

ULAŞIM İŞKOLU TİS TALEPLERİMİZ 2016 / 2017

MALİ VE SOSYAL HAKLAR;

- 1- Sözleşmeli personel ücret grupları 5 gruptur. Grupların 3 gruba indirilmesi ya da kaldırılması gereklidir. Unvanlara göre temel ücret belirlenmesi yeniden yapılmalıdır.

Bu şekilde TTM'nin 5. Grupta ve Müdür Yardımcısının 2. Grupta olmasından dolayı kayıpları ortadan kalkacaktır.

- 2- 399 Sayılı KHK'nin 26, 27 ve 28. Maddeleri, Temel Ücret, Başarı, Kıdemden oluşan Sözleşme Ücreti, İşyeri ve Çalışma Şartları da esas alınarak yeniden düzenlenmelidir.
- 3- Çalışanın mesleği haricinde aldığı cezalar ve meslek kolu haricinde aldığı eğitim ve seminerler atamalarda ve ücretlendirmelerde belirleyici olamaz.
- 4- Çeşitli adlar altında yapılan tüm ek ödemeler emekli ikramiyesine ve emekli aylığına yansıtılmalıdır.
- 5- İşkolumuzda çalışan tüm personele yılda iki ikramiye verilmelidir.
- 6- İşkolumuzda çalışan personelin ücretlerinden kesilen gelir vergisi azaltılmalı, %15 sınırında sabitlenmelidir.

- 7- Fazla çalışma yapılmaması esas olup, ancak zorunlu hallerde **isteğe bağlı** olarak yaptırılabilir. Fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma günlerinde saat ücretinin % 50 fazlasından az olamaz. Dini ve Resmi Bayramlar ile hafta sonu tatilinde ise saat ücretinin % 100 fazlası ödenir. Saat ücreti her unvan için, o unvanın aylık brüt ücretinin aylık çalışma saatine bölümü ile hesaplanır.

Kurumlar çalışanlara fazla mesai yaptırarak eksik kadro ihtiyacını kapatamaz. Fazla mesaiyi yapmaya gerek duyulmayacak sayıda çalışan her işyerinde bulundurulmalıdır.

Bu hükümler doğum ve emzirme dönemindeki kadınlara uygulanamaz. Bu dönemdeki kadınlar vardiyalı çalıştırılmaz ve fazla mesai yaptırılmaz.

- 8- İşkolumuzda açık arazide, yüksek gerilim altında, mahrumiyet bölgelerinde, mali sorumluluk gerektiren işlerde ve tüm vardiyalı işlerde çalışanlara (iş riski primi) aylık 200 TL'den az olmamak üzere ödeme yapılmalıdır.

Bu ödemeler; işin zorluk ve risk derecelerine göre artar.

- 9- Taşrada mahrumiyet bölgelerinde çalışanların ek ücret almaları planlanmalıdır.

Mahrumiyet bölgesi; çalışılan yerin eğitim, sağlık ve ikamet merkezlerinin tamamına ya da en az birine uzaklığı ile belirlenir.

- 10- Özelleştirme kapsamında Unvanların birleştirilerek yeni unvanların oluşturulmaktadır. Bu durum iş yükünü fazlaştırmakla esnek çalışmayı oluşturmada aynı zamanda tavan ücrete gelip dayanan bu yeni oluşturulan unvanlarda iyileştirme imkânını ortadan kalkmaktadır. Bundan vazgeçilmelidir.

Bu uygulamanın en çarpıcı örneği TTM'dir. Gardfren Manevracı ve Makasçı unvanları birleştirilerek oluşturulan TTM'lere bu üç unvanın işlerinin tamamı yaptırılmış ve bu unvanlarda

çalışanların toplam sayısı TTM’de yarıya inmiştir. Çok çeşitli işlerin bir arada yapılması ve çalışan sayısının azlığı iz kazalarının da artmasına neden olmuştur.

Bir diğer örnek Makinist’lere iş yükü yüklenerek ortadan kaldırılmaya çalışılan Tren Şefi unvanıdır. Bu durum trenlerin hazırlanmasında ve uygulamada Tren Şefi görevinin eksik kalması ile kazalara neden olabilmektedir.

