için bir aylık ücretleri tutarında tazminat verilir.

Yıllık ücretli izinlerini kullandıkları sırada iş icabı vazife başına Genel Müdür veya muavininin yazılı emri ile çağrılan personele harcırah ve takvim yılında artan izni kullandıramadığı takdirde kullanamadığı izin günleri için kistelyevm (1/30) esas ile yukarıda bahsi geçen tazminat verilir.

Personel yönetmeliğinin yol iznine ilişkin hükmü yürürlükten kaldırılmıştır.

B- 5510 sayılı kanunun 4/a maddesiyle ilgili personel ile geçici personele tabi oldukları 4857 sayılı kanunun ilgili maddelerine uygun olarak aşağıda gösterilen nispetlerde yıllık ücretli izin verilir.

a) Hizmet müddeti 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 18 gün,

b) Hizmet müddeti 5 yıldan 15 yıla kadar olanlara 24 gün,

c) Hizmet müddeti 15 yıldan fazla olanlara 30 gün,

Akden çalışılmayan gün kabul edilen Cumartesi günü ücretli izin bakımından işgünü sayılır.

C- Sendika kademelerinde görevli olanlara sendika ve kendisi tarafından talep edildiği takdirde hak kazandıkları yıllık ücretli izinler, izin heyetince tespit edilen sıra nazara alınmaksızın ve bir bölümü 12 günden aşağı olmamak üzere ikiye bölünmek suretiyle verilir.

D- TCDD'de 1 yıldan fazla hizmeti bulunan personelin o yıllık ücretli izinleri iktisap tarihlerinden önce kullandırılabilir.

İş kanununa tabi personele talep halinde 7 güne kadar ücretsiz yol izni verilebilir.

E- Yıllık ücretli iznini alan personel iznin bitiminde vazifesinin başında olmak mecburiyetindedir. Bu müddet personelin meşru mazereti halinde ibraz edeceği belgeye müsteniden uzatılır. Ancak, bu uzatılan müddet ücretsiz izin sayılır.

F- İşbu sözleşme kapsamına girenlerden yıllık ücretli izin deyken veya iznini kullandıktan sonra ölen veya emekliye ayrılanların kullandıkları yıllık ücretli iznin süresine ait ücretleri geri alınmaz.

G- Yıllık iznini kullanmakta iken hastalanan personelin yetkili mercilerce verilecek rapor (istirahat) süresi yıllık iznine ilave edilecektir.

H- İskele personelinin yıllık ücretli izinleri bu madde hükmüne göre verilir.

Madde 150- Sosyal-İdari İzinler

A- İdari İzinler:

Bu maddenin (B) bendinde bahsi geçen sosyal izinler dışında meşru mazerete dayanmak suretiyle bu sözleşme kapsamında bulunanlara yılda 7 gün ücretli idari izin verilir.

Haftada 40 saat çalışan personel için 8 saat,

“ 48 “ “ “ 8 saat,

“ 45 “ “ “ 9 saat (5 gün çalışanlar için)

“ 45 “ “ “ 7,5 saat (6 gün çalışanlar için)

bir gün sayılır.

B-Sosyal izinler:

a) Personele, kendisinin evlenmesi halinde 6 gün, çocuğunun evlenmesi halinde 4 gün, ana veya babasının, karı veya kocanın kardeş veya çocuklarının ölümü halinde 6 gün ücretli mazeret izni verilir. Bu izinler sebebiyle vazife gördükleri vilayet hududu dışına çıkanlara 3 gün ücretli yol izni verilir.

- b) Personele, çocuğunun doğumu halinde 4 gün ücretli mazeret izni verilir.
- c) İşçinin ikamet ettiği ya da kendisinin veya eşinin mülkiyetinde olan gayrimenkullerinin yangın, sel, zelzele ve diğer doğal felaketlere uğradığı hallerde yol hariç 10 gün ücretli izin verilir.
- Evlenme, doğum ve ölüm dolayısıyla kullanılacak izinler olayı takip eden bir ay içerisinde alınır.
- Yukarıda sayılan hallerde, işçilerin talebi halinde bir haftaya kadar ücretsiz yol izni eklenir.

Madde 151- Hastalık İzni

a) SGK ile ilgili sendikali personele 5510 Sayılı Kanuna göre işlem yapılır. Şu kadar ki, Sosyal Güvenlik Kurumuna tabi personelde doğum öncesi iznini 8 hafta, doğum sonrası iznini ise 10 hafta olarak kullanacaktır.

b) Emzikli kadınlara çocuk bir yaşına basıncaya kadar 2 saatlik munzam ücretli izin verilir. (Bu hüküm emzikli-kadınların çalıştırılması hakkındaki yönetmelik veya personel talimatnamesi uyarınca verilen izinden ayrı olarak mükerrer bir hak teşkil etmez.)

c) İşyerinde çalışmakta olanlardan işyerinin bulunduğu yer dışındaki başka bir mahalde bulunan hastanelere muayene için sevk edilip, aynı gün iş saatleri içinde işyerine avdet edenlere tekrar iş verilmesi mecburidir. Muayene ve tedaviden iş saatleri içinde avdet etmeyenler, avdet edememe sebeplerini tevsik ettikleri takdirde, muayene ve tedavi maksadıyla işten ayrı kaldıkları iki güne kadar olan süre için, ücretlerinden bir kesinti yapılmaz.

d) 5510 Sayılı Kanun'un 65 inci maddesine uygun olarak; hekim veya dış hekiminin muayene veya tedavi sonrası tıbben göreceği lüzum üzerine, işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevkinde, refakatçi olarak görevlendirilecek işçinin kendisinin veya olmadığı takdirde bir başka işçinin, bu durumu belgelemeleri halinde, bu günlere ilişkin ücretleri kesilmez.

Madde 152-Takdire Bağlı Özel Mazeret İzni

(1) Meşru mazerete dayanan ve sendika üyesi olanların yazılı müracaatı üzerine işverenin takdir ve muvafakatine bağlı olarak işçiye 90 güne kadar ücretsiz izin verilebilir.

Madde 153- İzinlerin Hizmet Sürelerine Etkisi

İşveren tarafından verilen her türlü ücretli izin süreleri hizmet süresinden sayılır.

Madde 154- İzinde İken Hastalananlar

İzinde bulundukları sırada hastalanan personel bulundukları yerlerdeki TCDD teşkilatına müracaatla sigorta sicil kartları ile sağlık muayene cüzdanlarını ibraz ederek tedavilerini isterler. TCDD teşkilatı bulunmayan yerlerde yine aynı belgelerle Sosyal Güvenlik Kurumu; dispanser, hastane veya anlaşmalı doktorlarına, bunların da bulunmadıkları yerlerde ise resmi sağlık kuruluşlarına müracaatla muayene ve tedavilerini isterler ve alacakları rapor, işbaşı belgelerini izin süresi bitmeden önce işyerine gönderirler veya bilgi verirler.

Madde 155- İzin Süresi İçerisinde Rapor veya İstirahat

Yıllık iznini kullanmakta iken hastalanan personele yetkili mercilerce verilecek rapor (istirahat) süresi yıllık iznine ilave edilecektir.

Madde 156- Sigortalı Personelin Hastalık İstirahati Halinde Ücreti

a) 5510 sayılı kanuna tabi maktu aylık ücretli personele hastalığı sebebiyle yetkili hekim tarafından istirahat verilmesi halinde, Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenek verilmeyen ilk iki güne ait ücretleri aylıklarından kesilmez.

b) Münhasıran iş kazasına uğrayan personele SGK'ca ödenen iş göremezlik ödeneği, işçinin net ücretinden (hafta tatili ücreti ve kıdem zammı dahil) düşük olursa, aradaki fark işgöremezlik ödeneği verildiği sürece işverence ödenir.

Madde 157- Ödeme Şekli

İşbu toplu iş sözleşmesinin madde metinlerinde açıkça net olarak ödeneceği belirtilmeyen ödemeler brüt olarak yapılır.

Madde 158- Yanlış Tahakkuklar

Ücret tahakkukunda aleyhine bir yanlışlık yapıldığını anlayan personel eksik parayı aldığı tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde işyeri amirliğine hatanın düzeltilmesi için müracaat eder.

İşyeri amirliği konuyu inceletir personel aleyhine bir hata yapılmış ise en geç 7 gün zarfında hatayı islah ve personel istihkakından eksik ödenmiş meblağı personele ödetir. Personel lehine ve idare aleyhine tahakkukta bir yanlışlık yapıldığının anlaşılması halinde haksız iktisap olarak personele fazla ödenen meblağın iadesi tebliğ olunur. Bu tebligat ile yedi gün zarfında fazla aldığı meblağı iade etmesi bildirilir. Bu müddet içinde bir rızaen tediye ücretinin ¼'ünü geçmemek üzere müsavi taksitlerle ücretinden fazla ödenen meblağın tamamı tevkif edilir. Bu müddetler, sükütu hak müddeti değildir. Ancak, kanuni müruru zaman müddetine müteallik hükümler mahfuzdur.

Ücret, fazla çalışma ve her türlü ödemelere ait tanzim edilen bordroların gemiadamı vesair personel tarafından imza edilmiş olması umumi ibra mahiyetinde olmayıp ancak bordroda yazılı meblağın tamamen alınmış olduğunu gösterir. Bordroya imza etmiş olmakla birlikte bu meblağ dışında her türlü ödemeler için fazlayı talep ve dava hakkı mahfuzdur. Ayrıca bordroda itirazı kayıt dermeyeran etmeye lüzum yoktur.

Madde 159- Gemiadamı-İskele Personeline Uygulanacak Ücret Skalası

I-A) Birinci Yıl Birinci Altı Ay ve İkinci Altı Ay Ücret Zamları:

28.02.2021 tarihinde T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü Vangölü Feribot Müdürlüğünde çalışan ve bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren gemiadamı, iskele personelinin ücret derecelerine göre 01.03.2021 tarihinden itibaren uygulanacak birinci yıl birinci altı ay ve birinci yıl ikinci altı ay zamlı ücretleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Ücret Derecesi	01.03.2021– 31.08.2021 Tarihleri arasında Uygulanan (%12) Zamlı Ücret Skalası (TL/Ay)	01.09.2021 – 28.02.2022 Tarihleri arasında Uygulanan (%5) Zamlı Ücret Skalası (TL/Ay)
1	8.797,33	9.237,20
2	8.625,37	9.056,64
3	8.475,97	8.899,77
4	8.320,00	8.736,00
5	8.234,90	8.646,65
6	8.135,64	8.542,42
7	8.022,13	8.423,24
8	7.922,87	8.319,01
9	7.809,48	8.199,95
10	7.709,99	8.095,49
11	7.624,98	8.006,23
12	7.528,21	7.904,62
13	7.454,89	7.827,63
14	7.398,10	7.768,01
15	7.304,09	7.669,29
16	7.201,06	7.561,11
17	7.149,51	7.506,99
18	7.031,30	7.382,87
19	6.826,59	7.167,92

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2022 indeks sayısının, Ağustos 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.

C) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.03.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 28.02.2022 tarihi itibarıyla almakta oldukları çıplak ücretlerine 01.03.2022 tarihinden geçerli olmak üzere, %5 (yüzde beş) oranında ücret zammı yapılacaktır.

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

D) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.09.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 31.08.2022 tarihi itibarıyla almakta oldukları çıplak ücretlerine 01.09.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (yüzde beş) oranında ücret zammı yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2023 indeks sayısının, Ağustos 2022 indeks sayısına göre değişim oranının %5'ü (yüzde beş) aşması halinde aşan kısmın tamamı ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

II- 01.03.2021 tarihinden itibaren 18. ücret derecesine tekabül eden görevlere ilk defa alınacak personele yasal asgari ücreti %2 fazlası ödenir. Ancak, bu görevlerin TCDD’de işçilik hizmeti olan personelden, karşılanması halinde, bu işçilere göreve başlatıldıkları tarihte uygulanmakta olan ücret skalasının 18 inci derece ücreti verilir. Bu göreve getirilen işçilere, göreve getirildikleri tarihinden öncesi için geriye dönük herhangi bir fark ödemesi yapılmaz.

Görev unvanları bakımından 18. ücret derecesi dışındaki ücret derecesine ihtiyaç olması ve dâhilden personel temin edilememesi halinde bu personele verilecek ücret taraflar arasında tespit edilir.

İşverenin bu konuyla ilgili olarak yapacağı davate sendikanın bir hafta içinde iştirak etmemesi halinde işveren sendikasının da görüşü alınarak işverence tespit yapılır.

01.03.2021 tarihinden sonra, ilk defa işe alınacak personel işe girdiği tarihi takip eden dönemin ücret zamlarından yararlanacaktır.

