

**TES-İŞ  
TÜRKİYE ENERJİ, SU VE GAZ İŞÇİLERİ  
SENDİKASI**

**İLE**

**İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR  
BELEDİYESİ**

**(İSKİ/İGDAŞ) İSPER  
İSTANBUL PERSONEL  
VE YÖNETİM A.Ş.  
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**İÇİN BAĞITLANACAK**

**1. DÖNEM  
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ  
TEKLİFİ**

**Yürürlük Süresi : .....**  
**İmza Tarihi : .....**

**(İSKİ/İGDAŞ) İSPER**  
**İSTANBUL PERSONEL VE YÖNETİM A.Ş.**  
**İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**  
(.....)

**I. BÖLÜM**  
**GENEL HÜKÜMLER**

**MADDE 1 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI**

Bu Toplu İş Sözleşmesi; üyelerin sosyal, ekonomik ve kültürel düzeylerini yükseltmeyi, çalışanların insanlık onuruna yaraşır ve çağın gereklerine uygun yaşayış düzeyine ulaşmaları için yeterli ücret almalarını, işyerinde sosyal güvenliğin, iş ve işçi sağlığının gerçekleştirilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını her işçinin gücüne uygun bir işte çalıştırılmasını işçilerin işsizlik korkusundan uzak, geleceğe güvenle bakmalarını, sevgi ve saygıya dayalı bir disiplin anlayışı içinde İstanbul halkına en güzel hizmeti vermeyi, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı teşvik etmeyi, üretimi artırmayı, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenmeyi, demokratik katılımcı ilkeler ışığında yeni bir çalışma düzeni ve anlayışını tesis etmeyi amaç edinir.

**MADDE 2 – TARAFLAR VE TANIMLAR**

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesinin tarafları;

Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ) ile İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İSKİ/İGDAŞ) İSPER İstanbul Personel ve Yönetim Anonim Şirketi'dir.

- a) İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İSKİ/İGDAŞ) İSPER Genel Müdürlüğü: İŞVEREN,
- b) TES-İŞ Sendikası: SENDİKA,
- c) TES-İŞ İstanbul 3 No'lu Şubesi ve İstanbul 2 No'lu Şubesi:ŞUBE,
- d) (İSKİ/İGDAŞ)İSPER Genel Müdürlüğü'ne bağlı, işlerin görüldüğü tüm işyerleri ve sair eklentileri: İŞYERLERİ ya da İŞLETME,
- e) İşyerlerinde çalışan ve TES-İŞ üyesi olan işçiler: SENDİKALI İŞÇİ,
- f) İşyerlerinde çalışan ve TES-İŞ üyesi olmayan işçiler bu sözleşme yönünden: SENDİKASIZ İŞÇİ,
- g) Bu toplu iş sözleşmesinin 4. maddesinde belirtilen kişiler: KAPSAM DIŞI PERSONEL,
- h) Bu Toplu İş Sözleşmesi: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ya da SÖZLEŞME olarak kabul ve ifade edilmiştir.

**MADDE 3 – KAPSAM DIŞI PERSONEL**

Bu Toplu İş Sözleşmesi;

a) Yer Bakımından: İşverenin İşkolları Yönetmeliğinin 14. sıra numarasında yer alan ENERJİ iş koluna giren, idari ve mali bütçeleri yönünden İşverene bağlı, hâlihazırda kurulu bulunan ve sözleşme süresi içinde kurulacak tüm işyerlerini, bağlantı ve eklentilerini kapsar.

b) Şahıs Bakımından: Sözleşmenin kapsamına giren işyeri ve eklentilerinde çalışan taraf sendika üyesi işçileri kapsar, ancak;

.....  
.....  
.....

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır. Yeniden yapılanma sonucu veya yeni görev unvanı ihdası gerektiğinde muadili unvandaki personelin kapsam dışı olması durumunda bu yeni unvanlarda çalışacaklar da kapsam dışı sayılırlar. Ancak muadil unvanlarda sayı sınırlaması varsa yeni ve eski unvan toplamı bu sınırı aşamaz. Yukarıda unvanları yazılı görevlerde bulunan kapsam dışı personele işveren dilediği şekilde uygulama yapma hakkına sahiptir.

#### **MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ**

Bu toplu iş sözleşmesi ..... tarihinde yürürlüğe girmek ve ..... tarihinde sona ermek üzere ..... sürelidir. Sona eren toplu iş sözleşmesi hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi olarak devam eder. Aynı şekilde, sözleşmede belirtilmiş sınav, disiplin, işçi sağlığı vb. kurullarla Sendika temsilcilerinin görevleri de yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar devam eder.

#### **MADDE 5 - SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA KOŞULLARI**

a) Bu Toplu İş Sözleşmesinden TES-İŞ Sendikası üyeleri yararlanırlar. Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise, üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla İşverene yazıyla bildirildiği tarihten itibaren Toplu İş Sözleşmesinden yararlanırlar.

b) İşbu Toplu İş Sözleşmesi'nin imza tarihinden itibaren 10 gün içinde Sendika Genel Merkezi veya Şubesi, Toplu İş Sözleşmesinden yararlanacakları liste halinde İşverene bildirir.

#### **MADDE 6 - İŞVERENİN İŞİ DÜZENLEME VE YÜRÜTME HAKKI**

İşveren, mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesine aykırı olmamak üzere işyerini yürütme, düzenleme ve yönetme ile ilgili kararlar almaya ve bunları uygulamaya yetkilidir.

#### **MADDE 7 - SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ**

a) İşveren, gerek Borçlar Yasası'nın 316 - 317. maddelerinde öngörülen (Umumi Mukavele), gerekse 4857 sayılı Yasaya dayanılarak (Takım Sözleşmesi) yapmak suretiyle veya işçilerle yapılacak ferdi hizmet akitleri ile veya sözleşmeli personel uygulaması ile bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan veya dolaylı yollarla TES-İŞ Sendikası üyesi olmayanlara veya başka bir sendikanın üyelerine uygulayamaz.

Ancak kapsam dışı personel ile dayanışma aidatı ödeyenler bu hükmün dışındadır.

b) İşveren Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde çalışan sendika üyesi olan ve olmayan bir kısım personele her ne biçimde adlandırılırsa adlandırılınsın, işbu Toplu İş Sözleşmesinin sağladığı ayni ve nakdi hak ve menfaatler dışında ve üzerinde herhangi bir hak sağlama gereğini duyarsa, sorunu yazılı olarak sendikaya bildirir. Sendika tarafından öneri olumlu karşılandığında işveren öneri doğrultusunda işlem yapar. Sendikanın olumsuz görüş bildirmesi halinde konu işveren temsilcileri ile sendika yetkilileri arasında çözümlenmeye çalışılır.

Sendikanın olumlu görüş bildirmemesine rağmen sendika üyesi olsun veya olmasın herhangi bir işçiye bu maddede sayılan hak ve yararlar işverence uygulandığı takdirde bu uygulama, TES-İŞ Sendikasının bu sözleşme kapsamındaki tüm üyelerine bu sözleşme ile sağlanan hak ve yararlarla ek olarak aynen uygulanır.

Ancak, kapsam dışı personel ile sendikalı işçilerin tümüne yapılacak uygulama bu hükmün dışındadır.

c) İşyerine ilişkin ad değişiklikleri sözleşmenin yürürlükten kalkmasına neden olmaz.

#### **MADDE 8 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ**

Toplu İş Sözleşmesinin yapıldığı tarihte işveren ile işçi arasında mevcut olan iş sözleşmelerinin işçi aleyhine olan hükümlerinin yerini bu Toplu İş Sözleşmesinin hükümleri alır.

İşbu sözleşmede düzenlenmeyen hususlar hakkında yürürlükteki yasalara, tüzük ve yönetmelik hükümlerine göre işlem yapılır.

#### **MADDE 9 - İŞVERENİN VE İŞ AMİRLERİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

a) İş amirleri, ünitelerine tebliğ edilen iş güvenliği ile ilgili tamim, servis notu, emir ve talimatları sorumlulukları altındaki işçilere okutmakla yükümlüdür.

b) İşçilerin görevlerini yerine getirmeleri sırasında işten kaynaklanan nedenlerle işçi aleyhine dava açılması ve işçinin 3. Şahıslara karşı dava açması durumunda işveren gerekli hukuki yardımları yapar ve avukat temin eder.

c) Müşteri ile temasta bulunan işçiler görevlerini yaparken ve idari mevzuatın kendilerine verdiği yetkileri kullanırken özel tüzel 3. Şahıslar tarafından işin yapılması engellenir veya müdahale ile karşılaşılırsa, durum derhal iş amirine ve gerek görüldüğü takdirde güvenlik kuruluşlarına bildirilir. Ancak işverenin her türlü tedbiri almasını müteakip göreve devam olunur.

#### **MADDE 10 - MÜRACAATLARIN CEVAPLANDIRILMASI**

a) İşveren veya İşveren vekilleri ile sendika veya ilgili şube yetkililerinin karşılıklı olarak yapacakları başvurular gerekli incelemeyi müteakip 15 gün içinde cevaplandırılır.

b) Bu süre içinde cevap verilmemesi veya cevabın tatminkâr olmaması halinde tarafların ilgili yerlere başvurma hakkı saklıdır.

#### **MADDE 11 - FERDİ ŞİKÂYET HAKKI**

Toplu İş Sözleşmesinin herhangi bir maddesinin kendisi hakkında uygulanmaması veya yanlış tatbik edilmesi yahut çalışma hayatını düzenleyen mevzuata aykırı uygulamalar olduğu iddiası olan işçi;

a) Önce en yakın amiri durumundaki işveren veya işveren vekiline durumu bildirerek sorununun çözümlenmesine çalışır. Sorun çözümlenmez ise,

b) Durumu İşyeri Sendika Temsilciliğine bildirir,

c) İşyeri Sendika Temsilcisi konuyu en yakın işyeri amiri veya vekiliyle halle çalışır.

d) Bu kademedede uzlaşma olmadığı takdirde Sendika Temsilcisi konuyu Şubesine iletir. Şube konuyu İşveren veya Vekiline aksettirir ve meselenin müştereken karara bağlanmasını talep eder.

e) Müşterek bir karara varılamaz ise Sendika Şubesi, dilerse konuyu Genel Merkeze iletir. Genel Merkezin konuyu İşverene iletmesi durumunda sorun, İşveren ile Sendika Genel Merkezi arasında çözümlenmeye çalışılır. Anlaşma sağlanamaz ise konu Uzlaştırma Kurulunda görüşülür, burada da anlaşma sağlanamazsa işçinin veya sendikanın yargıya başvurma hakkı saklıdır.

f) Disiplin suçları ayırık olmak üzere, ferdi şikâyetleri dolayısı ile hiçbir işçi sorumlu tutulamaz, haklarında idari tedbir ve karar alınmaz.

g) Ferdi şikâyetlerini, yukarıda tespit edilen sıraya uymadan yapanların başvuruları dikkate alınmaz.