- 11- Ek ücret oranları yakınlaştırılmalıdır. Aynı işyerinde aynı işi yapanlar arasında unvanı şef olanla düz memur arasında makul sayılmayacak derecede ücret farkı bulunmaktadır. Bu durum daha az ücret alanın durumunun iyileştirilmesiyle düzeltilmelidir. Oranlar arasında farklılık azaltılmalıdır.
- 12- Emek ağırlıklı çalışanların iş güçlüğü dikkate alınarak ya ek ücret ile ya da gruplandırmada amir memur ilişkisi üzerinde değil iş güçlüğü üzerinden temel ücreti belirlenmelidir.
- 13- 24 saat iş devamlılığı olan işlerde ek vardiya ücreti tazminat olarak verilmelidir.

Vardiyalı işyerlerinde çalışan; Hava Seyrüsefer daire başkanlığına bağlı nöbetli çalışan personel, İtfaiyeci, Elektrik elektronik tekniker ve teknisyenleri, Apron görevlileri, Koruma Güvenlik Memuru, TTM, Vagon Teknisyeni, Gişe Memuru, Hareket Memuru, gibi unvanların yanı sıra, normal çalışma saatleri olan 08:00 / 17:00 saatlerini aşan ve çalışmaları periyodik olmayan Makinist, Kondüktör, Tren Şefi, Yol ve Tesisler sürveyanları ve şefleri gibi unvanlara da ek ücret ödenir.

Aynı işi yapan TTM – TTİ, Makinist - İşçi Makinist ve Mühendis – Mühendis İşçisi’nin her türlü tazminatları çalışan lehine eşitlenir.

- 14- Geçici görevlendirmelerde ödenen günlük harcırah miktarı 75.00-TL olmalıdır.

İSG TALEPLERİ

- 15- 6331 sayılı yasa gereği işyerlerinde oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarına o işyerinde üyesi olan tüm sendikaların temsilcileri katılmalıdır.
- 16- 6331 sayılı yasa ile tanımlanan tüm çalışanların görevi ile ilgili olarak, periyodik muayeneye (meslek hastalıklarının tespiti ve önlenmesi amacıyla) gönderilmesi sağlanmalıdır.

Kurumların Sağlık Yönergeleri kapsamında herhangi bir sağlık sorunu ortaya çıkan personel; unvanı değiştirilmeden veya ekonomik ve sosyal kayıplarına neden olmadan ara bir unvanda çalıştırılır.

- 17- 6331 sayılı yasa ile tanımlanan tüm çalışanların, iş elbiseleri ile çalıştığı işyerinin risklerine göre belirlenen KKD malzemelerinin temini esnasında, bölgesel ve mevsimsel koşullar dikkate alınarak, o işyerinde üyesi olan tüm sendikaların çalışan temsilcileri aracılığıyla kullanıcı personelin görüşünün alınması gereklidir.

6331 sayılı yasanın 16 ve 18. Maddeleri gereği, o işyerinde üyesi olan tüm sendikaların çalışan temsilcilerinin görüşünün alınması; Mevsim koşulları göre, Adana ve Erzurum’da aynı tarz yazlık ve kışlık elbisenin kullanılmayacağı sonucunu gösterecektir. Aynı durum KKD malzemeleri için de uygulanmalıdır.

- 18- 6331 sayılı yasa gereği yapılması gereken Risk Değerlendirme Raporu ve Acil Durum Planının hazırlanması aşamasında, o işyerinde üyesi olan tüm sendikaların temsilcilerinin görüş ve önerileri alınmalıdır.

- 19- Aynı işletmeye bağlı birçok işyerinin bir arada bulunduğu havzalarda, Havza İşletme Sağlık Birimi kurulması, İSG hizmetlerinin daha sağlıklı yürütülmesi ve olaylara anında müdahale ve kayıtların düzenli tutulması açısından daha faydalı olacaktır.

İşkolumuzda; DLH, Havaalanı, Liman Başkanlığı ve Tren İstasyonu gibi birçok işyerinde tek birim üzerinden İSG kurullarının toplanması şartları oluşmamaktadır. Bu tür işyerlerinde ortak birim kurulmalıdır.

- 20- Bir büroya bağlı olmadan ve aralıklı çalışıp toplu olarak görev bekleyen personel için yeterli büyüklükte, nitelikte ve hijyen koşullarına uygun görev bekleme yerleri yapılmalıdır. Çalışanların cinsiyet farklılıkları gözetilerek, insani ihtiyaçların karşılanması için (soyunma odası, tuvalet, yatakhane v.b.) gerekli düzenleme yapılmalıdır.