Madde 160- Büro Personeline Ait Ücret Skalası ve Kıdem Zammı

A- Birinci Yıl Birinci Altı Ay ve İkinci Altı Ay Ücret Zamları:

28.02.2021 tarihinde T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü Vangölü Feribot Müdürlüğünde çalışan ve bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren büro personelinin ücret derecelerine göre 01.03.2021 tarihinden itibaren uygulanacak birinci yıl birinci altı ay ve birinci yıl ikinci altı ay zamlı ücretleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Memurların Aylık Kök Ücretleri

Ücret Derecesi	01.03.2021 – 31.08.2021 Tarihleri arasında Uygulanan (%12) Zamlı Ücret Skalası (TL/Ay)	01.09.2021 – 28.02.2022 Tarihleri arasında Uygulanan (%5) Zamlı Ücret Skalası (TL/Ay)
1	7.298,27	7.663,18
2	7.229,15	7.590,61
3	7.160,24	7.518,25
4	7.096,92	7.451,77
5	7.034,51	7.386,24
6	6.984,15	7.333,36
7	6.866,36	7.209,68
8	6.820,88	7.161,92
9	6.775,24	7.114,00
10	6.718,31	7.054,23
11	6.638,86	6.970,80
12	6.638,86	6.970,80
13	6.579,00	6.907,95
14	6.522,07	6.848,17

Hizmetlilerin Aylık Kök Ücretleri

Ücret Derecesi	01.03.2021 – 31.08.2021 Tarihleri arasında Uygulanan (%12) Zamlı Ücret Skalası (TL/Ay)	01.09.2021 – 28.02.2022 Tarihleri arasında Uygulanan (%5) Zamlı Ücret Skalası (TL/Ay)
Donması Açılan	7.160,25	7.518,26
1	7.096,92	7.451,77
2	7.034,51	7.386,24
3	6.984,15	7.333,36
4	6.866,36	7.209,68
5	6.820,88	7.161,92
6	6.775,24	7.114,00
7	6.718,31	7.054,23
8	6.638,86	6.970,80
9	6.638,86	6.970,80
10	6.579,00	6.907,95

11	6.522,07	6.848,17
12	6.465,54	6.788,82

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2022 indeks sayısının, Ağustos 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.

C) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.03.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 28.02.2022 tarihi itibarıyla almakta oldukları çıplak ücretlerine 01.03.2022 tarihinden geçerli olmak üzere, %5 (yüzde beş) oranında ücret zammı yapılacaktır.

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

D) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.09.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 31.08.2022 tarihi itibarıyla almakta oldukları çıplak ücretlerine 01.09.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (yüzde beş) oranında ücret zammı yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2023 indeks sayısının, Ağustos 2022 indeks sayısına göre değişim oranının %5'i (yüzde beşi) aşması halinde aşan kısmın tamamı ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

D) İntibak ve Uygulama Esasları

1- Memur ve hizmetliler 28.02.2021 tarihinde bulundukları derecelerin yeni karşılıklarındaki kök ücreti 01.03.2021 tarihi itibarı ile intibak ettirileceklerdir.

01.01.1980'den itibaren memur ve hizmetlilere mahsus "Ücret Sistemi Talimatnamesi"nin 17 ve 20. ve 14/b maddeleri uygulanmak suretiyle üst derece ücreti verilemeyecektir.

2- Memur ve hizmetlilere 01.03.2021 tarihinden itibaren yukarıdaki ücretler ile işbu maddenin (E) bendindeki kıdem zammı dışında hiçbir sebep ve suretle daha önce yararlandıkları toplu sözleşmelerin ücret zamları ile kıdem zamları Yönetim Kurulu kararları veya sözleşmelerle verilmiş %35, %10 zamlar, daha önce aldıkları geçici tazminat verilmeyecektir. İşbu toplu sözleşmenin veya mevzuatın hiçbir hükmü memur ve hizmetlilerin yukarıdaki skalaya ve (E) bendindeki kıdem zammından oluşan ücretlerine daha önceden yararlanılan herhangi bir ücret unsurunu eklemek için dayanak yapılamaz ve saklı hak olarak ileri sürülemez.

3- Tavan ücretleri ve buna dayalı teşvik primleri işbu toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesinde belirtilen esas ve miktarlara göre ödenir. Tavan ücretlerin muhafazası personelin terfih haklarının devam ettiği anlamına gelmez.

4- 13.06.1985 tarihinden sonra işe alınmış olan personelin intibakı yeni tespit edilen ücret derecelerinin karşılığına intibak ettirilecektir. Bu intibak nedeniyle 01.03.2021 tarihinden geriye doğru personele hiçbir ödeme yapılmayacaktır. (01.03.2021 tarihinden sonra askerden dönerek işe alınanlar dahil)

E) Kıdem Zammı

1- Memur ve Hizmetlilerin kıdem zamları, süresi sona eren toplu iş sözleşmesine göre yapılan uygulama ve ödeme 01.03.2021 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırılmak kaydıyla aşağıda belirtilen hükümlere göre hesap edilerek ödenecektir.

Ancak, 28.02.2021 tarihi itibarıyla işyerinde çalışmakta olanlardan haklarında 31.12.1990 tarihi itibarıyla uygulanmakta olan kıdem zammına esas kıdem sürelerinin hesaplanmasında herhangi bir değişiklik yapılmayacaktır.

İşyerinde Çalışanlara Uygulanacak Kıdem Zammı (Her Tam Hizmet Yılı İçin)				
TAHSİL	İŞE GİRİŞ DERECELERİ		01.03.2021-31.08.2021	01.09.2021-28.02.2022
	MEMUR	MÜSTAHEDEM	TL/AY	TL/AY
Belgesiz-İlk	-	12	41,69	43,77
Orta	14	11	42,41	44,53
Lise	13	10(*)	43,04	45,19
Lise 1+2	12	-	43,41	45,58
Yüksek	9-10-11	-	43,68	45,86

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında, ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

Kıdem zamları aylık ücretlerine ilave edilerek ödenecektir.

(*) 28.02.2021 tarihinden önce bu derecede bulunanlar bakımından.

2-Personelin Kıdemi:

a) Banka ve selef idarelerde,

b) Memur ve hizmetlilere mahsus Ücret Sistemi Talimatnamesinin 15. maddesinde sayılan kuruluşlarında,

c) Kamu kuruluşlarında,

d) Muvazzaf askerlik ve yedek subaylıkta (Okul devresi ve kısa süreli yedek subay öğrencilik dahil) (Yurt dışında yapılan askerlik hariç) geçen hizmetleri varsa nazara alınarak tespit edilecek ve bu maddenin (1. ve 2.) bendindeki esaslarla kıdem zamları hesap edilip ödenecektir.

e) 01.01.1989 tarihinden sonra işe ilk defa girecek personelin kıdemi yalnız TCDD Vangölü Feribot Müdürlüğünde geçen hizmet yılıdır.

3- 01.01.1993 tarihinden sonra tahsilini yükseltenlerin kıdem zammı tutarında bir değişiklik yapılmayacaktır.

Madde 161-Görevde Başarı Sağlama ve Üst Göreve Teşvik Primi:

Personelin görevinde başarısının artırılması, üst vazifeler için yetiştirilmesinin temini ve bu suretle işte prodüktivitenin yükseltilmesi gayesiyle Yönetim Kurulunun muhtelif kararlarıyla tavan ücreti “talimatnamedeki 1100 ve daha yukarı olarak tespit edilen görevlerden” işbu sözleşme kapsamına giren ve bu sözleşmeye ekli taraflarca imzalı cetvelde gösterilenleri ifa edenlere aynı cetvelde görevlerinin hizalarında gösterilen miktarlarda ve yine aşağıda belirtilen esaslar dahilinde prim verilecektir.

a) Bu primler görevin ifasıyla mukayyet olup personel talimatnamesinin 54. maddesi esasları dahilinde ve her ay peşin olarak ödenir.

b) Bu primden istifade eden personelin diğer görevlere vekaletinde vekalet edildiği görevin primi ile asli görev priminden hangisi fazla ise sadece fazla olanı ödenir.

c) Bu sözleşmenin akdinden evvel veya sonra Yönetim Kurulu Kararları ve Toplu İş Sözleşmesi ile gerek meslekleri gerekse ifa ettikleri görevlerinin hususiyetleri dolayısıyla tahsisat, zam veya tazminat verilmiş olan görevleri ifa eden personele bu maddede belirtilen prim ayrıca ödenmez, ancak hangisi fazla ise o verilir.

d) Ekli listedeki görevlere işbu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra nakledilenlere yeni görevlerinde işe başladıkları tarihten itibaren ve açıktan tayin edileceklerle sendikaya üye oldukları tarihten itibaren tayin oldukları göreve ait prim ödenir.

e) Primler için tavan ücretlerine ait cetveldeki görev unvanları esas olup, tavan ücretlerinin tespiti tarihinden evvel bazı görevler için bu tavanlar üstünde verilmiş ve şahıslar için muhafaza edilmiş olan kadrolar, bu madde tatbikatında kendilerine unvanlarının ekli listedeki priminden fazla bir hak temin etmez.

f) Görevinde başarısı görülmeyen personele akden verilmekte olan prim, işverenin teklifi üzerine işyeri komitesinin kararı alınmak suretiyle kaldırılabilir.

g) Bu maddeye ek olan listeler tavan ücretleri esasına göre umumi mahiyette düzenlendiği cihetle kapsam dışı tutulmuş bir şahsın görevinin listede bulunması, işbu toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı anlamına gelmez.

Tavan Ücretleri	T E Ş V İ K P R İ M İ	
	01.03.2021-31.08.2021 TL/Ay	01.09.2021-28.02.2022 TL/Ay
Tal.Tavan Ücr. 1.100	146,18	153,49
Tal.Tavan Ücr. 1.250	160,85	168,89
Tal.Tavan Ücr. 1.500	175,43	184,20
Tal.Tavan Ücr. 1.750	190,02	199,52
Ünite Müşaviri	204,69	214,92

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında, ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

Madde 162- Tazminat ve Primler

(1) Bu sözleşme kapsamında;

a) Vangölü Feribot Müdürlüğünde çalışanlara, çalıştıkları her gün için 01.03.2021 tarihinden itibaren 4,09 TL, 01.09.2021 tarihinden itibaren ise 4,29 TL mahrumiyet tazminatı,

b) Vangölü Feribot Müdürlüğü işyerinde çalışan itfaiye ve memur personele; fiilen görev yaptıkları her gün için 01.03.2021 tarihinden itibaren 12,63 TL, 01.09.2021 tarihinden itibaren ise 13,26 TL görev tazminatı,

c) İhtiyat olarak bekleyen gemilerde görevli olanlara, görevli bulundukları her bir takvim günü için 01.03.2021 tarihinden itibaren 21,39 TL, 01.09.2021 tarihinden itibaren ise 22,46 TL sefer primi,

ç) Gidiş dönüş bir sefer olmak üzere seyir halindeki gemilerde çalışanlara her sefer için, 01.03.2021 tarihinden itibaren 47,39 TL, 01.09.2021 tarihinden itibaren ise 49,76 TL sefer primi,

d) Aşağıdaki tabloda belirtilen çalışanlara karşılarında gösterilen miktarlar üzerinden her ay için makam tazminatı,

Unvan	Makam Tazminatı	
	01.03.2021-31.08.2021	01.09.2021-28.02.2022
Kaptan, Başmakinist	263,12	276,28
Güverte 1.Zabiti (2.Kaptan), 2.Makinist	160,84	168,88
Güverte-Makine Lostromoları, Elektrik Zabiti	96,49	101,31

e) Gemilerde görevli usta gemici, gemici, elektrikçi, yağcı, kamarot ve aşçılara çalıştıkları her gün için; 01.03.2021 tarihinden itibaren 5,71 TL, 01.09.2021 tarihinden itibaren ise 6,00 TL yıpranma primi, ödenir.

(2) Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği hükümlerine uygun donatımı sağlayabilmek için ehliyeti üst görevi yapmaya uygun olan gemiadamlarından, işgal etmekte bulundukları kadroların üzerindeki bir üst görev yaptırılanlara; bu görevi yürüttükleri sürece, yaptıkları görevin karşılığı olan makam tazminatı ve sefer primi ödenir.

(3) Sefer primi, makam tazminatı ve yıpranma primi; yıllık ücretli izin, ücretsiz izin ve istirahat sürelerinde ödenmez.

(4) Yukarıdaki belirtilen prim ve tazminatlar, toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında, ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

Madde 163-Ölüm Yardımı

Personelin eş, çocuk, anne veya babasının ölümü halinde ölüm olayı sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında gerçekleşmiş ise brüt 434,95 TL, birinci yıl ikinci altı ayında gerçekleşmiş ise brüt 456,70 TL; personelin ölümü halinde sağlıklarında beyannamelerinde gösterdikleri kimselere (yoksa kanuni varislerine) ölüm olayı, sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında gerçekleşmiş ise brüt 736,04 TL, birinci yıl ikinci altı ayında gerçekleşmiş ise brüt 772,84 TL ölüm yardımı yapılır.