#### **MADDE 12 - İŞÇİNİN ZORLANAMAYACAĞI GÖREVLER**

a) İşveren işçiye, yasalara, toplu iş sözleşmesine, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ve (İSKİ / İGDAŞ)İSPER Teknik Emniyet kurallarına aykırı iş yaptırılmaz. **Sayaç kapama, açma ve okuma, kaçak tespiti v.b. işlerinde** işçi kendisine verilen görevi bu hususlara aykırı görürse durumu bizzat veya işyeri temsilcisi aracılığıyla görevi veren yetkiliye derhal bildirir.

b) Yetkili, verilen görevin yapılmasında ısrar ederse görevi yazılı olarak işçiye vermek zorundadır. Ancak bu yazılı görev sonucu yapılan iş suç teşkil ederse işçi sorumlu tutulamaz. İşçinin yetkiliye başvurmasına rağmen, yetkili görevi yazılı olarak vermemekte direnirse o işin yapılmamasından işçi sorumlu tutulamaz. Verilen yazılı emir Türk Ceza Kanununa göre suç teşkil ediyor ise, işçi tarafından emir yerine getirilmez.

#### **MADDE 13 - SOSYAL FAALİYETLER**

a) İşveren, Sendika veya ilgili şubenin sendikalı işçiler için girişecekleri sosyal faaliyetleri, üyelerin sosyal ve sportif konulardaki ihtiyaçları için önceden izin alınmış olmak kaydıyla yardımcı olur. Ve varsa olanakları nispetinde salon, araç ve gereçlerinden ücretsiz olarak yararlandırır.

b) İşveren sportif faaliyetler konusunda kanunda belirlenen şartları uygular.

c) İşveren, çalışma barışını devam ettirmek, iş verimini arttırmak ve işçilerin motivasyonunu yükseltmek amacıyla sosyal ve kültürel aktiviteler düzenleyebilir.

d) İşveren, yılda bir kere hafta sonunda olmak kaydıyla işçilerin yapacakları piknik geliş ve gidişleri için araç tahsis eder. Piknik düzenlenmesi Bölge Müdürlükleri düzeyinde ayrı ayrı tarihlerde yapılabileceği gibi (İSKİ / İGDAŞ)İSPER'in tümü için aynı tarihte yapılabilir. İşveren ayrı ayrı tarihlerde yapılan düzenlemelere ayrı ayrı araç tahsis eder.

e) İşveren olanakları ölçüsünde işçi lokali açmaya gayret gösterir.

f) T. C. Anayasasının 24. maddesi gereğince herkes vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. Kimse dini inanç ve kanaatinden dolayı suçlanamaz. İşveren işçilerin dini inançlarını ifa maksadıyla din ayrımı gözetmeksizin ferdi olarak yapılamayan haftalık ibadetleri için gerekli kolaylığı sağlar. Bu bağlamda, Cuma günleri yasal ara dinlenmesi, dileyen işçiler için Cuma namazına göre verilir. Mescitler konusunda mer'i uygulamaya devam olunur.

## **II. BÖLÜM**

### **SENDİKAL FAALİYETLER**

#### **MADDE 14 - SENDİKAL FAALİYETLERE OLANAK SAĞLAMAK**

a) Sendika ve Şube Yöneticileri, Baş Temsilci ve Temsilciler iş saatleri içerisinde işçiyi ve sendikayı ilgilendiren konularda önceden haber vererek işyeri yetkilileri ile görüşürler.

b) Sendika ve Şube Yetkilileri, Baş Temsilci ve Temsilciler önceden haber vermek, işi aksatmamak ve iş düzenini bozmamak kaydıyla iş saatleri içerisinde işçilerle görüşebilirler.

c) Sendika, üç gün önceden işyeri yönetimine haber vermek, işi aksatmamak ve iş düzenini bozmamak kaydıyla temsilci seçimi, delege seçimi ve Toplu İş Sözleşmesi ile ilgili toplantılar yapabilir, bu tür toplantılarda işverenin uygun göreceği salon ya da benzeri yerlerinden yararlanılır.

d) Sendika, sorumluluğu kendisine ait olmak üzere sendikal faaliyet alanına giren konularda, Sendika ve Şube neşriyatını işyerinde dağıtabilir.

#### **MADDE 15 - SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREV ve YETKİLERİ İLE TEMSİLCİ ODALARI**

##### **1. Sendika Temsilcilerinin Görev Ve Yetkileri Şunlardır:**

- a) İşyerinde işçi ve işveren arasında işbirliği ve çalışma uyumunu sağlamak,
- b) İşçi ve işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların bu sözleşmedeki ferdi şikâyetlerin halli prosedürü içinde, mevzuata ve toplu iş sözleşmesine uygun biçimde çözümlenmesine çalışmak,
- c) Sözleşmenin uygulanmasını takip etmek,
- d) İşyerinde iş barışının sürekliliğine çalışmak, yasalar ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yetkilerini kullanmak,
- e) Baştemsilci ve temsilciler, mühim ve acil vakaların oluşması halinde günün her saatinde işyerine gelerek konuyla ilgilenebilirler.

##### **2. İşyeri Temsilci Odası, Panolar:**

a) İşveren, Sendika Temsilcilerinin çalışmalarını yapabilmeleri için işyerinin uygun bir yerinde sıhhi şartları haiz bir temsilcilik odası temin eder. Bu odada çalışma masası, yeteri kadar sandalye, dolap, bilgisayar ve yazıcı, dış bağlantılı telefon, pano, kitaplık, gerekli kırtasiye (kâğıt, kalem, ataç, tel zımba, delgeç vb.) bulundurulur.

İşveren, 50 kişinin üzerinde eleman çalıştırdığı işyerlerinin uygun bir yerinde ilan panosu bulundurulur. İlan panosu, tüm işyerlerine konulur.

Gerek temsilcilik odası, gerekse diğer panolara asılacak her türlü ilan, bildiri, bülten, afiş vb. yazıların sorumluluğu ilgili sendika ve sendika şubesine aittir.

b) Panolara taraf sendika ve ilgili şubesi dışındaki kuruluşlar ilan asamaz ve işyerinde Toplu İş Sözleşmesi bulunmayan başka sendikalar için pano bulunduramaz.

##### **3. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanması:**

Her bölge veya şube müdürlükleri iş yerlerine ayrı ayrı sendika temsilcisi atanır.

## **MADDE 16 – TEMSİLCİ TAYİNİ VE GÖREVLERİ**

A-a) (İSKİ/İGDAŞ)İSPER Genel Müdürlüğü bir işletme olduğundan; sendika, bu işletmeye bağlı işyerlerinde, 6356 sayılı yasada belirtilen şekilde ve azami miktarda sendika temsilcisi tayin eder.

b) 6356 sayılı yasaya göre işyerlerindeki bu temsilcilerden biri sendikaca baştemsilci olarak atanır.

c) İşveren, sendika baştemsilcisine, temsilcilik faaliyetlerini yürütmek amacıyla sendika veya şubenin talebi üzerine yılda 20 gün ücretli izin verir. Baştemsilcinin bu izin süresini işletmelere bağlı işyerleri ve eklentilerinde, sendikanın görevlendireceği yerlerde geçirmeleri esastır. Bu iznin 7 günü toptan, kalan 13 günü haftada bir günü geçmeyecek şekilde kullandırılır. Bu izinler senelik izin ve diğer izinler ile birleştirilmez, yasal izinlerden mahsup edilmez.

d) İşyeri temsilcilerine de aynı şartlarda olmak üzere yılda 15 gün ücretli izin verilir. Bu iznin 7 günü toptan, kalan 8 günü haftada bir günü geçmemek üzere kullandırılır. Bu izin senelik izin ve diğer izinler ile birleştirilemez. Temsilcinin izin talebi (c) bendinin hükümlerine ilaveten sendika veya şubenin bilgisi tahtında yapılır.

e) Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük müddeti içerisinde işverence yeni bir işyeri açıldığı takdirde, sendika o işyerine baştemsilci ve temsilci tayin eder.

f) Gündemi 15 gün önceden şubece bildirilmek şartıyla Genel Müdürlük binasında 4 ayda bir temsilciler toplantısı yapılır. Bu toplantılara Genel Müdürlükçe görevlendirilecek Genel Müdür Yardımcıları, Daire Başkanları ve Müdürler ile Şube Yöneticileri ve Sendika Temsilcileri katılır. Bu toplantının yemek masrafları işverence karşılanır.

### **B-İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevi:**

İşyeri sendika temsilcileri ve baştemsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmede işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, İş Kanunları ve Toplu İş Sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

## **MADDE 17 - SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCESİ**

Kanundaki yasal hükümler uygulanır

## **MADDE 18 - SENDİKANIN YARARLANACAĞI SALON, ARAÇ VE GEREÇLER**

Sendika, eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal, eğitsel toplantıları için işverenin salon, araç ve gereçlerinden işverence anlaşma sağlayarak ücretsiz yararlanır. Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisi olmayan sendikalar işverenin salon, araç ve gereçlerinden yararlanamazlar.

## **MADDE 19 - SENDİKA AİDATI**

a) İşveren 6356 sayılı Yasanın 18. maddesine uygun olarak sendikaca bildirilecek üyelere aidat keserek işçi aylıklarının ödendiği günü izleyen 30 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. Ayrıca hangi işçilerden ne kadar kesinti yapıldığını gösterir listeyi de aynı süre içinde sendikaya göndermekle de yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüklerini yerine getirmek için sendikadan herhangi bir ücret talep etmez.

b) İşveren, kestiği aidat ve dayanışma aidatını kestiği tarihten itibaren bir ay içinde sendika ve ilgili şube hesaplarına intikal ettirmede, kesilen tutardan başka bankalarca mevduatlara uygulanan en yüksek faizi de ödemek zorundadır.

## **MADDE 20 - ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ**

Sendika ve şubece isim listesi istenmesi halinde işveren veya işveren vekilleri çalışan üyelerin (üye olmayanlar dâhil) isim listesini, mevcut belgelere dayanarak ve onaylanmış şekilde şube veya sendikaya vermekle yükümlüdür.