DİĞER TALEPLER

- 21- Lojman Tahsis Komisyonunda da, Disiplin Kurullarında olduğu gibi çalışanın üyesi olduğu sendika temsilcisi tarafından temsil edilmelidir.

Lojman bir hakktır. Tüm kurumlarımızdaki lojmanların eşit dağılımı için çalışan temsilcileri ile birlikte yeni bir yöntem belirlenmelidir.

Tüm Lojmanlarda oturma süreleri tekrar incelenmeli, Lojmanların 3. Şahıslara kiralanması gibi konularda çalışan temsilcilerinin hiçbir çalışan tarafından talep olmadığına teyidi alınmalıdır.

- 22- Çalışanlara “kılık kıyafet serbestliği” için gerekli düzenleme yapılmalıdır. Giyim yardımı Uzlaştırma Kurulu kararında belirlendiği tutarda aynı ya da nakdi (iş elbiseleri ve koruyucu malzemeler hariç) olarak ödenmelidir. Kıyafetlerin belirlenmesi ve ihale sürecinde sendikalar gözlemci olmalı ve kabulde bulunmalıdır.

- 23- Kurumlarımızdaki Koruma ve Güvenlik Memuru uygulaması sürdürülmeli, hizmet alımı yöntemiyle özel güvenlik alımından vazgeçilmelidir.

- 24- Taşeron işçilik sistemine son verilmelidir. İşyerlerinde çalışan taşeron işçilerin buldukları kurum kadrolarına, geçmiş sosyal haklarını kaybetmeden geçişleri sağlanmalıdır. Bu durum ayırım yapmadan Güvenlik, Temizlik, İaşe ve Gişe dahil tüm alanlarda yapılmalıdır.

- 25- Harcırah Kanununun 42. Maddesinde geçen “aynı yerde, aynı iş için ve aynı şahsa” ibaresindeki “aynı yerde” ibaresinden il sınırları olduğu düşüncesi kabul edilmektedir. Oysa “aynı yerde” ibaresinden “aynı işyeri” anlaşılmaktadır. Bu madde çalışan lehine düzenlenmeli ve özellikle büyük şehirlerde farklı ilçelere görevlendirilen çalışanlar da tam harcırah almalıdır.

- 26- Çalışanlara öğlen yemeği hakkıdır. 24 saat esaslı çalışılan yerlerde vardiyaya denk gelen öğün ile 08:00-17:00 arası çalışılan yerde de öğlen yemeği işveren tarafından ücretsiz verilir, yemek verilme imkanı olmayan yerlerde her çalışana bedeli ödenir.

- 27- Her işyerinde; Çalışanların temiz içme suyu ihtiyaçları karşılanmalı ve su soğutma ve ısıtma cihazları bulundurulmalıdır.

- 28- Kreş hakkıdır. İşveren tarafından kadın ve erkek çalışanların 0-6 yaş arası çocuklarına ücretsiz hizmet etmek üzere ve 24 saat esaslı (gece de hizmet verecek şekilde) çalışılan tüm işyerlerinin çalışma saatleri de dikkate alınarak, kreş hizmeti verilir.

- 29- Sendika tarafından yapılan ulusal ve uluslararası eğitimlerde görevlendirilen üye personele ücretli izin verilir.
- 30- 8 Mart tüm kadın çalışanlara resmi tatil olmalıdır.
- 31- Tüm çalışanlara mobbing, baskı, ayrımcılık ve keyfi uygulamalara son verilmelidir.
- 32- Çalışanlara görevi dışında bir iş yaptırılmaz ve görevi dışındaki birimlerde görevlendirilemez.

T.C. ULAŞTIRMA, DENİZCİLİK VE HABERLEŞME BAKANLIĞI;