Ölüm olayının TİS'in ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında gerçekleşmesi halinde ise, ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

Aynı ölüm olayı için bu madde esaslarına uygun birden fazla ölüm yardımı talebi ile karşılaşıldığı takdirde bu yardım talepçilerden sadece birine yapılır.

Görevle Devlet Hastanesince tedavi için gönderildiği vilayet hudutları veya yurt dışında vefat eden personelin cenazesini ailesinin istediği yere naklini TCDD temin eder.

Madde 164-Yıllık Ek Ödeme-İlave Tediye

a) İşveren selef idaresi yönetim kurulu kararıyla 6772 sayılı Kanuna paralel olarak yapılan ek ücret ödenmesi hakkında mer'i tatbikata devam edecektir.

b) 6772 sayılı Kanun Hükümleri Dairesinde ilave tediye verilmesine devam olunacaktır.

c) İlave tediye dışındaki 2448 sayılı Kanun esasları içinde yılda iki defa ek ödeme yapılır.

d) Yukarıdaki fıkralar gereği bir takvim yılı içinde ödenecek ilave tediye ve ek ödeme sayısı toplam olarak dördü geçemez.

Madde 165- Hafta Tatili Ücreti

Herhangi nam ve suretle olursa olsun TCDD yapılan bir tasarruf veya TCDD dışı yetkili organların teşrii, idari, kazai karar ve tasarruflarından neş'et etmiş veya edecek hafta tatili ücreti ödemeleri ile tekerrür teşkil etmemek ve ancak bu suretle yürürlük iktisap etmek, yürürlükte kalmak kayıt ve şartlarıyla, TCDD Personel Talimatnamesine tabi olup haklarında TCDD memur ve hizmetlilerine ait ücret sistemi talimatnamesi uygulanan ve halen aylık maktu ücretleri dışında ayrıca hafta tatili ücreti almayan personele bu ücrete hak kazanma bakımından halen aylık maktu ücretleri dışında ayrıca hafta tatili ücreti alanlar da (müstahdemler) aranan şartlarda aynen nazara alınmak suretiyle aylık maktu ücretlerinin 1/26'sı tutarında hafta tatili ücreti ödenir. Aylık maktu ücret, işbu sözleşmenin 160 ıncı maddesi ile muaddel TCDD ücret sistemi talimatnamesindeki kök ücret ile işbu toplu iş sözleşmesinin 160 ıncı maddesinin (E) fıkrasındaki kıdem zammının toplamından meydana gelir.

Memur ve Hizmetlilere mahsus Ücret Sistemi Talimatnamesine tabi müstahdemler hakkında mer'i tatbikata aynen devam olunur.

Gemiadamları, iskele personeli için mer'i tatbikata devam olunur.

Madde 166- Cumartesi Ücretleri

Cumartesi günleri tamamen veya saat 13.00'den sonra çalışmanın duracağı tespit edilen işyerleri ile örf ve adet ve iklime göre bu türlü çalışmayı gerektiren işyerinde günlük ücretle çalışan personelin Cumartesi günü ücretleri haftanın öteki günlerinde olduğu gibi tam ödenir.

Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil yapma hali personelin günlük, haftalık veya aylık ücret tutarlarından bir eksiltmeye sebep olamaz.

Cumartesi günü kısmen veya tamamen çalışması halinde iş saatleri haftada haftalık çalışması 45 saat olanlar için(45) saati tamamlamak üzere haftanın diğer günlerine mütesaviyen bölünür.

Madde 167- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Ait Ücretler

Ulusal bayram ve genel tatil günleri hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

Bu kanun kapsamına giren gemilerde çalışan gemiadamlarına, 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu ile anılan Kanuna ek 3466 ve 221 sayılı Kanunlarda yazılı bulunan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücreti tutarında tatil ücreti, ücret ödeme şekline bakılmaksızın ayrıca ödenir. Bu günlerde fazla çalışma yapmaları halinde her bir fazla çalışma için %25 zamlı ödenir.

Büro personeli için Kanun hükümleri uygulanır.

Madde 168- Fazla Çalışma Ücretleri

İşbu toplu iş sözleşmesinde belirtilen günlük normal çalışma süreleri dışında işverenin talimatı ile sendikali personele yaptırılacak bilumum çalışmalar fazla çalışmadır.

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinde fazla çalışma tahakkukuna esas alınan unsurlardan terekküp eden aylık ücretin fazla çalışmaya esas bir saatlik ücreti

a) Haftada 40 saat çalışan personel için (memurlar) 1/174,

b) Haftada 45 saat çalışan müstahdemler için 1/195,

c) Gemiadamları için 1/208 esaslı üzerinden tespit edilecektir,

ç) İskele personeli için 1/195 esaslı üzerinden tespit edilecektir. Yukarıda düzenlenenler dışında mer'i tatbikat devam edecektir.

d) Gemiadamları için fazla çalışma oranı % 25, Büro ve iskele personeli için % 50 oranında uygulanacaktır.

Madde 169- Gemiadamı-İskele Büro Personeli İçin Disiplin Hükümleri

İşbu maddede sayılan kusurlu hallerden birini veya bir kaçını işlediği tespit edilen personele kusurun nev'ine göre ve işverenin 4857 sayılı Kanunun 25/II (gemiadamları için 854 sayılı kanunun 14/1 maddesindeki hakları) saklı kalmak kaydıyla bu maddede yazılı cezalardan birisi verilir.

I- Bizzat tespit veya Başkanlığının (Müdürlüğünün) başvurusu üzerine Genel Müdür veya Genel Müdür Yardımcıları,

II-Bizzat tespit halinde ilgili Daire Başkanı (Bölge Müdürü) veya Vangölü Feribot Müdürü,

İşbu toplu iş sözleşmesinde yazılı cezaları,

III- Vangölü Feribot Müdür Yardımcısı, işten çıkarma cezası hariç işbu toplu iş sözleşmesinde yazılı diğer cezaları,

Re'sen verebilirler.

I-Genel Müdür veya Genel Müdür Yardımcıları kusurlu halin tespiti için konuyu Teftiş Kurulu Başkanlığına veya kontrolörlüğe,

II- İlgili Daire Başkanı, Vangölü Feribot Müdürü, Vangölü Feribot Müdür Yardımcısı, kusurlu halin tespiti için konuyu kontrol kurulu başkanlığına, gönderdikleri takdirde 4857 sayılı İş Kanununun 26. maddesindeki 6 günlük süre Teftiş Kurulu ve Kontrol Kurulu (kontrolörlük) raporunun genel onaylandığı tarihi takip eden işgününden başlar.

Cezalar, hıızalarında gösterildikleri sıraya göre ve atlama yapılmadan verilir.

İhtar 1 ve 2 günlük ücret kesimi cezasını gerektirecek fiillerin 1 yıl içinde birden fazla tekrarlanması bir derece daha ağır cezayı gerektirir.

Muhtelif disiplin cezasının tatbikini gerektiren fiilleri aynı zamanda işleyen personele bu fiiller için en ağırının cezası uygulanır.

Ücret kesimi cezasında bir günlük ücret, hafta tatili ücreti gibi hesaplanır.

Bu cezalara sendika tarafından bildirimin kendisine ulaştığı tarihten itibaren 6 iş günü içinde Vangölü Feribot Müdürlüğü nezdinde (işveren vekili) itiraz edildiği takdirde konu Vangölü Feribot Müdürlüğü Disiplin Kurulunca görüşülerek nihai bir karara bağlanır.

Sendikanın itirazının işverene (işveren vekiline) ulaştığı tarihten itibaren 3 işgünü içinde işveren vekilinin davet mektubunu postaya vermesi itirazın kabulü, sendikanın engeç bir önceki iş gününde adresine tebliğ edilmiş Disiplin Kurulu toplantısına katılmaması itirazın geri alındığı anlamına gelir. Ücret kesimi cezasına itiraz halinde, itiraz Disiplin Kurulunda görüşülüp karara bağlanıncaya kadar personelin ücreti kesilmez.

İşten çıkarma cezasına itiraz halinde, Disiplin Kurulunun itirazını işveren vekiline ulaştığı tarihten itibaren 6 işgünü içinde toplanması ve ilk toplantısından itibaren 6 işgünü içinde sonuca varması için taraflar kendilerine düşen görevleri zamanında yapmakla yükümlüdürler. İşten çıkarma cezası bu maddeye uygun olarak kaldırıldığı tarihte, fesih işlemi hükümsüz olur ve personele mezkûr ceza sebebiyle işine devam edemediği günlerde bütün istihkakları (fazla çalışma hariç) ödenir.

Cezalar verildikten sonra. İlgiliye derhal tebliğ edilir ve 3 işgünü içinde iadeli-taahhütlü mektupla sendikaya (bilgi için ilgili şubeye) bildirilir.

İtirazdan bu maddeye göre bir sonuç alınmaması halinde işverenin veya işveren vekilinin tatbikatı devam eder.

Münhasıran bu madde tatbikatında çalışılmayan Cumartesi günü işgünü sayılmaz. Disiplin Kurulu Vangölü Feribot Müdürü veya yetki vereceği Personelin Başkanlığında, Başkan adedi dahil olmak üzere 3 işveren temsilcisi ile Sendika Genel Merkezinin görevlendireceği 3 temsilciden teşekkül eder.

Disiplin Kurulunda kararlar ekseriyetle alınır, oyların eşitliği halinde başkanın oyu çoğunluğu sağlar. Ancak ceza veren amir Disiplin Kuruluna girmez.

Disiplin Kurulunda isnat olunan husus hakkında yazılı savunma alınmadan karar verilemez. Ancak tayin olunan müddet içinde savunmada bulunmayan sanıklar savunmadan feragat etmiş sayılır.

Kurul incelenmesini evrak üzerinde yapmakla beraber lüzum görürse eksik belgelerin ve gerekli görülen hususların tamamlanması için evrakları mahalline iade eder veya mahallinden bilgi ister.

Olayın özelliği gerektirdiği takdirde gerekçeleri açıkça belirtilerek verilmiş olan cezalar ağırlaştırılabilir, hafifletilebilir veya kaldırılabilir. Ancak ağırlaştırma suretiyle işten çıkarma cezası verilemez.

Disiplin kurulu kararlarının tanzim ve tekamülü için Vangölü Feribot Müdürlüğü merkezinde bir karar defteri bulunur. Kurul kararları bu deftere kaydolunarak başkan ve üyeler tarafından imza edilir.

Karara muhalif kalan üye muhalefet sebeplerini yazarak imza eder. Verilen karar ilgiliye derhal tebliğ olunur.

Disiplin kurulunda alınan kararlar Vangölü Feribot Müdürlüğünde ifa ve tekamül ettirilerek konuya ilişkin dosyalar personel servisinde muhafaza edilir.

II- Disiplin cezaları

Aşağıda belirtilen fiil ve hareketleri yapan ve bu suretle kusur işleyen gemiadamlarına ve iskele personeline hizalarındaki cezalar verilir. Fiilin işlendiği tarihten itibaren bir sene içinde aynı kusurun ikinci defa yapılması halinde tekerrür hükümleri uygulanır.

Bir yılda aynı kusurun 3 veya 4 defa tekrar edilmesi itiyat halini aldığı hükmedilmek suretiyle buna göre disiplin cezası verilir. 5. defa aynı yolda kusurun tekrar edilmesi halinde iş akdi feshedilir. İlk defa kusur yapılmasında ücret kesimi cezası verilmesi halinde durumun itiyat halini almasında iş akdi feshedilir. İlk defa üç günlük ücret kesimi cezası verilmesi halinde tekerrüründe iş akdi feshedilir. Aşağıda düzenlenen hususlar dışındaki konularda iç yönetmelik hükümleri uygulanır.

Cezalar hizalarında gösterilen sıraya göre verilir.