## **MADDE 21 - SENDİKA ÜYELİĞİNİN TEMİNATI VE SAKLI HAKLAR**

a) Anayasa ve diğerk mevzuat hükümleri ile işçilere tanınmış bulunan haklar, gerek doğrudan doğruya gerekse dolaylı olarak ihlal olunamaz. İşçilerin hak etmiş olduğu ücretlerinde her ne sebeple olursa olsun bir indirim yapılamaz. Ancak kapsam dışı bir görevden kapsam içi bir göreve getirilenlere yeni görevinin bu sözleşmeyle tespit edilen ücreti ödenir. İşçinin çalıştığı ücret statüsünde, ödeme şeklinde, unvan, kademe ve derecelerinde vs. işçi aleyhine bir değışiklik yapılamaz (Disiplin cezaları hariçtir).

b) İlişik kesme ve maddi hata hariç, işçinin onayı olmadan İşveren, işçi ücretini kendi alacağı ile mahsup edemez; işçiye istihkakından fazla bir ödeme yapılmış ise bu miktar 300-TL ve daha az ise takip eden aydaki ücretinden defaten, 300-TL' den fazla ise aylık net ücretinin 1/6'sını geçmemek kaydıyla eşit taksitlerle kesilir.

c) İşçiye istihkakından az ödeme yapılmış ise işçinin müracaatını müteakiben 3 işgünü içinde ödeme yapılır.

### **III. BÖLÜM HİZMET AKİTLERİ, İŞE ALMA, SINAVLAR**

#### **MADDE 22 - DENEME SÜRESİ**

İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren azami iki aylık bir deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içerisinde başarı gösteremeyenlerin ilişkileri ihbar önellerine uymaksızın kesilebilir. Deneme süresi sonunda işçinin ilişkisi kesilmemişse artık daimi işçi vasfını kazanmış olur. Evvelce işyerinde çalışırken tenkisata tabi olarak işyerinden ayrılmış olanların tekrar işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz, daimi işçi kadrosuna alınırlar.

#### **MADDE 23 - GEÇİCİ İŞÇİLER**

İşveren daimi işlerde geçici işçi çalıştıramaz.

#### **MADDE 24 - HİZMET AKDİNİN FESHEDİLEMEYECEĞİ HALLER**

a) SGK veya kurumun göstereceği sağlık kurumlarında tedavi gören üyelerin SGK'ca verilen istirahat ve tedavi süresinde iş akitleri 18 aya kadar feshedilemez.

b) Mevzuata göre kadın işçilerin doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 10 hafta olarak doktor raporu ile verilen doğum izni nedeniyle işe gelmemesi (Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Bu gibilere talepleri halinde doğum sonrası izni takiben bir yıla kadar ücretsiz izin verilir. Ancak bu süre ücretli izin hakkının hesaplanmasında nazara alınmaz).

c) İhtiyat askerlik görevine veya manevralara, sivil savunma görevine veyahut kanundan doğan başka bir göreve çağırılması nedeniyle işine devam edememek hallerinde hizmet akdi feshedilemez.

#### **MADDE 25 - SINAVLAR, SINAV KURULU VE SINAV USULLERİ**

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışanların mesleki yeteneklerini saptamak, çalışanların kendi meslek ve ihtisaslarından başka bir meslek ve ihtisas dalına yönelmeleri durumunda ve onların unvan yükselmelerine olanak sağlamak, boşalan unvan ve kadrolara atama yapılabilmesi amacıyla tüm kapsam içi görev unvanları için sınav yapılır. Sınav yapılması ihtiyaç ve kadro durumuna göre işveren tarafından takdir ve tayin edilir.

Sınav Kurulunun Oluşumu: Sınav kurulu 4 kişiden oluşur. Bunlardan ikisini İşveren, ikisini sendika tayin eder. Kurula, işverenin tayin edeceği temsilcilerden biri başkanlık yapar; oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift oy sayılır.

Sınav yapılmasına karar verildiğinde İşveren sınav konusunu, sınav ile ilgili diğerk açıklamaları, sınavın yapılacağı gün ve saati adayların en son başvurma tarihini belirterek ilan ile

işçilere duyurur. İlan edilen üst kadroya talip olan işçiler ilan tarihinden sonraki 6 işgünü içinde İnsan Kaynakları Müdürlüğü' ne dilekçe ile başvururlar.

Sınavlar yazılı, uygulamalı ve mülakat olmak üzere üç şekilde yapılır. Sınavların yazılı olarak yapılması esastır. Ancak, hizmetin özelliği, ehliyet ve liyakatin sıhhatle tespiti itibarıyla, kurul, sınavdan önce alacağı bir kararlar, sınav çeşitlerinden birini uygulayabileceği gibi, birden fazlasını da hizmet için uygulayabilir.

Sınav soruları ve cevap anahtarları, Sınav Kurulunca sınavdan 1 saat önce hazırlanır. Sınav Kurulunun sınav cevaplarının değerlendirilmesinde karar verilmediği hallerde, sınavda eşit puan alanların içerisinde, ilgili servis amirinin yapacağı seçim kesindir. Sınavla ilgili işlerin sekreteryası İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından yürütülür.

#### **MADDE 26 - ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER**

- a) İşçinin, işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere günü birlik gönderilmesi halinde yolda geçirdiği süreler,
- b) İşçinin işveren tarafından işiyle ilgili başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili başka bir yerde görevlendirilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,
- c) Yağmur, sel, deprem, elektrik ve su akımının kesilmesi veya malzeme araç ve koruyucu eşyanın olmaması nedeniyle işbaşında olup da çalışamadığı süreler,
- d) İşçinin, belgelenmek koşulu ile işverenin işini yaparken meydana gelen olaydan dolayı mahkemede, karakolda ve hastanede geçen süreler,
- e) İşverenin araç ve gerecinde meydana gelen arıza nedeni ile kaybedilen süreler, iş sürelerinden sayılır.

#### **MADDE 27- SİLAH ALTINA ALINAN İŞÇİLERİN DURUMU**

- a) Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınan işçinin iş sözleşmesinin askıya alındığı süre içinde ücret ve sosyal haklarının tamamı ödenir. Askerde verilen paralar bu miktardan düşülür.
- b) Muvazzaf askerlik hizmetini yaptıktan sonra bir ay içinde işine dönmek isteyen işçi (kıdem tazminatını almamış ise) ayrıldığı derece ve müktesep haklarına ek olarak bu sözleşme ile sağlanan haklardan da yararlandırılarak eski işine veya eski işine uygun bir işe en geç bir ay içinde başlatılır.

#### **MADDE 28 - TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA, MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA**

1) Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretli izinli addedilir. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçiler hakkında ikinci bent hükümleri uygulanır.

2) İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu İş Kanununun 25. maddesinin IV. bendinde belirtilen bildirim sürelerini aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesiş sayılır. Belirlenen bildirim süreleri kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

3) Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
- b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile 120 gün içinde son bulması veya 180 gün içerisinde tutuksuz yargılanmasına karar verilmesi ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde İşveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınırlar.

120 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

Ancak beraat eden işçi 120 günle sınırlı olmaksızın işbaşı yaptırılır.

4) Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlamalar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 120 gün içinde tahliye edilenlerin bir hafta içinde başvurması halinde tekrar işe alınırlar.

Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesi sayılır. Şu kadar ki 5. Fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay veya daha az ceza alan,

b) 6 aydan fazla ceza aldığı halde cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan önce tahliye edilen işçiler, bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması halinde İşverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

6) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğramaları halinde dahi hiçbir surette tekrar işe alınamazlar.

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

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

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınır.

Bu bent kapsamına giren işçiler ve iş makinesi operatörlerinin tutuklanma gününden başlayarak 45 güne kadar ki ücretlerinin ödenmesine devam olunur.

### **MADDE 29 - İŞE ALMADA ÖNCELİK**

a) Tenkisata tabi tutulanlar,

b) Hastalığı veya malullüğü nedeniyle işten ayrılanlar, hastalığının iyileştiği veya malullüğünün kaldırıldığı SGK raporu ile belirlenenlerden 2 ay içinde işe dönmek için başvuranlar,

c) İşyerinde çalışan üyelerden herhangi birinin herhangi bir nedenle çalışamayacak derecede malul kalması, ölmesi veya **emekli** olması halinde, durumu işe girmeye müsait eşi veya çocuklarından biri veya bunların durumlarının işe alınmaya elverişli olmaması halinde kardeşlerinden biri müracaatı halinde 2 ay içerisinde,

d) İş Yasasının 30. maddesinden kaynaklanan yükümlülüğün yerine getirilmesi çerçevesinde, işyerinde sakatlanmış olan işçiler, öncelikle işe alınır.

e) Boşalan ya da açılan kadrolara yapılacak sınav ve atamalarda işyerinde çalışan ve nitelikleri uygun üyelere öncelik tanınır. Bu cümleden olmak üzere, mevcut veya açılacak kadrolar için eleman ihtiyacı, uygun nitelikteki üyelerin yazılı müracaatı halinde sınava tabi tutularak giderilir.

### **MADDE 30 - HİZMET BELGESİ, EĞİTİM VE BONSERVİSLER**

a) İşyerinden herhangi bir nedenle ayrılan işçiye 4857 sayılı Yasa hükümleri gereğince işveren tarafından işin çeşidi, niteliği ve süresini gösteren bir hizmet belgesi verilir. Bu belgeye, işçi dilerse, kendisini hal ve hareketiyle çalışmasının ne yolda olduğu yazılır.

b) (İSKİ/İGDAŞ)İSPER, personeline vermiş olduğu veya vereceği meslek içi eğitim seminerlerinde personelin bilgi düzeyini olması gereken azami düzeylere çıkartacaktır. Bu bağlamda yapılan çalışmaların tümü personelin siciline işlenecektir. Herhangi bir nedenle işten ayrılanların bonservislerine; aldığı kurslar ve varsa hizmet içi gösterdiği başarılar nedeniyle almış oldukları takdirnameler yazılacak ve kendilerine verilecektir.

**c) Ekart belgesi ve forklift belgesi alma masrafları işveren tarafından karşılanır.**

### **MADDE 31 - İŞÇİ ÇIKARMA**

A) İş Yasası 17. madde kapsamı dışında kalan 25/2'ye göre işçi çıkarmalarında Disiplin Kurulu kararı gerekir.

B) Ayrıca, işverenin bu hükümlere uyması kaydıyla toplu işçi çıkarmada aşağıdaki sıralamaya ve şartlara uyulur;

- a) Önce gönüllü olarak ayrılmak isteyenler,
- b) Halen çalışmakta olanlardan emekli maaşı almakta olanlar,
- c) Sonra SGK' dan emekliliğe hak kazanmış olanlar,
- d) Sonra deneme süresini doldurmamış olanlar,
- e) Daha sonra kıdemi az olanlar, son giren ilk çıkar ilkesiyle (ancak sicilinde 5 yevmiye cezası kesiminden fazla ceza bulunanlar bu kuralın dışındadır),
- f) En son olarak da Sendika Yönetici ve Temsilcileri bu maddenin (e) fıkrasındaki esaslar dahilinde çıkarma işlemine tabi tutulurlar,
- g) Bu esaslar işçi azaltılması söz konusu olan her pozisyon veya görev ünvanı için ayrı ayrı uygulanır,
- h) Her türlü işten çıkarmada (disiplin cezaları ve yüz kızartıcı suçlar hariç) işveren işten çıkarttığı işçinin yerine bir yıl süreyle yeni işçi alamaz. İşçi almak istendiğinde önce işten çıkarılan işçiye noterlik kanalıyla çağrı yapar, bir ay içinde işçi başvuruda bulunmazsa yeni işçi alabilir.