- 33- Bakanlığın asli ve sürekli işlerinde hizmet alımı uygulamasına (Örneğin Bakanlık hizmetlerinden Araç Muayene İstasyonları gibi) son verilerek Kamu Görevlisi istihdam edilmelidir.
- 34- Bakanlığın taşra birimlerinde 655 sayılı KHK ile kaldırılan Denetim Şefi, Denetim Memuru ve Gemi Sicil Memuru unvanları ihdas edilmelidir.
- 35- Fazla çalışma karşılığında ödenen tazminatın kaldırılmasından dolayı çalışanlar hak kayıplarına uğramıştır. Herhangi bir şekilde ödemesi yapılmıyorsa fazla çalışma yaptırılmaz. Ödeme yapılsa dahi bu fazla çalışma çalışanın isteği ile olabilir.
- 36- 655 sayılı KHK Hükümlerince kaldırılan Seyyar Görev Tazminatı Yeşil Pasaport ve Resmi Elbise yeniden ihdas edilmelidir.
- 37- Gemi Sörvey Uzmanları ile Uzman (Teknik) unvanları arasındaki ücret farkının giderilmesi veya unvan tebdilleri yapılmalıdır.
- 38- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünde görevli personele Havacılık Tazminatı ödenebilmesi için gerekli düzenlemenin yapılmalıdır.

DHMi GENEL MÜDÜRLÜĞÜ;

- 39- ARFF (Aır Rescue Fire Fighter-Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele) Memurları Teknik Hizmetler sınıfına geçirilmelidir. (Bir önceki TİS'te ARFF Memurları Genel Hizmetler grubuna geçmelerine rağmen düzenleme hala yapılmamıştır.)
- 40- İş koşullarının ağırlığı nedeniyle Fiili Hizmetten faydalanması gerektiği halde yararlanmayan çalışanlara bu hak verilmelidir.
- 41- Kurumdaki Personel Açığı Giderilmelidir.
- 42- Koruma ve Güvenlik Memurlarından yaş ve sağlık nedeniyle bu görevi yapamayacak durumda olanlar Genel İdari Hizmetler Sınıfında yer alan pozisyonlarda değerlendirmelidir.
- 43- Havalimanlarının işletim hakkının üçüncü şahıslara devredilmesi yönündeki çalışmalara son verilmelidir.
- 44- 27 Nisan 2005 tarih ve 5335 sayılı Kanun ve buna bağlı olarak çıkarılan 01 Ağustos 2010 tarih ve 6009 sayılı YPK kararı ile ödenen havacılık tazminatındaki adaletsizliklerin giderilmesi ve dağıtımda hiyerarşik yapının gözetilmesi.

- 45- Çalışanlara, çalışan eş ve çocukları ile bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerine yılda 2 kez hiçbir ek ücret alınmadan uçak bileti verilmelidir.
- 46- Tayin kriterleri oluşturulmalıdır. Atamalarda görevde yükselme yönetmeliğine uyulmalıdır.
- 47- Ücretli doğum izninin ve süt izni saatlerinin uzatılmalıdır. Her havaalanında emzirme odası oluşturulması.

TCDD GENEL MÜDÜRLÜĞÜ VE BAĞLI ORTAKLIKLAR;