	Verilecek Cezalar				
	İhtar	Ücret Kesimi			İş Akdi Fesh
		1 Günlük	2 Günlük	3 Günlük	
1-İşyerinde belli, işe başlama, dinlenme, bitirme, işinden ayrılma şartlarına, kanun ve geleneksel müddetlere riayet etmemek	X	X	X	X	X
2-İşyerinde ve gösterilen vasıtalarda çalışmamak, vazifesi ile ilgili olarak verilen işi muntazam surette itina ile ve iş icaplarına göre yapmamak, savsaklamak.	X	X	X	X	X
3-İş saatleri içinde üstünden izin almadan işten ayrılmak.	-	X	X	X	X
4-İş başında başka işlerle uğraşmak, amirlerine ve işverenin diğer selahiyetli şeflerine iş sırasında hürmet etmemek, düzen, örf adet, mevzuat çerçevesi dahilinde iş mevzuunda verilen emirleri yerine getirmemek.	X	X	X	X	X
5-İşyerinde 3. şahıslarla, diğer vazifelilerle ve amirlerle kavga etmek, şakalaşmak, bunlara küfür veya kötü söz sarf etmek, sarkıntılık yapmak ve gayri ciddi hareketlerde bulunmak.	-	X	X	X	X
6-İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	-	-	-	X	X
7-Vazifeli bulunduğu işyerine sarhoş olarak veya uyuşturucu maddeler kullanmış olarak gelmek, vasıta ve işyerine içki veya uyuşturucu maddeler sokmak.	-	-	-	X	X
8-Vazife sırasında ve vazife mahallinde bir hizmet karşılığı olsun veya olmasın vatandaştan para talep etmek veya almak.	-	-	-	X	X
9-İşveren ile vazifeli ve selahiyetli temsilcilerinin hüviyet veya vazifesini beyan ettiği halde işyerini görmesine mani olmak.	-	-	X	X	X
10-Vazife mahalline işle ilgili olmayanların sokulması veya istirahatate tahsis edilen mahallere yabancıların sokulması (hastalık ve mücbir sebepler hariç)	-	X	X	X	X
11-İşyerlerine ve hizmet vasıtasına vazife için tevdi edilen hariç, her türlü silah sokmak veya vazife sırasında üstünde silah taşımak veya kesici, yaralayıcı alet bulundurmak.	-	-	-	X	X
12-İşverene, mal sahiplerine veya üçüncü şahıslara ait olup kendisine veya murakabesine tevdi edilen menkul veya gayrimenkul mallarla nakdi çalmak, satmak, şahsi menfaati için kiraya vermek, verdirmek, işletmek, hususi işyerinde kullanmak, zimmetine geçirmek, işverenin emniyetini suistimal etmek gibi	-	-	-	-	X

sadakate uymayan hareketlerde bulunmak, veya vazuliyet ettiği eşya, alet, edevat v.s. yi çalmak, satmak, şahsi menfaatine kullanmak (233 sayılı KHK amir hükümlerine göre çalıştığı vasıtada zararı idari tahkik organlarınca tespit edilenlere işletmenin mevzuat hükümleri dahilinde rücu hakkı saklıdır)					
13-Vazife ile alakalı olmayan eşyayı, makinayı, herhangi bir aleti karıştırmak veya kullanmak,	-	X	X	X	X
14-Kendilerine teslim edilen eşya iş icabı kullandıkları alet ve edevatın bakımına lüzumlu ihtimamı göstermemek, iyi kullanmamak ve gereği şekilde muhafaza etmemek (233 sayılı KHK göre TCDD mallarına iras edilen suçlar devlet mallarına karşı yapılmış sayılacağından tazmini icap eder.) Hukukten tespiti esastır.)	-	-	X	X	X
15-Temarüz etmek ve hastalık bahanesi ile işten kaçmak.	-	-	X	X	X
16-İş sırasında işyerinde ar ve hicabı mücip, ahlaka aykırı hal ve hareketlerde bulunmak,	-	-	-	-	X
17-İşçiyi kanun dışı grev veya kanunda yazılan haller ve şartlar dışında greve zorlamak veya teşvik etmek.	-	-	-	-	X
18-Başkasının elbise, dolap ve takımlarını karıştırmak.	-	X	X	X	X
19-Aile beyannamelerinde işverene yalan ve yanlış beyanda bulunmak, permi taleplerinde bakmakla mükellef olmadığı kimselere permi talebinde bulunmak.	-	-	-	-	X
20-İşyerine ve işe ait her türlü sırları ifşa etmek veya işleri sabote etmek.	-	-	-	-	X
21-İşyerinde ve iş sırasında işverenin hükmü şahsiyetini veya idarecilerinin şeref ve itibarını kırarak söz beyanı veya yazılarda bulunmak.	-	-	X	X	X
22-Gemi ve vasıtalarda işveren veya yetkilileri tarafından yapılacak kontrol, arama ve teftişlere mani olmak, (zayi eşyanın aranması alakasının ve bir heyetin huzurunda yapılacaktır.)	-	-	X	X	X
23-Birgün önceden usulü dairesinde izin almadan işe gelmemek, mücbir bir sebep halinde 24 saat içinde haber vermemek.	-	X	X	X	X
24-İşe habersiz olarak geç gelmek, işyeri haricinde verilen vazifeden zamanında dönmek.	X	X	X	X	X
25- İş disiplini bakımından nizamname, talimatname, teamül ve emirlerle vaz edilmiş hükümlere riayet etmemek.	X	X	X	X	X
26- İşverene ait evrakın kaybolmasına meydan vermek ve sebep olmak, bu evrakı tahrif etmek, evrak üzerinde sahtekarlık yapmak.	-	-	-	-	X
27- İş icabı kendisine mevdu nakil vasıtası, menkul gayrimenkulu iyi muhafaza etmemek, gereği şekilde bunları kullanmamak.	-	X	X	X	X
28- Alım, satım işlerine hile karıştırmak, kaçakçılık yapmak, yapanlara yardım etmek.	-	-	-	-	X
29- Ağır hapis, 6 aydan fazla hapis cezası ile hırsızlık, emniyeti suistimal, sahtecilik, sahte evrakı bilerek kullanmak gibi sadakate uymayan haysiyet kırıcı suçlardan biri ile mahkûm olmak.	-	-	-	-	X

30-İşvereni, gerek işe alındığı esnada gerek işine devam esnasında aldatmak ve işverenin emniyetini suistimal etmek suretiyle sadakate uymayan hallerde bulunmak.	-	-	-	-	X
31- İş sırasında, işyerinde bilhassa yolcu içinde temiz, resmi kıyafetle giyimli dolaşmamak, saç ve sakal tıraşını zamanında olmamak.	-	X	X	X	X
32- İş ve istirahat mahallerini temiz tutmamak, sağlık ve hastalıktan korunma tedbirlerini almamak, iş emniyetine ait hususlara riayet etmemek.	-	X	X	X	X
33- İşyerinde yanıcı, patlayıcı iş malzemesinin sıhhat ile emniyeti tehlikeye koymasına ve yangına meydan verecek hal ve hareketlerde bulunmak.	-	-	X	X	X
34-İşveren, işveren vekili veya amirleri ile alakalıların verecekleri emir ve talimatları dinlememek.	-	-	-	X	X
35- İşyerinde siyasetle uğraşmak.	X	X	X	X	X
36-İşyeri temsilcilerinin veya işçilerin işverenin rızası hilafına iş saatleri için de işlerini savsaklamaları	-	-	X	X	X
37- Lüzumlu ve zaruri olmadıkça işi ile ilgili olmayan işyerlerine girmek, gerek buralarda ve gerekse buraların iş sahası dışında bulunan bölmelerinde işyerlerinin kuytu karanlık yerlerinde vazifeli olmadan dolaşmak.	-	X	X	X	X
38- Amirlerinin malûmatı ve izni olmadan münhasıran iş sahiplerinin istekleri üzerine iş görmek veya iş sahipleri ile doğrudan doğruya temasa geçmek.	-	-	-	X	X
39- İşyerinde iş saatleri dahilinde uyumak,	X	X	X	X	X
40-A- İşveren veya vekiline alenen veya sarıh bir şekilde hakaret etmekveya darpta bulunmak veya tehdit etmek.	-	-	-	-	X
B-İşverene veya vekiline veya memurlarına zımmı harekette bulunmak.	-	-	-	X	X
41- Toplu iş sözleşmesinin herhangi bir hükmünü ihlal etmek.	-	-	-	X	X
42- Deniz vasıta ve araçlarının kaza, çarpma, oturma veya vurma vb. nedenlerle hasara uğramalarında, gemi adamlarının Deniz İşleri ve Kaza Tahkik Müdürlüğünde tespit olunan Kusur nispetinin					
a) % 50 veya daha fazla olması halinde.	-	X	X	X	X
b) % 50'den az olması halinde,					
c) Kusur nispeti % 50'den az ise	X	X	X	X	X
Tekerrür halinde (b) bendi dikkate alınır.					

Yukarıda sayılı olanlar dışında kalan disiplin ihlallerinde ihlalin ağırlığına göre yukarıdaki cezalar verilir.

A-Cezalar listedeki sıralara göre verilir. Atlama yapılamaz.

B-Her ne sebeple olursa olsun ayrı-ayrı cezayı müstelzim hareketinden dolayı iki defa 3 günlük ücret kesimi cezası verilen işçiye 3 günlük ücret kesimini müstelzim, ikinci bir hareketi halinde kendisine işten çıkarma cezası verilir.

III- İş emniyeti ve iş emniyeti cezaları

İşveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini kendisinden beklenebilecek makul ve hakkaniyet ölçüsünde alacağı tedbirlerle sağlamak ve işçiler de bu tedbirlere uymak zorundadır.

İşverence bu koruma malzemelerinin verilmemiş olmasından dolayı disiplin kovuşturması yapılamaz.

İşveren iş emniyeti ve bununla ilgili yönetmelik hükümlerinin gerektiği gibi uygulamasını, işyerlerinde ve gemilerde iş emniyeti ve işçi sağlığını koruyacak malzeme ve araçlarını bulundurmaya kabul eder.

İşçiler işverenin sağlık ve iş emniyeti şartlarına riayet etmeye mecburdurlar. Riayet etmeyenlere, fiillerine göre aşağıdaki cezalar verilir.

	Verilecek Cezalar				
	İhtar	Ücret Kesimi			İş Akdi Fesh
		1 Günlük	2 Günlük	3 Günlük	
1-Gaz, benzin gibi yanıcı ve patlayıcı maddeleri umumi emniyet için dikkatli kullanmamak.	X	X	X	X	X
2-Açık, alevli bir ziya veya ateşle yapılan çalışmalarda dikkatli hareket etmemek.	X	X	X	X	X
3- Kömürlük ve dablbotumlara hususi emniyet lambaları yerine alevli ziya ile girerek çalışmak.	X	X	X	X	X
4- İşyerinin ve müstemilatının herhangi bir noktasında vukua gelen yangını gördüğü halde süratli şekilde itfaiyeye ve ilgililere haber vermemek.	-	X	-	-	X
5- Vazifeleri ve alakası olmadığı halde elektrik tesisatı ve çıplak elektrik nakilleri ile oynamak.	X	X	X	X	X
6- Çalışan kazan ve ocaklar yanında istirahat için yatmak.	-	-	X	X	X
7- Yanan sigara ile oksijen cihazlarının ve diğer yanıcı maddelerinin civarında dolaşmak.	-	X	X	X	X
8- Her türlü tezgah, makine ve tesislerin etrafına korunmak maksadıyla konulmuş emniyet ve tertiplerini sökmek veya bozmak.	-	X	-	-	X
9- Vazifesi ve bilgisi dışında olan alet, teçhizat ve vasıtaları kullanmak veya karıştırmak.	X	X	X	X	X
10- Yangına sebebiyet vermek (hukuken sabit olduğu takdirde)	-	-	-	-	X
11- Koruyucu aşı tatbikatına riayet etmemek, devre muayenelerine gelmemek.	X	X	X	X	X
12- İş icaplarına göre dağıtılmış olan koruyucu alet, malzeme ve giyim eşyasını iş esnasında kullanmamak.	X	X	X	X	X

IV- Disiplin cezalarının bir süre sonra sicilden silinmesi

Disiplin cezaları, personelin siciline işlenir. İş akdinin feshi cezasından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olan personelin kendisi veya sendika uyarma ve ihtar cezalarının (bu sözleşmenin başlangıç tarihi ile bağlı olmaksızın) uygulanmasından 2 sene, diğer cezaların uygulanmasından 5 sene sonra atamaya yetkili amire başvurarak verilmiş olan disiplin cezasının sicil dosyasından silinmesini isteyebilir. Arada geçen bu (3 veya 5 yıllık) sürede yeni ceza almamış olmak ve disiplin kurulunun da hakkında müsbet mütalaa vermesi halinde Genel Müdür veya ilgili Genel Müdür Muavininin onayı ile uygun görülen disiplin cezaları kaldırılır. Bu cezaların kaldırıldığı sicil dosyasına yazılır.

Bu hüküm büro personeli için uygulanmaz.

Madde 170- Gemiadamlarının Giyim Eşyası ve Koruyucu Malzemesi

İşveren; devir protokolündeki şartlar dahilinde gemiadamlarına giyim eşyası ve koruyucu malzeme vermeye devam eder. Gemiadamları dışında kalan personelden TCDD Giyim Eşyası Talimatnamesine göre giyim eşyası verilmesini gerektiren görevlerde bulunan personele TCDD Giyim Eşyası Talimatnamesi hükümlerine göre giyim eşyası verilir.

Bunun dışında başka giyim eşyası verilmez.

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçilere yılda bir kez ödenmek kaydıyla sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında verilmesi halinde 339,86 TL, ikinci altı ayında verilmesi halinde ise 356,85 TL giyim yardımı verilir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci veya ikinci altı ayında ödenmesi halinde ise, aynı dönemde yapılacak ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

Kumaş ve elbise (iş elbisesi dışında) alanlara bu giyim yardımı ödenmez.

Belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçilere her bir hizmet yılını doldurdıklarında, bu yardım yapılır.