### **MADDE 32 - BİLDİRİM ÖNELLERİ**

İş sözleşmeleri bu sözleşme hükümlerine uygun olarak işveren veya işçi tarafından aşağıda yazılı bildirim önellerine uyulmak suretiyle feshedilebilir;

İşi 6 ay'a kadar sürmüş olan işçilerin **5** hafta sonunda,

İşi 6 aydan 18 ay'a kadar sürmüş olan işçilerin **11** hafta sonunda,

İşi 18 aydan 3 yıla kadar sürmüş olan işçilerin **15** hafta sonunda,

İşi 3 yıldan 10 yıla kadar sürmüş olan işçilerin **18** hafta sonunda,

İşi 10 yıldan fazla sürmüş olan işçilerin **22** hafta sonunda, iş akitleri fesh edilmiş sayılır.

İşçiler bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde bildirim öneli içerisinde tüm haklarından yararlanır.

### **MADDE 33 - KIDEM TARİFİ**

Kıdem, hizmet akdinin aralıklarla devam etmiş ve yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan bütün hizmetlerin toplamıdır.

### **MADDE 34 - KIDEM TAZMİNATI**

İşçilerin hizmet akitlerinin İş Yasası'ndaki kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden biri ile feshi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 60 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır (ölüm hallerinde tazminat yasal mirasçılara verilir). İş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 80 gündür.

### **MADDE 35- KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ**

a) Kıdem tazminatına esas olan günlük ücret, işçinin en son aldığı günlük ücretine bu Toplu İş Sözleşmesi ile kazanılan ve süreklilik arz eden aynı ve nakdi yardımların toplamının bir güne düşen miktarının ilavesi ile bulunacak ücrettir.

b) İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında Yasa ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uygulanır. Ancak bu Toplu İş Sözleşmesinde belirtilen muvazzaf askerlik ve ücretsiz izin dışında kalan tüm izinlerle manevra veya işyerinde işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması nedeniyle çalışılmayan günlere ait süreler gerek kıdem tazminatının gerekse ihbar önellerinin hesabında çalışılmış gibi sayılır.

c) Emekliliğe hak kazanan işçinin SGK'dan emekli olabilir belgesini alarak İşverene emeklilik dilekçesini verdiği tarihten itibaren işveren, işçinin kıdem tazminatını en geç 30 gün

içinde tüm işlemleri yaparak bir seferde ve tek taksitte ödemek zorundadır. Gecikme halinde en yüksek mevduat faizi ile birlikte zamlı ödenir.

#### IV. BÖLÜM ÇALIŞMA ŞARTLARI

##### **MADDE 36 - GÜNLÜK VE HAFTALIK İŞ SÜRESİ İLE ÇALIŞMA ESASLARI**

Haftalık iş süresi; Pazar günleri hafta tatili; Cumartesi günleri akdi tatil günü kabul edilerek günde 8 saat; haftada 5 gün ve 40 saattir.

##### **MADDE 37 - İŞ DEĞİŞİKLİĞİ**

Her işçi işbaşı yaptığı işyerinde istihdamına esas olan işinde ve branşında çalıştırılır. Ancak işçiler işyerleri SGK siciline göre değişmemek koşuluyla gerektiği takdirde işveren tarafından yılda üç ayı geçmemek üzere unvan veya niteliği benzer, yahut birbirine yakın başka işlerde geçici olarak bir hafta önce yazılı haber vermek kaydıyla çalıştırılabilirler. Bu işçilere, geçici görevlendirilmeden önce 15 gün süreyle gidecekleri birimin eğitimi verilir. İşyeri değişikliklerinde işçinin rızasının alınması şarttır.

İşyeri değişiklikleri ancak işçinin ikamet ettiği mahalle en yakın işyerlerinde görevlendirilmesi şartıyla yapılabilir.

#### V. BÖLÜM ÜCRETLER

##### **MADDE 38 - ÜCRET ZAMMI VE AVANS**

###### **A) BİRİNCİ YIL:**

Sendika üyesi işçilerin, ..... tarihinden geçerli olmak üzere, buldukları iş gruplarına göre aldıkları brüt yevmiye net kabul edilip **ilaveten %35 zam yapılacaktır.**

###### **B) İKİNCİ YIL:**

Sendika üyesi işçilerin ..... tarihinde almakta oldukları skala ücretlerine; ..... tarihinden geçerli olmak üzere. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Endeksi 2020/..... indeks sayısının, 2019/..... indeks sayısına göre (bir önceki yılın aynı ayına göre) artışı oranına ilave artı **15 puan ilave edilerek zam yapılacaktır.**

###### **C) AVANS:**

Ücret avansları her ayın 15'inde talep halinde ödenir. Ücret avansları net ücretin %50 (yüzdeelli)' sinden fazla olamaz. Varsa bir önceki avansın kapatılmış olması şarttır.

##### **MADDE 39 - KIDEM ZAMMI**

Sendika üyesi işçilerin, birinci yıl ücret zammı sonrasında oluşan yevmiyelerine; (İSKİ/İGDAŞ)İSPER'de geçirdikleri her hizmet yılı için **net 1 TL/Gün (Bir lira)** kıdem zammı ilave edilecektir.

**Bu uygulama Sözleşmenin ikinci yılında, ikinci yıl zammı oranında arttırılarak uygulanır.**

##### **MADDE 40 – RİSK VE SORUMLULUK PRİMİ**

Diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla işçilerin fiilen çalıştıkları her gün için;

- Sayaç okuma yapan çalışanlara;  
Günlük tam okuma yapanlara 60 (altmış) TL  
Yüzde %80 okuma yapanlara 40 (kırk) TL  
Yüzde %75 okuma yapanlara 30 (otuz) TL
- Sayaç açma kapama yapan çalışanlara günlük 40 (kırk) TL, motor ve araç kullanan ekiplere günlük 10 (on) TL ilave ücret ödenir

- c) Sayaç okuma personeline bölgenin coğrafi dağılımı dikkate alınarak günlük 400 sayaçtan fazla okuma yaptırılmaz.
- d) Ekart ve forklift belgesi olup aynı işi yapanlara 10 (on) TL günlü ek ödeme yapılır.
- e) Klor ve ustalık yapanlara günlük 10 (on) TL günlük ek ödeme yapılır.

#### **MADDE 41 - HAFTA TATİLİ VE AKDİ TATİLDE ÇALIŞMA HALİNDE ÖDENECEK ÜCRET**

a) Hafta tatili Pazar, Cumartesi akdi tatil günüdür. (İSKİ/İGDAŞ)İSPER çalışmalarının özelliği itibariyle işveren zaruri gördüğü hallerde ve işin gereği hafta tatili ve akdi tatil günlerinde de çalışma yaptırabilir. Söz konusu çalışmayı yapan işçilere müteakip hafta içinde çalışılan her bir gün için izin verilmez ise kendi yevmiyesine ilaveten % 200 zamlı yevmiye daha öder. Müteakip hafta içinde izin verilirse % 100 zamlı yevmiye daha öder.

**Hafta tatili günlerinde 8 saatin üzerinde yapılan fazla çalışmalarda her bir saat için % 200 (yüzde iki yüz) zamlı ücret ödenir.**

b) Acil durumlar dışında yapılacak hafta tatili çalışmaları işçiye 2 (iki) gün önceden bildirilir. Hafta tatili çalışması yapmaya üzere işe çağrılan işçi o gün için ön olurda belirtilen fazla mesai saatinden eksik çalıştırılmış olsa bile, işçiye ön olurda belirtilen saat üzerinden fazla çalışma ücreti ödenir.

#### **MADDE 42 - BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNÜ ÇALIŞMA HALİNDE ÜCRET**

1 Mayıs Emek Ve Dayanışma Günü dâhil olmak üzere Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Günleri kanunda belirtilen günlerdir. Bu günlerde çalışan işçilere her gün için ilave 3 (üç) yevmiye daha ödenir.

**Bakanlar Kurulu Kararı ile idari izinli sayılan günlerde işçilerin çalışması halinde çalışılan her gün için ilave 3 (üç) yevmiye daha ödenir.**

#### **MADDE 43 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ**

Günlük 8 saati ve haftada 40 saati aşan (hafta tatili günlerinde yapılan 8 saatlik çalışmalar hariç) çalışmalar fazla mesaidir. Her bir saat fazla mesai için, 3 (üç) saate kadar %100 (yüzde yüz), 3 (üç) saati aşarsa %200 (yüzde iki yüz) normal çalışma ücretinin üzerine ilave yapılır. Ayrıca fazla mesai yapanlara bu sözleşmede belirtilen yemek verilir. Verilmediği takdirde yemek ücreti ödenir. Fazla çalışma yapan işçilerin ulaşımını sağlamak amacıyla yeterli sayıda araç tahsis eder. Araç tahsis edilemeyen durumlarda yol giderleri işverence ödenir. Bu hüküm tüm işçileri kapsar. İşçilere önceden haber vermek kaydıyla fazla çalışma yaptırılabilir. Mazereti olan işçiler fazla çalışmaya zorlanamaz. Fazla mesai; hafta tatili, bayram tatili veya fazla mesailer için gereken işçi ihtiyacı ve nitelikleri dikkate alınarak işçiler arasında eşitlik esasına göre yapılır.

Acil durumlarda ikametgâhından fazla mesaiye çağrılan işçilerin yaptığı iş 3 saatten az olsa dahi **8 saat fazla mesai ücreti %200 zamlı** ödenir.

#### **MADDE 44 - SENDİKAL ASGARİ ÜCRET**

Sözleşmenin imza tarihinden sonra işe giren işçiler, yer alacakları gruplara ait ücretlerinin %75'i tutarında ücretlerle göreve başlatılırlar. Bu işçiler, deneme sürelerini doldurmaları ve sendikaya üye olmaları şartıyla, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren skaladaki ücretlerine getirilir.

### **VI. BÖLÜM EK ÖDENEK VE SOSYAL YARDIMLAR**

#### **MADDE 45 - İKRAMİYELER**

İşçilere her üç ayda bir ödenmek üzere yılda 4 defa bir maaş tutarında Mart, Haziran, Eylül, Aralık sonunda olmak üzere ikramiye ödenir.