- 48- TCDD'nin Kamu İktisadi Teşekkülü niteliği devam etmeli, sunduğu kamusal hizmet parçalanmadan bir bütün olarak kamu eliyle yürütülmelidir.
- 49- 2008 yılından bu yana sürdürülen ek ücret ödemesi sonucu unvanlar arasında ücret dengesi bozulmuştur. Buna ilişkin mevzuatın yeniden ele alınarak başta Tren personeli, Tren Teşkil Memuru, Bakım Onarım ve Yol Personeli ile Koruma ve Güvenlik Personeli olmak üzere tüm çalışanlar için yeniden düzenlenmelidir.
- 50- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarına katılımı ilgili sorunların giderilmelidir.
- 51- TCDD çalışanlarından Banliyö hattı dışında ikamet edenlerin, işe gidiş-gelişlerinde servis imkânı sağlanması ve Belediye Ortaklığı (İZBAN vb.) ile çalıştırılan hatlardan TCDD personeli ücretsiz yararlandırılmalıdır. Servis tahsis edilmeyen ya da ücretsiz servis hizmeti sağlanamayan yerlerde kamu çalışanına bulunduğu yerdeki ulaşım araçları bedeli kadar yol ücreti ödenmelidir.
- Tren üstü çalışanların işe gelişi ve işten çıkışta evine ulaşımı bekletilmeden sağlanır.
- 52- Fiili Hizmet Zammı alması gereken başta Makinist, Baş Makinist, tüm tren personeli, Tren Teşkili, bakım ve onarımında görevli olanlar ile Koruma ve Güvenlik Memurları olmak üzere görevi gereği yıpranan personeline yararlandırılacağı düzenleme yapılmalıdır.
- 53- Görev ve Makam tazminatı adı altında verilen ücretlerin kamuda ücret dengesinin bozulmasına sebep teşkil etmiştir. Uygulama daha doğru ve adil hale getirilmelidir.
- 54- Tren personeline verilen kilometre saat ücretinin fazla çalışmayı teşvik etmemesi için, toplam çalışma süresi ile tren üzerinde geçen süreler bir üst sınır belirlenmelidir.
- 55- TCDD Yönetmelikleri gereğince İstasyon manevraları dahil tüm manevralara katılan çalışanlar manevra tazminatı alırlar.
- 56- Tren personeline verilen yemek hakkı kapsamı genişletilerek ve yemek niteliği artırılarak sürdürülmeli. Ayrıca; **Tüm personele ücretsiz yemek verilmesi sağlanmalıdır.**
- 57- Faal personel belirli periyodlarla sağlık muayenesinden geçmektedir. Bu muayeneler çalışanın ilk günden beri sağlık konusundaki değişen durumunu da kayıt altına almaktadır. Bu tür sağlık değişikliklerinin büyük çoğunluğu çalışma koşullarından dolayı ortaya çıkmaktadır. Faal personelin asil unvanlarının görevlerini yapamayacak sağlık kayıplarında unvanları kesinlikle korunmalıdır. Aynı unvanla yer görevlerindeki ihtiyaçlarda çalıştırılmalıdırlar ya da ekonomik ve sosyal hak kayıplarının olmayacağı bir şekilde yeni ara unvanlar yaratılmalıdır. Meslek hastalığından dolayı sağlığını kısmen kaybeden ve yola gitmediği için ücret kaybı yaşayan çalışana bir de unvanı düşürülerek ekonomik kayıp yaşatılmamalıdır.

- 58-** Süspandünün (görevden uzaklaştırma) personeli cezalandırmak amacıyla kullanılmaması için; Süspandü uygulamasında gerekçe açık bir şekilde yazılacak (somut, objektif gerekçelerle, görevde kalmasında sakıncalı ve delilleri karartma ihtimalini ortaya koymak koşuluyla) TCDD Personel Yönetmeliği 133.madesinin hangi fıkrasına göre olduğu belirtilecektir. Usulsüz uygulamadan kaynaklanacak (idari veya adli tahkikat sonucu) sorumluluk, talep eden ve uygulama emrini verenlere müşterek olarak yansıtılacaktır.
- 59-** Bir önceki madde öncelikli sorun olmakla birlikte TCDD Personel Yönetmeliği ve disiplin cezaları bölümü günün koşulları gözetilerek yeniden düzenlenmeli ve suç ceza ilişkisinde orantısızlık giderilmelidir. 3 ay içerisinde sendikaların da içinde olduğu bir komisyon kurularak, taraflarca yeniden düzenleme yapılmalıdır.
- 60-** Personelin onayı alınmadan vekâlet görevlendirme uygulanmayacaktır. Vekâlet çalışmanın süresi hiçbir şekilde yılda 3 aydan fazla olamaz. Vekâlet görevlendirmelerde, personelin konaklama ihtiyaçları ilgili işyerince organize edilmeli ve kurum üzerinden ödemeler gerçekleştirilmelidir. Öncelikli olarak kurum misafirhaneleri iyileştirilmeli ve ihtiyacı karşılayacak şekilde yaygınlaştırılmalıdır.

TCDD'DE TREN ÜSTÜ VE MANEVRA KADIN PERSONELİN HAMİLELİK VE ANNELİK HAKLARI;

- 1** Kadın personelin hamileliği ilgili sosyal güvenlik kuruluşu mevzuatına göre bir raporla belirlendiği andan itibaren tren üstü ve manevra görevi verilemez, vekâlete gönderilemez.
- 2** Hamilelik öncesi ve sonrası kadın personele yasal ücretli izin kullanma süreleri içinde alternatif bir görev verilir.
- 3** Doğum yapan kadın personele, yasalardan doğan ücretli ve ücretsiz izinleri sonrasında, bu süreler hariç 2 yıl süre ile içerisinde konaklamalı vekâlet görevi verilemez.
- 4** Kadın personel emzirme izni süresince 08.00 ila 17.00 saatleri arasında vardiyasız işlerde çalıştırılır, tren üstü ve manevra görevi verilmaz.