Madde 171- Temizlik Malzemesi

(1) Gemiadamları, iskele personeli ve müstahdemlere, ayda 1 kg. birinci sınıf beyaz sabun verilir.

Madde 172- Gemi Donanımı ve Alınacak Önlemler

(1) Gemi personelinin gemilere tertibi ve gemiler arasında değiştirilmesi seferin ve hattın hususiyetleri, işin icap ve zaruretleri, personelin ehliyet ve liyakati dikkate alınarak personel ordinosu tanzimi suretiyle İşverence yapılır.

(2) Onarıma bağlanan gemilerde bulundurulacak personel sayısı, gemilerin mal ve can emniyetinin sağlanması, demirbaşların bakım ve muhafazası gözetilerek işverence tespit edilir.

(3) Tersaneye bağlayan veya tamir, bakım, program dışı veya kış programı gibi nedenlerle bağlayan gemilerde ancak can ve mal emniyeti ve gemiadamlarınca yapılacak bakım-onarım için işletme müdürü veya görevlendireceği yetkilice tespit edilen personel nöbete bırakılır.

Madde 173- Hastalık Halinde Uyulması Gereken Hususlar

Gemiadamlarının hastalanmaları halinde aşağıda açıklandığı üzere hareket edilmesi zorunludur.

a) Hastalanan gemiadamının acil durumlarda enspektörlük bürosu tarafından düzenlenen hasta muayene kâğıdı ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum veya kuruluşlara gönderilir. Hastanın durumu ağır olması halinde gerekli formaliteler sonradan tamamlamak üzere vakit geçirmeksizin işyeri veya Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum ve kuruluşlara gönderilir. Gerektiğinde ambulans istenir ambulansın beklenmesinde sakınca varsa hasta işyeri aracı ile ya da kiralanacak bir araçla nakledilir.

b) İş kazasına uğrayan gemiadamlarına aynı esas dahilinde ancak hasta muayene sevk kağıdına kaza oluş sebebi yeri ve saati ile en az iki görgü şahidinin adı ve soyadı yazılarak imzaları alınmak veya gerektiğinde ayrıca bir tutanak düzenlemek suretiyle muayene veya tedaviye gönderilirler. Kazaya uğrayanlar muayene sonuçlarına ait belgelerini bilgiyi süresi içinde ilgililere bildirirler. Bu durumda da hasta muayene kağıtları varsa kaza tutanağı ve muayene sonucunu gösterir belgeler ilgili enspektörlük veya amirlik tarafından derhal personel servisine gönderilir. Gemilerde vuku bulan kazaları seyir jurnaline derç edilecektir.

c) Meslek hastalıklarına tutulan gemiadamlarının bu hastalıkları yetkili sağlık teşekkülleri tarafından tespit edildiğinde, bu gibilere ilgili yönetmelik hükümleri uygulanacaktır.

ÜÇÜNCÜ KISIM BİRİNCİ BÖLÜM Son Hükümler

Madde 174- Eğitim

(1) Taraflar kanunen açmak zorunda oldukları kurslar dışında bu sözleşme kapsamına giren işçilere aşağıda belirtilen eğitim ve seminerler düzenler.

a) En az 6 ayda bir olmak üzere her branştan mesleki,

b) Yabancı dil,

c) 6 ayda bir beşerî ilişkiler, iş mevzuatı ve sözleşme uygulamaları,

ç) İş usullerini geliştirme,

d) İşveren tarafından ihtiyaç duyulması halinde, bilgisayar eğitimi,

e) Değişen ve gelişen iş koşullarına göre, İşveren ve Sendika tarafından belirlenen diğer eğitim ve seminerler.

(2) Bu eğitim ve seminerlerin iş saatlerine giren kısımlarında, iştirak eden işçilerin ücretlerinde bir kesinti yapılmaz. Eğitim ve seminerler için gerekli olan teknik araç, gereçler ve donanım İşveren tarafından, bunun dışında kalan masraflar ile öğretmen ücretleri Sendika tarafından karşılanır.

(3) Eğitim ve seminerlerin yer, süre ve uygulama şekilleri İşyeri Komiteleri tarafından belirlenir.

(4) Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından, mesleki yeterlilik belge zorunluluğu getirilen işlerde çalışanların, kamu tarafından karşılanmayan sınav ve belge ücretleri İşveren tarafından karşılanır.

Madde 175- Ek Ödeme

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt 1.113,49 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 yılının birinci altı ay zammı olan %12 hariç) oranında arttırılarak 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 176- Hizmet Zammı

Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla 01.03.2021 tarihinden itibaren uygulanmak üzere brüt 7,00 TL/Ay hizmet zammı verilir.

Madde 177- Yürürlük ve Süre

Bu toplu iş sözleşmesi, 01.03.2021 tarihinde yürürlüğe girmek ve 28.02.2023 günü sona ermek üzere 2 yıl süreli olarak akdedilmiştir.

EK MADDE 1-Vangölü Feribot Müdürlüğünde Çalışan Uzakyol Birinci Zabiti ile Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makinistine uygulanmayacak hükümler ile söz konusu personelin ücret ve makam tazminatları;

(1) Uzakyol Birinci Zabiti ile Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makinistine işbu Toplu İş Sözleşmesinin “Gemiadamlarında Terfiler-Terfilerde Aranacak Hususlar” başlıklı 137 nci, “TDİ’ den Devir Alınan Büro Personelinin Yıllık İzinleri” başlıklı 149 uncu, “Gemiadamı-İskele Personeline Uygulanacak Ücret Skalası” başlıklı 159 uncu, “Büro Personeline Ait Ücret Skalası ve Kıdem Zammı” başlıklı 160 ıncı, “Görevde Başarı Sağlama ve Üst Göreve Teşvik Primi” başlıklı 161 inci, “Tazminat ve Primler” başlıklı 162 nci maddenin (c) ve (ç) fıkraları dışındaki fıkraları ve “Kıdemli İşçiliği Teşvik Primi” başlıklı Geçici Madde 6 hükümleri uygulanmayacaktır.

(2) Uzakyol Birinci Zabiti ile Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makinistinin ücret ve makam tazminatlarını belirlemeye İşveren Yönetim Kurulu yetkilidir.

Geçici Madde 1- Muvazzaf Askerlik Hizmetini Yurtdışında Yapmış Bulunanların Durumu

Muvazzaf askerlik hizmetini yurtdışında yapmış bulunan belirsiz süreli işçilerin bu hizmetleri toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde Türkiye’de geçerli askerlik süresini aşmamak kayıt ve şartı ile işbu toplu iş sözleşmesinin İşçilerin Emek Zammı başlıklı 53. maddesinin uygulanmasında dikkate alınır.

Geçici Madde 2- Farkların Ödenmesi

(1) Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar Kuruluşun bütçe imkanları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

Geçici madde 3- İntibak

(1) TCDD’ye bağlı 15 no.lu “Taşımacılık” işkolundaki işyerlerinde çalışmakta iken, İşverene bağlı 16 no.lu “Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk” işkolundaki Liman İşletme Müdürlüğü işyerlerine nakledilen işçilerin, Liman-İş Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre alacakları emek zammı tutarı düşüldükten sonra, kalan rakam ücret kaybına uğratılmadan en yakın saat ücretine getirilir.

(2) Birinci fıkra hükmü daha önce TCDD’nin 16 no.lu “Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk” işkolunda çalışmakta iken 15 no.lu “Taşımacılık” işkolundaki işyerlerine nakledilip geri gelenler için uygulanmaz.

(3) TCDD’ye bağlı Tatvan Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü işyerinde çalışmakta iken, Liman-İş Toplu İş Sözleşmesinin III Sayılı (Atölye İşçileri) Ücret Cetveline intibakı yapılacak işçiler, Liman-İş Toplu İş Sözleşmesinin hükümlerine göre alacakları emek zammı tutarı saat ücretlerinden düşüldükten sonra, saat ücretleri kayba uğratılmadan en yakın saat ücretine getirilir.

Geçici Madde 4- Hizmet Alımı Yoluyla Çalışanlar

Halen Liman İşletme Müdürlüklerinde; insan ve makine gücüyle yapılacak konteyner içi doldurma boşaltma, bant konveyör sistemi ve ekskavatör ile yükleme boşaltma, lashing, unlashing, tivistlok açma kapama, gemi atıklarını alma işleri ile ilgili hizmet alımlarına, İşveren tarafından ihtiyaç duyulduğu sürece devam edilir.

Geçici Madde 5- Kıdemli İşçiliği Teşvik Primi

(1) Kıdemli işçiliği teşvik etmek amacıyla belirli hizmet süresini dolduran işçilere, 225 saat üzerinden bulunacak prime esas olan bir aylık ücreti esas alınarak, aşağıda belirtilen esaslar dahilinde kıdemli işçiliği teşvik primi ödenir.

- a) 15 yıllarını dolduranlara 1 aylığı,
- b) 25 yıllarını dolduranlara 2 aylığı,
- c) 35 yıllarını dolduranlara 3 aylığı,
- ç) 40 yıllarını dolduranlara 4 aylığı tutarında prim ödenir.

(2) Hizmet yıllarının hesabında, TCDD ve Bağlı Ortaklıkları ile TDİ’de çalışılan süreler ile ihtiyat ve muvazzaf askerliğinde geçen süreler dikkate alınır.

(3) Kıdemli işçiliği teşvik primleri her yıl 2 defa olmak üzere işletme dahilinde ve işçiler önünde yapılacak bir törenle dağıtılır. Primlerin dağıtım zamanları, birisi Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı olan 23 Nisan’dan bir hafta evvel, ikincisi Cumhuriyet Bayramından evvelki hafta içinde yapılır. Ancak kıdemli işçiliği teşvik primine hakkı olduğu halde dağıtımdan önce emekliye sevk edilen işçinin primi kendisine, vefat eden işçinin primi ise varislerine ödenir.

(4) Bu maddenin 1. fıkrasında bahsi geçen kıdem yıllarını doldurmak için 1 yıldan az süresi kalan işçilere, talebi halinde emeklilik hakkını kazanacağı tarihten 6 ay önce bu madde esaslarına göre kıdemli işçiliği teşvik primi ödenir.

(5) Bu ödeme, bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük tarihinde Tatvan Bakım Onarım Atölye Müdürlüğü’nde çalışmakta olan ve III Sayılı Cetvele İntibakı yapılan personele uygulanır.

Geçici Madde 6- İşyerlerinin çok tehlikeli işler kapsamında olması dolayısıyla çalışma düzeni ve çalışma şartları göz önünde bulundurularak iş güvenliğinin sağlanabilmesi ve işyerindeki birbirinden farklı servislerin daha verimli şekilde çalışabilmesi için iş bu toplu iş sözleşmesinin “İşyeri Sendika Temsilcileri” başlıklı 14 üncü maddesinde belirtilen temsilci sayılarına ilaveten “Yükleme-Boşaltma” işçileri “Vasita İşçileri” ve “Atölye İşçileri” için birer (toplam 3 kişi) sendika temsilcisi atanabilir. Bu temsilcilere iş bu sözleşme ve mevzuatta işyeri sendika temsilcilerine tanınan haklar verilir.

Geçici madde 7-

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 uncu maddesinin (a) fıkrasına istinaden 12.08.2021 tarihinde Hükümet ve TÜRK İŞ Konfederasyonu ile Kamu işveren Sendikası (TÜHİS) arasında imzalanan “Ek Çerçeve Anlaşma Protokolü” nün 1.maddesinin;

.....

İş bu İşletme Toplu İş Sözleşmesi 177 Asıl, 1 Ek Madde, 7 Geçici Madde ve 4 “EK” den ibaret olup, taraflarca ..10.2021 tarihinde imzalanmıştır.