**Yıl sonu motivasyon primi işçilere birer maaş tutarında net olarak ödenir.**

#### **MADDE 46 - EVLENME YARDIMI**

- a) İşçilerin **ve çocuklarının** evlenmeleri halinde **4000 TL (Dörtbin) Net** evlenme yardımı yapılır. Bu ödeme sözleşmenin ikinci yılında ücretlere yapılacak zam oranında artırılabacaktır.
- b) Evlenen çiftlerin ikisi de İSPER' de çalışıyorsa bu yardım ikisine de ayrı ayrı verilir.

#### **MADDE 47- DOĞUM YARDIMI**

İşveren, çocuğu doğan işçilere çocuk ölü de doğsa **3.000.-(üç bin) TL** net doğum yardımı yapar. **İş bu yardım Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen doğum yardımı parasından hariç tutulur.** Bu ödeme sözleşmenin ikinci yılında ücretlere yapılacak zam oranında artırılabacaktır.

Çocukların sayısı birden fazla olursa doğan her çocuk için ayrı ayrı ödeme yapılır. Anne ve baba (İSKİ/İGDAŞ)İSPER de çalışıyorsa bu yardım her birine ayrı ayrı verilir.

#### **MADDE 48 - ÖLÜM YARDIMI**

İşbu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük tarihinden geçerli olmak üzere, işçinin iş kazası sonucu ölümü halinde yasal mirasçılarına **15.000.-(On beş bin) TL** net ödeme yapılır. İşçinin normal ölümü halinde yasal mirasçılarına veya cenazeyi kaldıran yakınlarına **7.000.-(Yedi bin) TL** net ödeme yapılır. İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde net **5.000.-(Beş bin)TL** ölüm ödeneği verilir.

Bu ödemeler sözleşmenin ikinci yılında ücretlere yapılacak zam oranında artırılabacaktır.

Ana, baba, eş veya çocuk ölümü halinde, ölüm olayının raporla belgelenmesi ve yasal mirasçılığının da veraset ilamı ile belgelenmesi şarttır.

#### **MADDE 49 - SOSYAL YARDIM**

- a) İşçilere ayda **net 2.000.- (ikibin) TL** sosyal yardım yapılır. Bu ödeme sözleşmenin ikinci yılında **net 2.500 - (İkibinbeşyüz) TL** olacaktır.
- b) İGDAŞ İş yerlerinde çalışan işçilere her yıl haziran ayında **750 m3 doğal gaz bedeli müşteri satış tarifesi üzerinden yakacak yardımı net olarak ödenir.**
- c) İSKİ İş yerlerinde çalışan işçilere her yıl haziran ayında **60 m3 su bedeli müşteri satış tarifesi üzerinden su yardımı net olarak ödenir.**

#### **MADDE 50 - ÖĞRENİM YARDIMI**

İşveren, işçinin öğrenim gören her çocuğu için yılda bir kez Kasım ayının ilk haftasında ödenmek üzere, **Anasınıfı ve İlkokul için 1.000- (Bin) TL/Net, Ortaokul için 1500-(Binbeşyüz) TL/Net, Lise ve dengi öğretim için 2.000- (İkibin) TL/Net, Yükseköğretim için 2.500-(İkibinbeşyüz) TL/Net** öğrenim yardımı yapar.

Öğrenim yardımı ödemesi, işçinin veya çocuğunun okumuş olduğu okulun normal eğitim süresinin üç yıl fazlasıyla sınırlı olarak yapılır. Normal eğitim süresini üç yıldan fazla aşan dönemler için öğrenim yardımı ödemesi yapılmaz.

Lise öğrenimi için 23 yaşından, yükseköğrenim için 28 yaşından gün alan çocuklar için öğrenim yardımı ödenmez. Ancak, lise öğrenimine 23 yaşından, yükseköğrenime 28 yaşından önce başlamış ve eğitimine devam eden çocuklar için, yaş sınırı dikkate alınmaksızın öğrenim yardımı ödenir.

İşçiler bu haklardan belge karşılığı yararlanırlar.

Aynı haklar öğrenim gören işçilere **ve eşlerine** de öğrenim durumlarına göre ödenir.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılında **Anasınıfı ve İlköğretim için 1.200- (Binikiyüz) TL/Net, Ortaokul için 1.700-(Binyediyüz) TL/Net, Lise ve dengi öğretim için 2.200.- (İkibin iki yüz) TL/Net ve Yükseköğretim için 2.700.- (İkibinyediyüz) TL/Net** olarak uygulanacaktır.

Yüksek lisans ve doktora yapan işçilere belgelemeleri kaydıyla Sözleşmenin birinci yılında yılda **net 3.000.- (Üç bin) TL/Net, ikinci yılında net 3.500.- (Üç bin beş yüz) TL/Net** ödenir.

İşçilerin yüksek öğrenim gören çocuklarının her biri için aylık **800,00.-(Sekiz yüz) TL/Net** öğrenim bursu verilir.

### **MADDE 51 - GİYİM YARDIMI**

İşçilere, sözleşmenin 1. yılında, yazlık giyim yardımı olarak Temmuz ayında **net 1.200- (Binikiyüz) TL**, kışlık giyim yardımı olarak Kasım ayında **net 1.500- (Binbeşyüz) TL** ödenecektir. Sözleşmenin 2. Yılında yazlık için **net 1.500- (Binbeşyüz) TL**, kışlık için **net 2.000- (İkibin) TL** ödeme yapılacaktır.

Tüm işçilere her yıl yazlık ve kışlık olmak üzere ayakkabı verilir.

Tüm personele üç yılda bir kaban verilir.

**Bu konuda mer'i uygulamaya devam olunur.**

### **MADDE 52 - HASTALIK YARDIMI**

a) Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin SGK'ca ödeme yapılmayan günlere ait ücretleri işverence ödenir. Diğer günler için işçiye sigortaca eksik ödenen meblağlar İşverence tama iblağ edilir.

b) İşçinin işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahalle sevk edilmek suretiyle viziteye çıkması halinde, işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda, işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için ücretinden kesinti yapılamaz ve bu zamanlar için işçi ücretli izinli sayılır.

c) SGK'ca ödenmeyen 2 günlük yevmiyeler o ay ki ücret bordrosu ile birlikte ödenir.

d) İşçinin ana, baba, eş ve çocuğunun uzun süreli istirahatli olması, yatarak tedavi görmesi ve işçinin iş kazası geçirmesi hallerinde işverence yapılan mer'i uygulamalara devam olunur.

**e) İşçinin 10 günü aşar şekilde raporlu olduğu sürelerde, talebi halinde, raporlu süreye ait ücreti tutarında avans verilir.**

**f) İşçilere tamamlayıcı sağlık sigortası işveren tarafından yapılır.**

**g) Engelli personele gerekli olan medikal cihazların (ortez, protez, uzun yürüme cihazı, işitme cihazı, baston ve benzeri ekipmanlar) sgk tarafından karşılanmayan kısım işverence karşılanır. Engelliler gününde, engelli üyelere 1000 TL (Bin) Net ödeme yapılır.**

### **MADDE 53 - YEMEK**

a) Sendika üyesi işçilere fiilen çalıştıkları günlerde doyurucu nitelikte olmak kaydıyla günde 5 çeşit yemek verilir.

b) Ancak, zorunlu sebeplerle yemek verilemeyen yerlerde çalışan işçilere, fiilen çalışılan her gün için **net 50,00.- (Elli) TL ödeme yapılır.** Bu ödeme sözleşmenin ikinci yılında ücretlere yapılacak zam oranında artırılacaktır.

Olağanüstü durumlarda (yağmur, kar vb.) gece çalışan işçilere ayrıca kumanya verilir.

c) Sağlık bakımından işyerinde yemek yemesi sakıncalı olan işçiler SGK' dan rapor getirdikleri takdirde bu rapora itibar edilir.

d) Yemek verilen yerlerde yemek zamanı görev icabı yemek yiyemediği işyeri amiri tarafından onaylanmış işçilerle Ramazan--- **ve Muharrem ayında** oruç tutanlara (b) bendinde belirtilen yemek ücreti ödenir.

e) Aylık yemek listeleri ve yemek hazırlanan mutfağın incelenmesi sırasında sendikanın görevlendirdiği bir eleman bulundurulur.

### **MADDE 54- GECE ZAMMI**

Saat 20.00 ile sabah 06.00 saatleri arası gece tarif edilir. Bu saatlerde çalışan işçilere ücretleri normal seviyeleri üzerinden %25 zamlı ödenir.

### **MADDE 55- DOĞAL AFET YARDIMI**

İşçinin, sel, yangın, deprem, vb. gibi doğal afetlere uğraması halinde tavan **5000.-(Beşbin) TL net'i** aşmamak ve uğranılan zararın belgelenmesi koşuluyla karşılıksız doğal afet yardımı yapılır. Bu ödeme sözleşmenin ikinci yılında ücretlere yapılacak zam oranında artırılacaktır. **İşçinin talebi halinde net 10 maaş tutarına kadar avans verilir. Geri ödemesi 24 ay eşit taksitle yapılır.**

### **MADDE 56 - İŞÇİLERE ÖDENECEK YOLLUK**

İşçilere, yurt içi ve yurt dışı görev seyahatlerinde yol, konaklama ve yemek bedeli işverence ödenir. Ayrıca yurt içinde günlük net 200.-(İki Yüz) TL, yurt dışı için günlük net 650-(Altyüz Elli) TL yolluk ödenir.

### **MADDE 57 - İŞÇİLERE VASITA TAHSİSİ**

a) Servisten yararlanamayan işçilerin yol masrafları, otobüs ve dolmuş gibi toplu taşıma araçlarının tarifesi üzerinden beyan karşılığı net olarak **iki aylık mavi kart bedeli** ödenir. Ancak her durumda;

Servisin gelmemesi durumunda da mevcut uygulamaya devam edilir.

b) Servis araçlarından yararlanmakla beraber işe gidip gelmede belediye otobüsüne veya başka bir vasıtaya binmek mecburiyetinde kalan işçilere, servis güzergâhı ile ikametgâhı arasındaki mesafe **400** metrenin üzerinde ise mavi kart verilir veya bedeli net olarak ödenir.

c) İşleri icabı üyelerin işlerini takip etmeleri açısından işyerlerinde sendika tarafından atanan baştemsilci ve temsilcilere her ne suretle olursa olsun mavi kart verilir veya bedeli net olarak ödenir.

d) Medeni şartlara haiz üstü kapalı oturaklı vasıtalar tahsis edilir. İçi malzeme yüklü bir vasıta ile işçi nakli kesinlikle yapılamaz.

e) Mücbir sebepler nedeniyle gece çalışması döneminde fazla çalışmaya çağrılan veya fazla çalışmaya devam eden işçilerin, işin hitamında ikametine ulaşımı işverence sağlanır.

f) İşveren, servis araçlarında çalışmaların düzenli yapılması, servislerin aksamamasını teminen her serviste sendikaca teklif edilecek birer servis sorumlusu bulundurur.

g) İşçinin ölümü ya da ana, baba, eş ve çocuklarının ölümleri halinde eğer cenazeleri İstanbul dışına nakledilecekse işveren tarafından cenazenin nakli için uygun bir araç tahsis edilir. Araç tahsis edilmediği takdirde, cenaze sahibi Belediye Mezarlık Müdürlüğünden araba tutar. Belediyede araç yok ise Belediyedeki ücret tarifesini cenaze sahibine öder.

h) Mavi kart veya bedeli uygulamasında çıkabilecek uyuşmazlıklar üç işveren, iki sendika temsilcिसinden oluşan bir komisyon tarafından çözüme kavuşturulur.