İ Ş V E R E N T E M S İ L C İ L E R İ

TCDD GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
TEMSİLCİLERİ

TÜHİS
TEMSİLCİLERİ

LİMAN-İŞ SENDİKASI
TEMSİLCİLERİ

Av. Coşkun TÜRKMEN

Adnan ÇİÇEK

Önder AVCI

Nilüfer ATAGÜN

Hasan YILMAZ

Ahmet UÇAR

Bingöl DOĞAN

Dr. Şerefettin GÜLER

Enis KAYA

Tülin MISIRLIOĞLU

Ahmet KARADERİLİ

Hatice PANTIR

EK:1
TCDD LİMANLARI VE FERİBOT MÜDÜRLÜĞÜNDEKİ
ANA SANAT KOLLARINI VE BUNLARDA
MEVCUT İŞÇİLİKLERİ GÖSTERİR LİSTE

Ana Sanat Kolları	Kod No.su	İş İsmi
Güverte Zabitleri	6.01.2005	Sınırlı Vardiya Zabiti
Güverte Zabitleri ve Kılavuz Kaptanları		Kaptan (Uzakyol)
		Uzakyol Birinci Zabiti
	6.01.2020	Feribot Kaptanı
	6.01.2026	Feribot II.Kaptanı
		Güverte 1.Zabiti
	6.01.2027	Güverte Zabiti Yakın Yol
		Kaptan (3.Kaptan)
	6.01.1940	Sınırlı Kaptan
	6.01.1950	Kılavuz Kaptan
	6.01.1955	Deniz Tahditli Telsiz Operatörü
Makine Zabitleri		Uzakyol Başmühendisi/Başmakini
		Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makinisti
	6.02.2015	Feribot Başmakini
	6.02.2022	Feribot Makinisti
	6.02.2025	Yakın Yol Makine Zabiti
		2.Makinist
		Makinist
Güverte Mürettebatı	6.11.2015	Güverte Lostromosu
	6.11.1930	Usta Gemici
	6.11.1935	Gemici
	6.11.1940	Miço
		Kamarot
Makine Dairesi Mürettebatı	6.12.2015	Sınırlı Başmakini
	6.12.2016	Sınırlı Makine Zabiti
		Elektrik Memuru
	6.12.2017	Makina Lostromosu

	6.12.1940	Yağcı
	6.12.1990	Silici

Ana Sanat Kolları	Kod No.su	İş İsmi	MESLEK KODU	İŞKUR MESLEK KARŞILIĞI
Metal İşlemecileri	7.56.20	Kaynakçı	7212.07	Kaynakçı (Oksijen Ve Elektrik)
Kaynakçılar				
Tezgah Operatörleri	7.51.15	Tornacı	7223.96	Tornacı
Ekipman İşçiliği	7.53.10	Mekanik Vasıta Tesviyecisi	7233.43	Makine Bakım Onarımcısı
	7.53.15	Yükleme-Boşaltma Ekipmancısı	9333.22	Yükleme-Boşaltma Ekipmancısı
	7.53.75	Motor Tamircisi	3115.07	Motor ve Makine Tamircisi
Sıhhi Tesisat İşçileri	7.55.10	Sıhhi Tesisatçı	7126.30	Sıhhi Tesisatçı
Elektrikçiler ve Elektrik Tamircileri	7.61.10	Elektrikçi	7411.04	Elektrikçi (Genel)
Akümülatör Tamirciliği				
Marangozlar	7.71.10	Marangoz	7115.12	Marangoz
Boyacılar	7.82.20	Boyacı	7131.05	Boyacı
Kazan Ateşçileri	8.71.80	Kaloriferci	7126.12	Kaloriferci
Vinç Operatörleri	8.72.00	Mekanik Vasıta Operatörü	8343.25	Liman Vinç Operatörü
	8.72.50	Gemi Vinççisi	8343.15	Gemi Vinç Operatörü
Sapancılar ve Yüklemeye Boşaltma işçileri	8.73.00	Baş Formen	4323.37	Liman Başformeni
	8.73.05	Formen	4323.38	Liman Formeni
	8.73.10	Serdümen	8350.01	Serdümen
Sapancılar ve Yüklemeye Boşaltma işçileri	8.73.80	Armadör	7215.10	Armadör
Yağlayıcılar	8.76.30	Yağcı	7233.33	Yağcı
Lastik Tamircileri	8.52.92	Lastik Tamirciliği	8211.25	Lastik Tamircisi
Yüklemeye Boşaltma İşçileri	8.81.20	Yük-boşalt işçisi	9333.22	Gemi yükleme işçisi
Sanatsız işçilik			9622.02	Sanatsız işçi
		Meydan İşçisi	9622.02	Sanatsız işçi
		Mutfak Yemekhane İşçisi	9622.02	Sanatsız işçi
	9.12.1930	Aşçı	5120.10	Aşçı
Ambar Açıcıları		Ambar İşçisi	9333.07	Ambar İşçisi
İnşaatçılar	7.91.40	İnşaat İşçisi	9313.02	İnşaat İşçisi
Puantör (Vangölü Feribot Müdürlüğü)		Puantör (Vangölü Feribot Müdürlüğü)	4416.03	Puantör

İŞ TARİFLERİ CETVELİ

I.SAYILI CETVELE AİT TARİFLER

Gemi Yükleme İşçisi (Yükleme-Boşaltma İşçiliği)

4323.37 Liman Başformeni (Eski Başformen (8.73.00)): Liman faaliyet sahası içinde bulunan rıhtımlarda, iskelelerde, ambarlama yerlerinde, sahalarda ve gemilerde günlük programa göre yapılan yükleme-boşaltma işlerinin yerinde kontrol ve murakabesi ve standart çalışmasının sağlanması, formen ve işçilerin sevk ve idaresinin temin edilerek yükleme-boşaltma ekipmanını, eşyanın durumuna göre tefrik ve işyerlerine zamanında sevk edilmesi, gemi ağır donatılarının usulüne uygun şekilde hazırlanması, yük tahkim ve gemi armadörlük işlerinin yapılması ve işçilerin işbaşında lüzumlu eğitime tabi tutulması işleri,

4323.38 Liman Formeni (Eski Formen (8.73.05)): Liman faaliyet sahası içinde bulunan rıhtımda, iskelede, ambar yerlerinde, sahalarda, vagonlarda ve gemilerde işçilerin ve gemilerin özelliklerine, istif tekniğine ve yükleme boşaltma Talimatına göre çalışmalarına, uygun ekipman kullanmalarını ve standart üretimin sağlanmasını, gemi yük ve bastika donanımlarının hazırlanmasını, ağır parçaların yükleme ve boşaltılmalarına nezaret edilmesi, gerektiğinde bilfiil serdümen ve gemi vinçcisi olarak çalışma, can ve mal emniyetini temin ve işçileri işbaşında eğitime tabi tutma işleri.

8350.01 Serdümen (Eski Serdümen (8.73.10)): İşçi ekibine postabaşılık etmek, standart üretim elde etmek, gemi yük durumunu hazırlamak, ambar ve gladora kapaklarını açıp kapamak, gemi bordasındaki deniz vasıtalarının yanaşıp ayrılmalarına ve manevralarına yardım etmek, eşyanın uygun şekilde sapanlanmasını temin ve yükleme-boşaltma ekipmanını kontrol etmek, vinçlere kapasitesinin üstünde yük vurdurmamak, mal ve can emniyetini temin etmek, gerektiğinde gemi vinçcilik işleri yapmak.

8343.15 Gemi Vinç Operatörü (Eski Gemi Vinçcisi (8.72.50)): Gemilerin buharlı, elektrikli ve motorlu vinçlerini hizmete elverişli ve güvenli bir şekilde çalıştırmak, gemi yük donanımlarının hazırlanmasına yardım etmek, can ve mal emniyetini sağlamak işleri.

9333.22 Gemi Yükleme İşçisi (Eski Yükleme-Boşaltma İşçisi (8.81.20)): Liman faaliyet sahası içinde bulunan rıhtım, iskele, ambarlama yerlerinde, liman sahasında, vagonlarda ve gemilerde yükleme-boşaltma işlerini uygun malzeme kullanarak, gemilerin özelliklerine ve istif tekniğine uyularak eşyaların zararına ve hasarına sebep olmadan yükleme-boşaltma işlerinin yapılması, gemi ve vinç donanımları ile bastika donanımlarının hazırlanmasına yardım edilmesi işleri.

II.SAYILI CETVELE AİT İŞ TARİFLERİ

8343.25 Liman Vinç Operatörü Ustası (Eski Mekanik Vasıta Operatör Ustası (8.72.00)): Birinci gruba dahil vasıtaların tamamı ile diğer iki gruba dahil vasıtalarından birer çeşidini ehliyetle kullanmak, bu araçların günlük bakımlarını yapmak, vasıtayı hizmete hazır durumda bulundurmak, her türlü bakım, bilgi ve becerisine sahip olmak.

8343.25 Liman Vinç Operatörü (Eski Mekanik Vasıta Operatörü (8.72.00)): Birinci gruba dahil olan vasıtalarından 2 tanesi ile, diğer iki gruba dahil vasıtalarından birer çeşidini ehliyetle kullanmak, bu araçların günlük bakımlarını yapmak, vasıtayı hizmete hazır durumda bulundurmak, haftalık ve aylık bakım, bilgi ve becerisine sahip olmak.

8343.25 Liman Vinç Operatörü İşçisi (Eski Mekanik Vasıta Operatör İşçisi (8.72.00)): Üç ayrı gruba dahil vasıtalarından birer tanesini ehliyetle kullanmak ve bu araçların günlük bakımlarını yapmak, vasıtayı hizmete hazır durumda bulundurmak, haftalık bakım, bilgi ve becerisine sahip olmak.

8343.25 Liman Vinç İşçisi (Eski Mekanik Vasıta İşçisi (8.72.00)): İki ayrı gruba dahil vasıtalarından birer tanesini ehliyetle kullanmak ve bu araçların günlük bakımlarını yapmak, vasıtayı hizmete hazır durumda bulundurmak, haftalık bakım, bilgi ve becerisine sahip olmak.

8343.25 Liman Vinç İşçisi Yardımcısı (Eski Mekanik Vasıta İşçi Yardımcısı (8.72.00)): Bir gruba dahil vasıtalarından bir tanesini ehliyetle kullanmak ve bu aracın günlük periyodik bakımlarını yapmak, vasıtayı hizmete hazır durumda bulundurmak.

VASITA GRUPLARI

- 1) Vinçler (Elektrikli-Motorlu-Yüzer Vinçler, Lastik Tekerlekli)
- 2) Forkliftler
- 3) Çekici ve Taşıyıcılar
- 4) Loder- Buldozer Paletli Vinçler vs.

GENEL HÜKÜM

Yukarıdaki unvanlarda bulunanlar kullandıkları aracın eskiyen ve patlayan tekerleklerini değiştirme işlerinde lastik tamircisine yardımcı olur. Vasıtalarda görevlendirilmeyenler bakım hizmetlerinde çalışırlar.

III. SAYILI CETVELE AİT İŞ TARİFLERİ

ARMADÖR (ESKİ ARMADÖR)

7215.10 Armadör Ustası (Eski Armadör Ustası (8.73.80)): Çelik ve nebati halatlarla, çeşitli dikişleri, sapanları ve paletleri ve çeşitli yükleme boşaltma ekipmanlarını bilmek ve standart ölçülere göre hazırlayarak her türlü tamir ve imallerini yapmak, her türlü makaraları ve palangaları tanımak ve bunları çelik ve nebati halatlarla donatmak, gemi yük ve ağır donanımlarını bilmek, keza bunları usulüne göre denetlemek, karada ve denizdeki donanımlar konusunda tam bir bilgiye sahip olmak, bu hususta کافی miktarda bilgi ve tecrübeye sahip olmak, yükleme boşaltma ekipmanların şeklini çizmek.

7215.10 Armadör (Eski Armadör (8.73.80)): Verilen resim ve ölçüye göre çelik ve nebati halatlardan her nevi yükleme-boşaltma ekipman, usturmaca, bulon ve palet imal etmek, her nevi yükleme-boşaltma ekipmanlarının dikiş ve tamirlerini usturmacılık, bulon ve paletlerinin örgü işlerini yapmak.

7215.10 Armadör İşçisi (Eski Armadör İşçisi (8.73.80)): Çelik ve nebati halattan her nevi yükleme-boşaltma ekipmanlarının dikiş ve tamirleri ile usturmaca, bulon ve paletlerinin örgü işlerini yapmak.

BOYACI (ESKİ BOYACI)

7131.05 Boyacı Ustası (Eski Boyacı Ustası (7.82.20)): Sentetik ve selülozik boyalarla, zehirli deniz altı boyalarının nispet dahilinde ihzarını yapabilmek, cins ve yerlerine göre macun, astar, boya parlatma malzemeleri ve tatbik malzemeleri hakkında tam bir bilgiye sahip olup, bunları fırça ve tabanca ile tatbik edebilmek, norma göre her türlü yazı ve şablon işlemlerini yapabilmek.

7131.05 Boyacı (Eski Boyacı (7.82.20)): Her cins boya ve macun malzemesinden usulüne uygun olarak boya ve macun yapmak, boyanacak yeri ihzar etmek, yazı ve şablon işlerini yapmak.

7131.05 Boyacı İşçisi (Eski Boyacı İşçisi (7.82.20)): Her türlü boya ve macun işleri, boya tamir, boya çıkarma, boya püskürtme, badana işleri.