Bu madde hükmüne aykırı hareket edenler saptandığında aldığı ücret defaten geri alınır.

### **MADDE 58- TEMİZLİK MALZEMESİ**

Bu sözleşme kapsamındaki işçilere, her yılın ekim ayında, birinci yıl için bir orta boy havlu ile bir büyük boy havlu, Ayrıca ayda dört kalıp (800 gr. dan az olmamak kaydıyla) iyi kalite beyaz sabun Verilmediği takdirde bunun bedeli işçilere ödenir.

### **MADDE 59 - EMZİRME ODASI VE KREŞ**

İşveren, İş Kanunu'nun ilgili maddesine dayanılarak çıkarılan, Gebe veya Emziren Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin ilgili maddesinde belirtilen şartların oluşması halinde çocuk bakım yurdu ve emzirme odası açmayı kabul eder. Açılacak emzirme odası ve kreşler yönetmeliğin öngördüğü şartlarda teşkil edilir. İlgili Yönetmelik hükümlerine uygun kreş veya emzirme odası açılıncaya kadar mevcut uygulamaya devam olunur. **Kreş yardımları her halükarda ilk okula başlayana kadar devam eder.**

**Kreş yardımlarından erkek işçiler de aynı şartlarda yararlandırılır.**

Özürlü çocukların eğitim yardımı konusunda mer'î uygulamaya devam olunur.

## **VII. BÖLÜM İZİNLER**

### **MADDE 60 - İZİNİN TANIMLANMASI**

İzin, işyerinde çalışma sürdürülürken işçinin işverene bilgi verip onayını alarak kendi görevini geçici olarak durdurması veya bırakması veyahut işyerinden ayrılması suretiyle işe devam etmeme halidir.

a) İşçiler çalışmalarını gerekli görülen günlerde izin almadan işbaşına gelmemelik edemezler. İşbaşına geldikten sonra izinsiz olarak yaptıkları işi durduramazlar, bırakamazlar ve işyerini terk edemezler.

b) İşçilerin hizmet akitlerinin ücretli izin sürelerinde de devam ettiği kabul edilir ve kıdemleri bu esaslara göre hesap edilir.

### **MADDE 61 - YILLIK ÜCRETİ İZİN**

(İSKİ/İGDAŞ)İSPER'e girişlerinden itibaren ilk bir yıllık hizmet müddetini ikmal eden sendika üyesi işçilere müteakip yıllarda İzin Kurulunun hazırlayıp onaylayacağı izin cetvellerine göre aşağıda belirtilen süreler nispetinde izin verilir. Söz konusu Kurul İşveren veya İşveren Vekilinin atayacağı bir kişinin başkanlığı altında, sendikanın atayacağı iki işçi temsilcisinden oluşur. Kurulun asıl üye sayısı kadar yedek üye de seçilerek ilan olunur.

Yıllık izin listeleri her yılın Ocak ayında düzenlenerek onaylanmış şekilde işyeri ilan tahtalarına asılır. Ayrıca Kurul Üyelerine de bu listelerden birer nüsha verilir. İzin hakkı doğmuş işçi ilan edilen tarihte izine çıkmak ve çıkarılmak zorundadır.

a) 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara **23** işgünü

5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara **25** işgünü

15 yıl ve daha fazla olanlara **27** işgünü, ücretli yıllık izin verilir.

b) İşçiler, yıllık ücretli izinlerinin 10 iş günlük bölümünü bir defada, kalan bölümünü ihtiyaca göre izin kuruluna önceden beyan etmek suretiyle kullanabilirler.

c) İznini işyerinin bulunduğu mahal dışında geçirecek işçilere, talepleri halinde yılda 7 işgünü aşmamak kaydıyla ücretsiz yol izni verilir. Ancak işçi isterse bu yol iznini iki parça halinde de kullanabilir.

d) Yıllık ücretli izinler mümkün olduğunca yaz aylarında kullandırılırlar.

e) Yıllık izne ayrılan işçinin izin süresine rastlayan ücretleriyle çalıştığı günlere ait ücretleri ve izin parası birlikte ve peşin olarak ödenir. **Ayrıca işçiye net 1 maaş tutarında izin harçlığı verilir.**

f) İzine çıkan her işçiye bir izin pusulası verilir.

g) İşçinin başvurusu üzerine (meşru mazeret halinde) izin listesi izin kurulunca değiştirilebilir.

h) İzinler için işveren tarafından yıllık izin defteri tutulur.

i) Ücretli izine rastlayan Cumartesi ve Pazar günleri ile Ulusal Bayram, Dini Bayram, Genel Tatil Günleri, **Bakanlar Kurulu Kararı ile idari izinli sayılan günler, 28 Ekim ve arife günleri** ile SGK **ve özel hastanelerden** alınan raporlu günler izin süresinden sayılmaz, ücretli izine ilave edilir.

### **MADDE 62 - DİĞER ÜCRETİ İZİNLER**

İşçilere aşağıdaki esaslar dahilinde ücretli izinler verilir.

a) Evlenmeleri halinde 10 işgünü,

b) Eşlerinin doğumu halinde 5 işgünü,

c) Eş veya çocuklarının ölümü halinde 7 işgünü,

d) Ana, baba, kardeş, kayınvalide, kayınpederinin ölümü halinde 6 işgünü, **büyük anne ve büyük babanın ölümü halinde 3 işgünü,**

e) Cenazelerin il sınırları dışına götürülmesi **veya cenaze il dışında ise 5 işgünü** daha yukarıdaki izinlere ilave edilir.

f) İşyerlerinde çalışanlardan birinin ölümü halinde cenazeye hazırlık için veya törene katılmak üzere işverence gereği kadar işçiye ücretli izin verilir.

g) İşçinin kendisinin, ana veya babasının tabii afetlere maruz kalması halinde 7 işgünü,

h) Çocukların sünnetinde ve **evlenmelerinde 5 işgünü,**

i) Eşi ve çocukları ile ana ve babasının ağır bir hastalık veya trafik kazasına maruz kalıp tedavi maksadı ile hastaneye yatması halinde belgelenmesi kaydı ile her defasında 2 işgünü,

j) -----İşçilere ayda bir gün, yılda **12 işgünü** geçmemek üzere mazeret izni verilir.

k) 8 Mart Dünya Kadınlar gününde kadın işçiler bu konuda düzenlenecek etkinliklere katılmak üzere 1 gün ücretli izinli sayılırlar ve 600 TL (altıyüz) Net ödenir.

l) Yüksek lisans ve doktora yapan işçilere, talepleri halinde, haftada 1 gün ücretli izin verilir.

m) İşçinin evlat edinmesi halinde 3 gün,

n) İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar, ücretli izin verilir.

### **MADDE 63 - ÜCRETSİZ İZİN**

a) İşçinin başvurusu üzerine 75 güne kadar ücretsiz mazeret izni verilir.

b) İş şartları elverdiği ve işverence uygun görüldüğü takdirde işçinin meşru ve geçerli mazeret beyan etmesi halinde bu izin işverence uzatılabilir.

## **VIII. BÖLÜM**

### **İŞÇİ SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ KAZALARI**

### **MADDE 64 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKINDA GENEL İLKE**

İşveren veya vekilleri, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatında düzenlenen konuları işyerinin ve işin özelliğine ve İş Güvenliği Kurulu'nun program ve raporlarına göre yerine getirir. Bu Kurul, görevleri arasına giren konularda Dünya Çevre ve Sağlık örgütlerinin normları doğrultusunda görev yapar.

İşveren, Türkiye'deki ilgili resmi sağlık örgütlerinin denetimini kabul eder, bu husustaki gerekli emir ve talimatları yayımlar ve uygular.

### **MADDE 65 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU**

Her işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları kurulması ve çalıştırılmasından İşveren sorumludur. İşverenin gerekeni yerine getirip getirmediğinin denetimini Sendika ve o işyerindeki işçiler aktif olarak yaparlar.

a) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuat hükümlerini tümüyle uygulamayı kabul eder.

b) İşveren, her işçi için işyerinde sağlık dosyası bulundurur. Bu dosyada usulüne uygun işe başlama, periyodik muayenelerin sonuçları, işçinin geçirdiği meslek hastalıkları ve iş kazaları, nedenlerini ve sonuçlarını gösterir gerekli belgeleri içerir biçimde düzenlemeyi yapar. Gerektiğinde bu bilgileri Sendikaya ve işçinin kendisine vermekle yükümlüdür.

c) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları işyerinde çalışan işçilerden üçünün yazılı başvurusu ile hemen toplanır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu olağan toplantısını ayda bir kez yapar. Bu kurula katılan işçiler görevli kabul edilir.

d) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu tarafından tüm bilgiler (uygun koşullar olmasa dahi) tüm işçilere aktarılır. İşçilerin kendi sağlıklarını korumasındaki ortak işlemin gerçekleşmesi sağlanmalıdır. İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi için tüm işçiyi kapsayan eğitim seminerlerinin periyodik ve aksamadan yapılması için gerekli finansman, zaman ve yer sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitimler yılda 3 kez sekizer saatten az olamaz. Bu eğitimcilerin seçim ve eğitim programı Sendikanın önerisi ile oluşturulur. Bu konudaki tüm harcamalar yasaya göre İşverene aittir.