MAKİNE BAKIM ONARIMCISI (ESKİ MEKANİK VASİTA TESVİYESİ)

7233.43 Makine Bakım Onarımcısı Ustası (Eski Mekanik Vasıta Tamir Ustası (7.53.10)): Mevcut teknik talimatlara, plan ve resimlere göre tamire giren muhtelif tip ve özellikteki mekanik vasıta, tesis ve cihazlarda (motor hariç) her türlü arızanın teşhis, tespit ve tamirati ile yapılan tamiratin muayene, ayar, kontrol ve tecrübelerini yapmak, tamir ve imal edeceği parçanın yapımında gerekli her türlü alet ve avadanlıkları kullanabilmek ve bunların bakımlarını yapmak,

7233.43 Makine Bakım-Tamircisi (Eski Mekanik Vasıta Tamircisi (7.53.10)) : Muhtelif tip ve özellikteki mekanik vasıta, tesis ve cihazlarda (motor hariç) her türlü arızanın teşhis ve tespiti ile gerektiğinde numuneye göre ve aslına uygun olarak her türlü tamirati, yapılan tamiratin muayene, kontrol ve tecrübelerini yapmak, gerekli her türlü alet ve avadanlıklarını kullanabilmek ve bunların bakımlarını yapmak,

7233.43 Makine Bakım-Tamir İşçisi (Eski Mekanik Vasıta Tamir İşçisi (7.53.10)) : Her türlü mekanik vasıta ve cihazların tamir ve bakımında (motor hariç) sökme, monte etme ve temizlikleri ile basit tamirat işlerini yapmak ve bu işlerin gerektirdiği alet, avadanlık ve malzemeleri tanıyarak kullanabilmek.

“Ayrıci Mekanik Vasıta Tesviyecisinin (Ustası, Tamircisi veya İşçisi) Vangölü Feribot Müdürlüğünde görev yapması halinde, rampa ile ilgili aşağıda belirtilen görevleri yerine getirir.

- 1- İskelede gemi yanaşmadan önce rampayı beşik üzerinde su çekimine göre kaldırmak,
- 2- Geminin rampaya sıfıra sıfır yanaşmasıyla, rampayı gemiye kilitlemek,
- 3- Rampa kumanda paneli ve hidrolik güç kaynağı besleme şalterini açıp, sisteme enerji verir ve hidrolik ünite yağ ısıtıcısı şalterinin sürekli açık tutulmasını sağlamak,
- 4- Yükleme- boşaltma operasyonu tamamlandıktan sonra, gemi 2. Kaptanı ile irtibata geçerek rampa kilit pistonları açılarak, rampa beşik üzerinde kaldırılır ve geminin rampa altından serbest hareket etmesini sağlamak,
- 5- Gemi iskeleden ayrıldıktan sonra rampayı beşik üzerinde bir sonraki operasyona hazır hale getirmek,
- 6- Bakımla ilgili görevleri ise;
 - a) Hidrolik yağ seviyesini kontrol etmek,
 - b) Boru devrelerinde yağ kaçağı olup olmadığını kontrol etmek,
 - c) Yakıt tankının yakıt seviyesini kontrol etmek,
 - ç) Piston keçelerini kontrol etmek,
 - d) Rekor bağlantılarını kontrol etmek,
 - e) Yağ ısıtma heaterin çalışır olup olmadığını kontrol etmek,
 - f) Rampa mapalarını kontrol etmek,
 - g) Rampa zincir askı braketlerinin dolfen beton bağlantısını kontrol etmek,

- ğ) Rampa Jeneratörü dahili soğutma suyu seviyesini kontrol etmek ve gerekirse antifiriz ve su karışımı ilave etmek,
- h) Jeneratör yakıt seviyesini kontrol etmek ve yakıt dolumunu gerçekleştirmek,
- ı) Jeneratör yağ seviyesini kontrol etmek ve ihtiyaç halinde yağ takviyesi yapmak,
- i) Rampa ile ilgili ekipmanların her türlü bakım, kontrol ve temizliğini yapmak.

TORNACI VE FREZECİLİK

7223.96 Tornacı Ustası (Eski Tornacı Ustası (7.51.15)) : Resme göre her çeşit hassas torna işleri ile markalama işlerini yapmak, bu işleri yaparken gerekli hesapları yaparak tornayı kullanmak, tornaya ait her türlü takımın, avadanlık ve aksesuarın hususiyetlerini bilerek kullanmak, tornanın mekanik arızalarını teşhis ederek onarımını yapmak,

Resme göre her çeşit hassas freze işleri ile freze, planya ve matkap tezgahında hassas delik delme ve işleme işlerini yapmak. Bu tezgahlarda kullanılan aparatlara ait hesapları yapmak ve bunları tam olarak kullanmak, tezgahların mekanik arızalarını teşhis ederek gidermek, yapılan işlerin uygunluğunu kontrol etmek.

7223.96 Tornacı (Eski Tornacı (7.51.15)) : Resim ve numuneye göre her çeşit hassas torna işlerini yapmak ve işlemede gerekli esasları yaparak tornayı kullanmak, markalama işlerini yapmak, tornaya ait her türlü avadanlık ve aksesuarı bilerek kullanmak, tornanın mekanik arızalarını teşhis ederek onarımını ve bakımını yapmak.

Resim ve numuneye göre her çeşit hassas freze işleri ile freze, planya ve matkap tezgahında hassas delik delme ve işleme işlerini yapmak, bu tezgahlarda kullanılan aparatlara ait hesapları yaparak, bunları tam olarak kullanmak, bu tezgah ve aparatlarına ait mekanik arızalarını gidermek ve bakımını yapmak. Markalama işlerini yapmak.

7223.96 Tornacı İşçisi (Eski Torna İşçisi (7.51.15)) : Resim ve numuneye göre her çeşit torna işlerini, basit hesaplarını gerektiren torna işlerini ve markalama, parça hazırlama işlerini yapmak, gerekli tezgah, alet ve avadanlıkları kullanmak, torna tezgahının bakım ve temizlik işlerini yapmak,

Resim ve numuneye göre her çeşit basit freze işleme işlerini ve bunların gerektirdiği hesapları yapmak, freze, planya ve matkap tezgahında delik delme ve işleme işleri ile bunların gerektirdiği aparatları kullanmak, markalama yapmak. Bu gruba ait tezgahların bakım ve temizlikleri ile parça hazırlama işlerini yapmak.

MARANGOZ (ESKİ MARANGOZLUK)

7115 Marangoz Ustası (Eski Marangoz Ustası (7.71.10)) : Her çeşit mobilya, kaplama, cila, boya, kalıp ve model işlerinde kullanılacak malzemeyi seçmek, uygun tezgah ve aletlerle yapmak veya yaptırmak, her cins tekne krokilerini çizmek, hesaplamak, tamir, kaplama, eğri, bodoslama ve benzeri parçalarının değiştirilmesi ile, bu teknelerin kalafat işleri ile her türlü marangozluk vb. işleri yapmak veya yaptırmak.

7115 Marangoz (Eski Marangoz (7.71.10)) : Kaba ahşap tekne tamirati, rıhtım ve vasıta usturmacalarının tebdil ve tamiri, her türlü deniz teknelerinin karaya çekilip-indirilme işleri, kaba kalafat işleri ile bilumum kaba marangozluk işlerini yapmak,

7115 Marangoz İşçisi (Eski Marangoz işçisi (7.71.10)) : Teknelerin karaya çekilip indirme işlerinde kızakçılık, telekçilik ve ağır çekme donanım işleri ile kaba kalafat ve raspa işlerini yapmak, icap eden parça ve malzemelerle ambalaj yapmak, ambalaj sökmek, ambalaj tamir etmek.

KAYNAKÇI (Oksijen ve Elektrik) (Eski KAYNAKÇI)

7212.07 Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) Ustası (Eski Kaynak Ustası (7.56.20)) : Kaynak malzemesi ve kaynak cihazlarının değerlendirilmesi, hazırlanması, yapılan kaynağın kıymetlendirilmesi ve önemli her türlü kaynak, keski, tav ve dolgu işlerini yapmak. Yapılacak her türlü sıcak ve soğuk metal işlerini resme ve numuneye göre değerlendirmek, sıcak ve soğuk şekil verme işlerini ve yapılan işe ait tecrübe ve kontrolleri fiilen yapmak, gerekli tezgah ve avadanlıkları kullanmak.

7212.07 Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) (Eski Kaynakçı (7.56.20)) : Her türlü oksijen ve elektrik kaynak işleri ile keski, tav ve dolgu işlerini yapmak, Tarife, numuneye göre yapılacak her çeşit sıcak ve soğuk metal işlerinde gerekli malzeme seçimi, hazırlanması, sıcak ve soğuk şekil verme işlerini fiilen yapmak ve bunlara ait tezgah ve avadanlıklar kullanmak, bakımlarını yapmak.

7212.07 Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) İşçisi (Eski Kaynak İşçisi (7.56.20)) : Basit oksijen ve elektrik kaynak işleri ile keski, tav ve dolgu işlerini yapmak. Yapılacak her türlü sıcak ve soğuk metal

işlerinde malzeme hazırlama, şekil verme işleri ile bunlara ait takım, tezgah ve avadanlıkları kullanmak, bakım ve tutumlarını yapmak

MOTOR VE MAKİNE TAMİRCİSİ (ESKİ MOTOR TAMİRCİSİ)

3115.07 Motor ve Makine Tamir Ustası (Eski Motor tamir ustası (7.53.75)) : Mevcut teknik talimatlara, standartlara, plan ve resimlere göre; tamire giren muhtelif tip ve özellikteki motorlarda her türlü arızanın ve aksaklığın teşhis ve tespiti ile sökme ve gerekli tamiratın yapılması, parça değiştirme, alıştırma, ayar ve montaj işleri ile, motora ait her türlü elektrik aksamının tamirat işlerinin standartlara uygun şekilde yapılması ile tecrübe, deneme, test ve teslim işlerini yapmak.

3115.07 Motor ve Makine Tamircisi (Eski Motor tamircisi (7.53.75)) : Mevcut teknik talimatlara göre tamire giren çeşitli tip ve özellikteki motorlarda her türlü arızanın tespit ve giderilmesi, her türlü tamiratın yapılması tamirati bitmiş olan motorda basit ayar işlerini yapmak,

3115.07 Motor ve Makine Tamir İşçisi (Eski Motor tamir işçisi (7.53.75)) : Çeşitli özellikteki motorlarda tespit edilmiş olan arızaların giderilmesi, her türlü alıştırma, sökme, montaj, yağlama ve temizleme işlerini yapmak.

KALORİFERCİ (ESKİ KALORİFERCİ)

7226.12 Kaloriferci (Eski Kaloriferci (8.71.80)) : Kalorifer tesisatının genel durumunu kontrol etmek, arızalı parçaları tamir etmek, kazanı usulüne göre yakmak, zamanında bakım ve temizlik işlerini yapmak, kazanda meydana gelebilecek arızaları önlemek ve tamir etmek, kalorifer sistemini emniyetle çalıştırmak.

SIHHİ TESİSATCI (ESKİ SIHHİ TESİSATÇI)

7126.30 Sıhhi Tesisat Ustası (Eski Sıhhi tesisat ustası (7.55.10)) : Her türlü su ve sıhhi tesisat işlerini plan ve standartlara göre montaj, kontrol, tamir ve revizyonlarını yapabilmek, gerekli malzemeyi seçebilmek, işletmeciliğini sağlamak.

7126.30 Sıhhi Tesisatçı (Eski Sıhhi tesisatçı (7.55.10)) : Her türlü su ve sıhhi tesisat işlerinde plan ve standartlara göre malzemeyi seçebilmek, montaj, revizyon, arıza tespit ve tamir işlerini yapmak.

7126.30 Sıhhi Tesisat İşçisi (Eski Sıhhi tesisat işçisi (7.55.10)) : Her türlü su ve sıhhi tesisat işlerinde malzemeyi tanımak, tarif üzerine her türlü montaj, sökme ve tamir işlerini yapmak.

YÜKLEME-BOŞALTMA EKİPMANCISI (ESKİ YÜKLEME-BOŞALTMA EKİPMANCISI)

9333.22 Yükleme-boşaltma Ekipmancısı (Eski Yükleme-boşaltma Ekipmancısı (7.53.15)) : Her nevi yükleme-boşaltma ekipmanını ihtiyaca göre, her zaman hizmete hazır bulundurmak, yenilenmesi veya tamiri gereken ekipmanın küçük tamirlerini yapmak veya yapılmasını sağlamak, bakımını yapmak.

SANATSIZ İŞÇİ (ESKİ SANATSIZ İŞÇİ)

9622.02 Temizlik İşçisi (Eski Temizlik İşçisi (8.99.20)) : Liman sahası dahil, bina, tesis, yatakhane, yemekhane, banyo, tuvalet vb. yerlerin temizlik işleri vb. sanat gerektirmeyen işleri yapmak.

9622.02 Mutfak Yemekhane işçisi (Eski Mutfak Yemekhane işçisi (8.99.20)): Yemekhanede bulaşık, aşçı yamaklığı ve yemek servis vb. sanat gerektirmeyen işleri yapmak.

YAĞCI (ESKİ YAĞCI)

7233.33 Yağcı (Eski Yağcı (8.76.30)): Her türlü mekanik vasıta tesis ve cihazlarında kullanılan yağ çeşitlerini tanımak ve değerlendirmek. Bu vasıtaların teknik talimatlarına göre yağlama esaslarını planlamak, uygulamayı kontrol etmek, yağ ve yağ değiştirme işlerini, yağlama mahallerinin yağlama ekipman ve filtrelerinin bakım ve tutumunu ve parça değiştirme işlerini yapmak.