### **MADDE 66 - SAĞLIK BİRİMİNİN GÖREV VE YETKİLERİ**

a) Hasta ve hekim odası İşçi Sağlığı normlarına göre düzenlenir.

b) Sağlık Birimi Görevlileri İşçi Sağlığı, İş Güvenliğinin kendilerini ilgilendiren konularda uzman yada eğitilmiş kişilerden oluşur ve ücretleri işveren tarafından ödenir. (İSKİ/İGDAŞ)İSPER Merkez Binada ve Bölge Müdürlüklerinde bir İşyeri Hekimi bulundurulur.

c) İşyerinde yeni başlayacak elemanların çalışacağı işe sağlık yönünden uygunluğunun araştırılması ve belgelenmesiyle yükümlüdür.

d) İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından gerekli incelemenin yapılması, risklerin tespit edilmesi, gerekli işlemin yapılması :

- İşe giriş muayenesi ve periyodik sağlık muayenelerinde, işçinin sağlık durumu ile yaptığı işin doğurabileceği sağlık zararları arasında bağlantı araştırmak ve karşılaştırmalar yapmak,
- Hastalanan işçilerin gösterdiği hastalık belirtilerinden ve yakınmalardan yola çıkarak, üretim sonrasında sağlığı bozucu etmenleri ortaya çıkarmak,
- İşçilere sağlık eğitimi yoluyla, işyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık tehlikeleriyle bunların ilk belirtilerine onları uyarmak ve işyerinde gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak,
- İş kazaları ve meslek hastalığı konusunda kayıt ve istatistik düzeni kurarak, tehlikeli ve zararlı etmenleri ve işyerinden kaynaklanan sağlık sorunlarını ortaya çıkarmak, izlemek,
- Bütün bu çabalara karşın ortaya çıkabilecek iş kazalarıyla meslek hastalıklarının ilk tedavilerinin yapılması, gerekli yerlere sevk edilmesi, rapor düzenlenmesi ve bir daha olmaması için gerekli önlemlerin araştırılıp uygulamaya konmasını sağlamakla yükümlüdür.
- Teknoloji seçimi, makinaların, işyerinin ve üretim akışının tasarlanması ve üretim sürecinde işyeri hekimi yada sağlık biriminde görevli uzmanların işçi sağlığı ve güvenliği açısından yetki ve karar sürecine katılımları sağlanır.
- Sağlık birimi, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işçiye verilmesi gereken koruyucu giysi ve aletlerin yada uygulanması gereken önlemlerin işlerliğini denetlemekle yükümlüdür.
- Sağlık birimi, çalışma bölgelerini, işçilerin faydalandığı yemekhane, dinlenme odaları, tuvalet vb. yerlerin hijyenik ve sağlık kuralları açısından denetimini yapar,
- Çalışanları bulaşıcı hastalıklara karşı koruyucu önlemler alır,
- İşçilerin beslenme koşullarını denetler,
- Sağlık birimi, kendi alanında yetkili ve ilgili birim ve kişilerle ekip anlayışı içinde çalışır.

e) Sağlık birimi, her işçi için işyerinde bir sağlık dosyası bulundurur. Bu dosyada usulüne uygun işe başlama, periyodik muayene sonuçları, işçinin geçirdiği meslek hastalıkları ve iş kazaları, nedenleri ve sonuçları gösteren belgelerle birlikte düzenlenmiş olacaktır. Gerektiğinde bu bilgileri Sendikaya ve işçinin kendisine vermekle yükümlüdür.

### **MADDE 67 - İŞ KAZALARI**

İş kazası olursa, kaza bildirim kâğıdı doldurularak bir nüshası derhal Yerel Güvenlik mercilerine, bir nüshası ise en geç iki gün içinde SGK'ya gönderilir.

İş kazası, İşverence İşyeri Temsilcisine veya taraf sendikaya derhal haber verilir. İş kazası yerine gitmek isteyen Sendika Temsilcisi veya yöneticisine istekleri halinde taşıt tahsis edilir. İş kazası yerine giden Sendika Temsilcisi veya yöneticisi işçilere ücretli izin verilir.

İş kazası sebebiyle sakat kalan işçilere, işveren durumuna müsait bir iş vermekle yükümlüdür.

### **MADDE 68 - HEKİM VE SAĞLIK KURUMUNA SEVK İŞLEMİ**

a) İşbaşında iken rahatsızlık hissedip, hekim muayenesi isteminde bulunan işçi için vizite kâğıdı işverence düzenlenerek işçiye verilir.

b) İşyerinde meydana gelecek vakalarda ve iş kazalarında bir yandan işçinin sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarının savsama ve gecikme olmaksızın yerine getirilmesi ve daha kötü sonuçlardan kaçınılması için hasta odası, hasta çadırı, revir, ecza dolabı gibi olanaklar kullanılırken, öbür yandan hasta veya yaralının en yakın hekime veya sağlık kuruluşuna süratle sevki için önlemler alınır. Bu gibi hallerde vizite kâğıdı düzenlenmesi ile diğer yasal işlemler hasta veya yaralının sevkinden sonraya ertelenebilir.

c) Hastalığı dolayısıyla işyerine gelip işbaşı yapamayan işçi durumu işverene bildirirse vizite kâğıdı, işçinin giyabında işverence düzenlenerek işçinin sağlık kurumuna sevki sağlanır.

d) Geçici görev ve izin hallerinde, işyeri uzağında hastalanan işçiler o anda buldukları işveren teşkilatına başvurup durumlarını bildirerek vizite kâğıdı alabilirler. Ancak bunun için işçinin hüviyetini göstermesi ve bağlı bulunduğu işyeri sicil numarası ile sigorta sicil numarasını bildirmesi ve işlemin ardından durumun bağlı olduğu işyerine bildirmesini istemesi zorunludur.

İşverenin o yerde teşkilatı yoksa işçi sigorta sicil kartı ve sağlık karnesi ile en yakın SGK Hekimine veya kurumuna başvurur ve durumu, bağlı olduğu işyerine bizzat bildirir.

e) İşyeri doktorunca muayenesi sonucunda hastaneye sevki gereken hasta, derhal ilgili sağlık kurumuna sevk edilir.

f) İlk hekim muayenesinden sonra;

1) Muayenesi sonucu yalnız ilaç verildi ise, işçinin ilacını almasından sonra makul süre sonunda işine dönmesi ve SGK Hekiminden aldığı SGK formunu işyerine vererek işbaşı yapması,

2) İşçiye istirahat verildi ise, işçinin durumunu ilk fırsatta işverene duyurması ve istirahat sonunda SGK formu ile işyerine gelerek işbaşı yapması,

3) Yatarak tedaviye alınmış ise, ilk fırsatta işyerini haberdar etmesi veya ettirmesi ve tedavisi sonunda SGK formu ile işyerine gelerek işbaşı yapması gerekir.

Hastalık izinlerine esas hekim raporları ile SGK formları işçinin özel dosyasında saklanır.

### **MADDE 69 - MUAYENE İÇİN HASTANEYE GİDENLERE VASITA TAHSİSİ**

a) Çalıştıkları işyeri ile muayene için gidecekleri hastane arasında muayyen tarifeli nakil vasıtası olmaması halinde, hastaneye gidecek işçiler için vasita tahsis edilir.

b) Acil hallerde, işyeriyle sağlık kurumu arasında muayyen tarifeli vasita olup olmamasına bakılmaksızın, hastanın işverence temin edilecek vasita ile sağlık kurumuna sevki sağlanır. Ancak sağlık kurumu ve hastanede yapılan muayene sonucu hastaya müdahale imkânının olmadığı hallerde, hastane yetkililerinin başka sağlık kurumunda gerekli müdahalenin yapılmasına yönelik düzenleyecekleri sevk kâğıdı ile işverence vasita tahsis edilerek başka hastaneye götürülmesi sağlanır.

### **MADDE 70 - İSTİRAHATLI VE RAPORLU SÜRELER**

Hastalanan işçilerin viziteye çıkıp istirahat almaları halinde mer'î uygulamaya devam olunur.

### **MADDE 71 - İŞÇİLERİN GENEL MUAYENELERİ**

Bütün personelin röntgen ve mikrofilmlerinin alınmasını temin maksadıyla işveren Verem Savaş derneği nezdinde teşebbüste bulunur. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçiler her altı ayda bir tıbbi muayeneden geçirilirler ve bu işçiler için özel sağlık kartları bulundurulur. **İşçilere yılda bir defa check-up yaptırılır.**

### **MADDE 72 - KORUYUCU GİYİM EŞYASI VE İŞBAŞINDA GİYİLECEK**

#### **ÖZEL KIYAFETLER**

a) İşçilere, görevlerini yaparken çalışma şartlarının zorunlu kıldığı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği esaslarına göre sağlanması gereken koruyucu giyim eşyası ve malzemesi, işveren tarafından mevzuat hükümlerine uygun olarak verilir. İşçiler bu eşya ve malzemeleri işin niteliğine göre işbaşında ve belirtilmiş kurallar dâhilinde kullanmak zorundadır.

b) Ekli tabloda yer alan işçilere, işin mahiyetine göre (İSKİ/İGDAŞ)İSPER'i temsil etmeye yönelik olarak üzere tabloda belirtilen özel kıyafetler verilir. Özel kıyafetlerin işbaşında giyilmesi mecburidir.

Yukarıdaki (a) ve (b) fıkralarında belirtilen Koruyucu Giyim Eşyaları ve Özel Kıyafetlerin şekil ve teknik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla teknik şartnameler hazırlanırken 4 kişilik bir komisyon kurulur. Bu komisyon 2 işveren ile 2 sendika temsilcisinden oluşur. Bu komisyon üretilen kıyafetlerin Teknik Şartnamelerine uygun olup olmadığının tespiti hususunda da görev yapar.

Yazlık melbusat Nisan, kışlık melbusat Ekim ayında verilir.

### **MADDE 73 - ÇALIŞANLAR İÇİN İLAÇ TEMİNİ**

Muayeneleri sonucunda kendilerine reçete verilen işçilerin ilaçları, işverenin görevlendireceği bir ilaç mutemedi tarafından toptan alınarak dağıtılır.

## **MADDE 74 - İŞÇİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN UYACAKLARI BAŞLICA HUSUSLAR**

İşçilerin iş güvenliği bakımından riayetle yükümlü buldukları hususlar şunlardır;

- a) Kendilerine verilen istihsal, imal ve teknik güvenlik malzemesini, teçhizatını usulüne uygun olarak kullanmak,
- b) İş esnasında gerek kendileri ve gerekse arkadaşları için tehlike yaratabilecek her türlü ihmal ve dikkatsizlikten sakınmak,
- c) İşyerinde gördükleri herhangi bir anormal durumdan veya alet ve makinalardaki noksan ve arızalardan hemen ilgili kısım nezaretçisini veya ustabaşını haberdar etmek,
- d) Her ne surette olursa olsun, işyerinde yangına sebebiyet verecek hareketlerde bulunmamak, yangın vukuunda keyfiyeti itfaiye ve ilgililere haber vermekle beraber, bu konuda hususi tamim ve emirlerde belirtilen şekilde hareket etmek,
- e) İşyerinde arkadaşlarının kazaya uğraması, yaralanması veya bayılması halinde, keyfiyeti ilgili kısım nezaretçisine bildirmek,
- f) İşveren veya işyerini yöneten müdürlüğün ve İş Güvenliği Kurulunun iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili olup, kendisine ulaştırılan tamim, servis notu veya talimatlarını günü gününe okumak ve uygulamak,
- g) İkaz levhalarının veya kartlarının yerini değiştirmemek, düşen, kaybolan yahut okunamayacak hale gelen ikaz levhalarını en kısa zamanda ilgisine bildirmek,
- h) İş güvenliğinin tesisi münhasıran kendisine verilmiş ise, ilgili olmayanların buralara girmesine müsaade etmemek, ilgililer girerken can ve mal emniyeti bakımından onları ikaz ile emniyet tedbirlerini aldirmek.