LASTİK TAMİRCİSİ (ESKİ LASTİK TAMİRCİSİ)

8111.25 Lastik Tamircisi (Eski Lastik tamircisi (8.76.30)): Her çeşit lastik tekerlekli araçların lastiklerinin tamirlerini yaparak araca takmak.

ELEKTRİKÇİ (GENEL) (ESKİ ELEKTRİKÇİ)

7411.04 Elektrikçi (Genel) Ustası (Eski Elektrikçi Ustası (7.61.10)): Limanlarda mevcut her türlü mekanik ve elektrikli vasıta ve techizatta elektrik arızalarının tespiti, yüksek ve alçak gerilim tesislerinin ve bunlara ait kumanda ve tevzi tablosu transformator ve tesisatının bakım, tutum ve her türlü arızalarının tespiti ve giderilmesi işlerini yapmak.

Her cins ve kapasite akü plakalarını fenni bir şekilde yenileri ile değiştirmek, plaka irtibat ve montelerini yapmak, akülerde zuhur eden her türlü arızayı teşhis etmek ve gidermek, her türlü akü şarj tesisatı arızalarını tespit etmek ve bakımını yapmak

7411.04 Elektrikçi (Genel) (Eski Elektrikçi (7.61.10)) : Mekanik ve elektrikli echize ve tesislerin, havai ve yeraltı elektrik hatlarının irtibatlarını yapabilmek, bobinaj işleri, elektrik planlarına göre tesisatın monte ve kontrolünü yapmak.

Her cins ve kapasitedeki akülerde teşhis ve tespit edilen arızaları usulüne göre izale etmek, akülerin bakım, şarj ve tutumlarını ve şarjlarını mevcut talimat ve emirlere göre yapmak.

7411.04 Elektrikçi (Genel) İşçisi (Eski Elektrik İşçisi (7.61.10)) : Her türlü mekanik ve elektrikli cihazlarda ve tesisatta tespit edilmiş olan arızalar ile kendisine verilen her türlü bakım ve tamir işlerini yapmak.

Akümülatör arızalarını gidermek, levaj, şarj,deşarj işlerini yapmak, şarj tesislerinin bakımını yapmak.

AŞÇI (ESKİ AŞÇI)

5120.10 Aşçı (Eski Aşçı (9.12.30)) : İaşe merkezlerinde işçilere verilmekte olan yemeği evsafa uygun şekilde hazırlamak ve pişirmek.

9333.07 Ambar İşçisi (Eski Ambar İşçisi (8.81.21)) : Gümrüklü yahut ticari eşyaların teslim ya da muayenesi sırasında, bu eşyaların ambalajlarını usulüne uygun şekilde açmak ve kapatmak, istif ve tasnif işlerini yapmak, yaptırmak, teslim etmek, ambar ve kapalı sundurmalarındaki yükleme-boşaltma işlerine yardımcı olmak.

İNŞAAT İŞÇİSİ (ESKİ İNŞAATÇI)

9313.02 İnşaat Ustası (Eski İnşaat Ustası (7.91.40)): Her türlü inşaat işlerini uygulama planı dahilinde yapılması, işyerlerinde inşaat malzemesi niteliğinin kontrolü, kullanma şekillerinin tespiti, her türlü ince ve hassas inşaat işlerinin yapılması, inşaat işçilerine iş tarifi ve taksimi işlerini yapmak.

9313.02 İnşaat İşçisi (Eski İnşaat İşçisi (7.91.40)): Her çeşit çelik, kargir, ahşap inşaat işleriyle, hafriyat, temel, duvar, beton, betonarme betonu, sıva tecrit, döşeme, taş kaplama ve benzeri inşaat işlerinin tarif üzerine tamir ve inşaatlarının yapılması, malzeme hazırlama işlerini yapmak.

4416.03 Puantör (Eski Puantör)

- 1- İşçilerin yevmiye ve fazla mesai kayıtlarını tutmak.
- 2- Günlük iaşe mevcudunu hazırlamak ve ilgililere bildirmek.
- 3- İşçilere yapılacak, ücret v.b ödemelerin bordrolarını hazırlamak ve kontrol edilmesini sağlamak.
- 4- Servis mutemetlik hizmetini yürütmek.
- 5- Görevi ile ilgili diğer işleri yürütmek.

EK: 2**GEMİLERDE YAPILACAK İŞLERDE ÇALIŞTIRILACAK İŞÇİ POSTALARININ TEREKKÜP TARZI**

Yükleme-boşaltma hizmetlerine, ana eşya ve ambalaj grupları itibariyle, her bir postada görevlendirilecek işçi sayıları aşağıda gösterilmiştir.

STANDART POSTA İŞÇİ SAYILARI**I- Karışık Eşya :**

<u>Ambalaj Türü</u>	<u>Gemide</u>	<u>Gemi Bordasında</u>	<u>Toplam</u>
1- Torbalı çuvallı, kutulu	6	4	10 (6+4)
2- Paletli, rulo, şilingli ve big-bag	3	2	5
3- Balya	6	2	8
4- Varil, sandık, kafes, tekerlekli ve paletli araç, tomruk, blok, levha saç.	4	2	6
5- Bağ, boru	3	2	5
6- Dondurulmuş eşya	4+4	3+3	14 (8+6)

Dondurulmuş eşya frigorifik ambarlarında görevli sekiz işçi değişimli olarak hizmet verecektir.

II-Konteyner:

<u>Elleçleme Türü</u>	<u>Gemide</u>	<u>Gemi Bordasında</u>	<u>Toplam</u>
1- Gantry Crane'le	1	1	2
2- Gemi/rıhtım Vinci			
a- Spreaderle	2	2	4
b- Kancalı	4	2	6

III-Dökme Katı:

<u>Elleçleme Türü</u>	<u>Gemide</u>	<u>Gemi Bordasında</u>	<u>Toplam</u>
1- Pnömatik	2	1	3
2- Kazanlı	8	2	10
3- Hazır kazanlı	2	4	6
4- Big-bag dökme	1	2	3
5- Polip ve manyet	1	1	2

Not: Gemi vinci kullanılıp kullanılmamasına ve gemi ile yükleme-boşaltma ekipmanının durumuna göre sayısı değişebilecek vinççi ve serdümenler, gösterilen işçi sayılarına dahil değildir. Hizmetin şekline göre görevlendirilebilecek vinççi ve serdümen ayrıca eklenecektir.

EK: 3**STANDART TON PRİMLERİ****Postanın 7,5 saatlik çalışmada Yükleyip
Boşaltacağı Standart**

<u>ÇUVALLI TORBALI EŞYA</u>	<u>Ton</u>
Suni Gübre	145
Kükürt	75
Plastik (Torbali)	95
Çimento	150
Çimento (şiling)	190
Şeker	125
Pirinç	125
Arpa-Un	120
Mercimek,Nohut	110
Maden Tozu	110
Çay (Çuvalı)	60
Deterjan	90
Küspe	115
Haşhaş	75
Barit	150
Fındık	130
İncir (Torbali)	115
Keçi Boynuzu	90
İrmik	130
Susam, Asbest, Patates	120
Asitborik	150
Boraks	150
<u>Kutulu Eşya</u>	
Üzüm	95
İncir	95
Zeytinyağı	90
Çay,Sigara (Sandıklı)	100
Elma,Narenciye	90
Kayısı	95
Ceviz içi	95
Yumurta	40
Donmuş (Et-tavuk-balık)	100
Cam	140
Boş Salça kutusu	35
<u>Paletli Eşya</u>	
Barit (Gemiye)	290
Barit (Harar)	475
Barit (Layter)	565
Salça	95
Her türlü kimyevi madde vs.	120
Plastik madde	100
Çimento	170

Tütün (Sapanlı)	115
Beton Direk	165
Karo fayans vb.	190
Buzdolabı	80
Deterjan	95
Narenciye	115
Yem	160
Kağıt Hamuru	250
Makina Aksamı	110
Askeri Mühimmat	135
Hazır paletli boş karton kutu	90
Hazır paletli sunta	300
İş Makinaları	375

Balyalı Eşya

Pamuk-Linter	95
Defne	60
Adaçayı vb.	60
Kağıt	155
Kanaviçe	285
Kauçuk	90

Varilli Eşya

Küçük variller	140
Ferro-Silisyum	190
Ferro-Manganez	220
Don yağı vb.	150
Zeytinyağı, şarap vb.	140
Plastik fiçı vb.	115
Kostik soda vb.	285
Karpit (Küçük variller)	115
Tahta fiçı	100
Çelik çekme saç ve ambalajlı fiçı	100

Kağıt

Tekli Balya	145
Sekizli Bağ	235
Onaltılı Bağ	335
Rulo Bağ	155
Rulo kraft (Supalan,ambar)	280

MADEN-KLİNGER-MICIR

Otomatik kavramalı kepçe ile:

iskele vinci kavramalı klinger	700
Normal kavramalı iskele kreynli kepçe ile	240
Kazanlı Yükleme	
Kazanlı Boşaltma	145
Kazanlı Boşaltma(Kazma-kürek)	95

Gemi Vinciyle Kavrama	200
Rıhtım Vinciyle Kavrama(Maden-Mıdır)	475
Pik Demir (Kazanlı)	120
Pik Demir (Mekanik cihazlı) polip	225
Pik Demir (Mekanik cihazlı) manyet	195
Konsantre krom vb.	950
Hurda Demir	120
Hurda Demir (Mekanik cihazlı)	150
Pik (Kavramalı)	165
Krom maddesi (Sandıklı)	240
Big-bag soda yükleme	290
Fosfat	800
Prit	575
Kolemanit Üleksit, Tinkal	650
Big-bag ambalajlı asitborik, sodyum, perborat, etibor	300
Kavrama ile dökme kükürt	900
Kavrama ile kelle krom	600

KÖMÜR

Otomatik kavramalı (iskele kreyn)	475
Kavramalı (iskele kreyn)	380
Normal kavramalı	190
Kazanlı	95
Taş kömür zifti(katılaşmış) iskele kreyn	50
Taş kömürü zifti (varilli)	155
Taş kömürü zifti (katılaşmamış)	250
Kok	95
Kok(iskele kreynli)	240

KAZANLI ESYA

Küspe	135
Malt	155
Küspe (Kavramalı)	175
Krom,çinko vb.	275
Taş vb.çuvallı	175
Blok taş	375
Kazanı hazır doldurulmuş magnezit	475

METAL

Çinko (Aliminyum vb.)	190
Saç Rulo (Gemi vinci)	575
(10 tondan yukarı maçuna ile)	750
Saç ve teneke	375
Saç Rulo (Rıhtım vinci)	750
Aliminyum makara	350

DEMİR

Kütük (tek)	240
Kütük (Bağ)	375
Kangal	375
Bağ halinde olmayan veya bağ haline getirildikten sonra elleçlenen çubuk ve köşebent demir	175
Ray bandaj ve çemberi	300
Selet	175
Bağ halinde çelik boru	250
Beheri 2 tona kadar tek boru	180
Beheri 2 tondan yukarı tek boru	300
Plastik Boru	120
Beheri 2 tona kadar tek boru	180
Beheri 2 tondan yukarı tek boru	300
Plastik Boru	120
5 tondan yukarı ağır parça	200
5 tondan yukarı her türlü araç	150
Firkete	300
Mermer	175
Oto Lastiği	190
Karışık eşya boşaltma (Yedek elektrik civata)	95
Ray (tekli)	200
Ray (bağ)	550

BAKIR

Bakır Tel	235
Bakır Bağ	285
Bakır Kangal	285
Bakır Blok	285

CELİK

Blok	350
Orta yoğunlukta lif levha	330
Blok (10 tondan yukarı)	800

KERESTE

Kereste (bağ veya palet)	235
Tomruk (bağ veya tek)	215
Ağaç Direk (bağ veya tek)	190
Orta yoğunlukta çift levha	300

<u>HUBUBAT</u>	
Pnömatikle Hububat	300
Kavrama ile hububat	475
<u>KONTEYNER (ADEDİ)</u>	
Rıhtım veya Gemi Vinci ile (Boş)	80
Rıhtım veya Gemi Vinci ile (Dolu)	50
Gantry Kreyn ile (Boş)	150

Gantry Kreyn ile (Dolu)	140
NOT: Standart fazlası her konteyner için 01.03.2009 tarihinden itibaren 10 Kr ödenir. Bu prim sözleşmenin ikinci yılında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak uygulanır.	

Kuruluşa ait Konveyörle Elleçleme	İskenderun	Samsun
-----------------------------------	------------	--------

Kömür	2.000	2.000
Cevher(*)	1.000	3.000

(*) İskenderun'da bir vinçle, Samsun'da yalnız kuyudan yapılan yüklemeler içindir. Bu vardiyada kullanılan her bir vinç için İskenderun'da 1.000, Samsun'da 1.500 ton eklenir.