## **IX. BÖLÜM EĞİTİM**

### **MADDE 75 - İŞÇİNİN EĞİTİMİ**

İşçilerin her anlamda verimli olmalarının sağlanması, mesleki becerilerinin artırılması ve gerek işveren ile işçiler arasında, gerekse genel olarak işyerindeki çalışma hayatında demokratik, insani bir hukukun yerleştirilmesi İşveren ve Sendikanın ortak sorumluluğu altındadır. Bu amaca uygun olmak üzere;

a) Toplu İş Sözleşmesinin öğretilmesi: Sendikaca Toplu İş Sözleşmesinin işçilere öğretilmesi amacıyla sözleşmenin imza tarihinden itibaren iki ay içinde her şantiye ya da Bölge Müdürlüğü'ne bir, Merkezde ise iki kez olmak üzere mesai saatleri dâhilinde, çalışma sürecini aksatmayacak şekilde ikişer saatlik toplantılar yapılır (Toplantı saatleri 3 gün önceden işverene bildirilmelidir).

b) İşçilerin bilgi ve becerisinin artırılması, verimin yükseltilmesi için işveren çeşitli kurs ve seminerler düzenler.

c) Sendika, saha çalışmalarında, İSPER bünyesinde meydana gelecek çeşitli gelişmeler karşısında üyelerinin gerekli bilgi ve beceri ile donatılmasını sağlamak gayesi ile işverenden belirli kurs, eğitim ve seminerlerin yapılmasını isteyebilir. Bu türde eğitimlerden geçen işçilere sertifika verilir ve sicillerine işlenir. Buralara katılan işçilerin ücretinden bu gerekçeyle herhangi bir indirim yapılmaz.

Sendikanın düzenleyeceği eğitim çalışmalarına katılacak işçiler için, sendikanın veya şubenin 5 işgünü önceden yapacağı yazılı başvurusu üzerine bu sözleşme dönemi içinde (iki yıl için) toplam **200 (İki yüz)** gün ücretli eğitim izni işverence verilir.

d) İşveren, işe ilk defa alınan işçilerden branşları gerektiren işçilere başlangıç ve işi tanıtmaya yönelik eğitim verir.

e) İşçi eğitimleri, Anadolu yakasında çalışanlar için Anadolu yakasında, Avrupa yakasında çalışanlar için Avrupa yakasında verilir.

### **MADDE 76 - SENDİKALI İŞÇİ ÇOCUKLARININ STAJI**

İşveren, işyerinde çalışanların staj mecburiyeti öngören okullarda okuyan çocuklarını, işyerinin durumu müsait olduğu sürece öncelikle stajyer olarak alır.

### **MADDE 77 - UZLAŞTIRMA KURULU**

Bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanması veya yorumlanmasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkları görüşmek üzere 5 işveren ve 5 işçi temsilcisinden oluşan "Uzlaştırma Kurulu" oluşturulur. İşçi temsilcilerinden biri TES-İŞ genel merkezinden, işveren temsilcilerinden biri **İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nden olacaktır.**

Kurul taraflardan birinin diğerine, uyuşmazlık konusunu iddia ve gerekçelerini yazılı olarak bildirmesini izleyen 10 işgünü içinde toplanır.

Kurul, ilk toplantısını izleyen 10 işgünü içinde uyuşmazlığı bir karara bağlamak zorundadır. Tarafların mutabık kalması kaydıyla bu süre uzatılabilir.

Uzlaştırma Kurulu, bir karara varamazsa veya varılan karar taraflarca uygun görülmezse yasal yollara başvurulabilir.

## **X. BÖLÜM HASAR VE ZARARLARIN TAZMİNİ**

### **MADDE 78 - ÖDEME SORUMLULUĞU**

İşçiler, İşverenin İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı önlemlerini aldıkları işyerlerinde görevlerini dikkatle, özenle ve kendilerine düşen bütün önlemleri alarak çalışırlar. Bu itibarla işçiler hizmetlerini ifa ederken işverene herhangi bir maddi zarar verir, işyerine ait her türlü araç, gereç ve makinelerde, evrak ve belgelerde hasara, yok olmaya, kaybolmaya neden olursa, üyenin iş ilişkisinin devam etmesi halinde husule gelen zararı, bu sözleşmenin ilgili maddesine göre saptanıp kesinleşen zarardan kusurları derecesinde ve oranında paylarına düşeni, maaşlarından 1/8 oranında kesintiler yapmak kaydıyla ödemekle yükümlüdür.

### **MADDE 79 - İŞVERENİN ÜÇÜNCÜ KİŞİLERE KARŞI SORUMLULUĞU VE İŞÇİYE RUCU HAKKI**

İşçilerin, görevlerini yaparken üçüncü kişilere verdikleri zarar nedeniyle işveren sorumlu tutulur ve bir ödeme yapmak zorunda kalırsa, zarar ve ziyanın meydana gelmesine yol açan olaydaki kusurlu üyenin iş ilişkisinin devam etmesi halinde bu rücu dolayısı ile ödenecek miktar işçinin maaşından 1/8 oranında kesintiler yapmak suretiyle tahsil edilir.

Motorize ekiplerin, araç kullanan ekiplerin v.b. ekiplerin çalışma saatleri içerisinde kesilen trafik ve park cezaları işveren tarafından ödenir.

### **MADDE 80 - ZARAR TAKDİR KOMİSYONU VE TUTANAĞI**

Meydana gelecek zarar, ziyan ve hasarın oluşumu, kapsamı, tutarı ve kusurların oran ve derecesini saptamak için işyerinde bir Zarar Takdir Komisyonu kurulur.

Bu komisyon, bir işveren temsilcisi, bir sendika temsilcisi ile olayın niteliğine göre işyerinde bu işlerden anlayanlar arasından işverenin tayin ettiği temsilci ile sendikanın tayin ettiği temsilcinin beraberce seçip, üzerinde anlaşacakları işçi veya işçi olmayan diğer bir kişinin katılması ile 3 kişi olarak oluşturulur. Komisyonun varlığı, tarafların delil tespiti yaptırma hakkını ortadan kaldırmaz. Komisyon tutanağında;

- Olayın mahiyeti, oluş şekli, tarih ve saati,
- Vaki hasar ve zararın işçinin kasıt, kusur veya ihmalden mi, yoksa alet ve muharrik bir kuvvetin arızasından mı veya bu nedenlerin tümü yüzünden mi ileri geldiği ve hasar nispetleri,
- Hasar ve zararın miktarı ve bu miktarın işçi tarafından ödenmesi gereken kısmı yer alır.
- İlgililerin ve tanıkların beyanları, varsa diğer delillere ait belgeler komisyon dosyasında saklanır.
- Zarar takdir tutanağı bir işverene, bir sendikaya ve bir ilgili işçiye tebliğ edilir. İki adeti dosyasında saklanmak üzere yeterli nüshada düzenlenir.

### **MADDE 81 - ZARAR TAKDİR TUTANAĞININ KESİNLİĞİ**

Zarar Takdir Komisyonu'nun düzenlediği tutanaklar ilgililere tebliğ tarihinden itibaren 20 işgünü içinde yazılı bir itirazda bulunulmadığı takdirde kesinleşir.

## **MADDE 82 – HASAR BEDELİNİN ÖDEME ŞEKLİ**

a) İşveren tarafından hasar bedelinin ödenmesi için ilgiliye veya ilgililere önceki maddede bahsi geçen tutanak tebliğ edilir. Bu tebligata itiraz eden işçinin mahkemeye müracaat hakkı vardır.

b) Şoförlerin (geçici görevlendirme ile şoförlük yapanlar dâhil) ve iş makinesi operatörlerinin sebep olabileceği maddi hasarlı veya ölümcül trafik kazalarında husule gelen hasar ve zararın trafik sigortasını aşan kısmından komisyonca yada idari ve adli mercilerce yapılan tespit sonucunun % 20'sini Şoför veya Operatör, % 80'ini işveren öder; ancak, hasta nakil aracı şoförünün hasta nakli sırasında kaza yapması veya trafik cezası alması halinde tamamı işverence ödenir.

Şoför ve operatörün ödeyeceği miktar faiz alınmadan maaşının % 25'ini geçmeyecek şekilde düzenlenir.

c) Şoförler ve iş makinesi operatörleri kullandıkları araçlardaki ilgili mevzuata uygun olmayan durumları amirlerine bildirirler. Amirlerin bu eksiklikleri gidermeden araçların trafiğe çıkarılması durumunda araçların karayolu ve trafik ekiplerince bağlanması ve kesilen cezadan işveren sorumludur.

d) Ancak, alkol, uyuşturucu veya keyif verici madde kullanılmış olarak yapılan kazalardan işveren hiçbir şekilde sorumlu değildir.

## **MADDE 83- VUKUA GELEN ZARARIN TESPİT VE TAZMİNİ**

Zarar Takdir Komisyonu kurulmadan ve zarar tespiti kesinleşmeden, zarar tazmin ettirilemez. Ancak Zarar Takdir Komisyonu'nun kurulamaması veya süresi içinde rapor verememesi halinde Borçlar Kanunu ve İş Kanunu hükümleri dairesinde hareket edilir. Hasara uğrayan aracın işyerindeki atölyelerde yapılmasının Zarar Takdir Komisyonu'na mümkün görülmesi halinde hasarın işçiye düşen payı için sadece kullanılan malzeme parası alınır.

## **MADDE 84 - ARAÇLARIN MECBURİ MALİ MESULİYET SİGORTASI VE FENNİ MUAYENESİ**

İşverenin, Trafik Kanunu'na göre yapmakla yükümlü olduğu işlemleri süresi içinde yapmamasından dolayı ilgili mercilerce tespit ve tarh edilen cezalar işveren tarafından karşılanır.

## **XI. BÖLÜM DİSİPLİN HÜKÜMLERİ**

### **MADDE 85 - DİSİPLİN KURULU**

a) Üyelerin suç sayılan eylemlerinden dolayı haklarında ihtardan işten çıkarmaya kadar (işten çıkarma dahil) karar vermeye yetkili organ Disiplin Kuruludur.

b) Disiplin Kurulu İşverenin seçeceği 3 ve Sendikaca seçilecek 3 temsilci olmak üzere 6 kişiden oluşur. Kurula asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir. Taraflar sözleşmenin bağıtlanmasını takip eden 15 gün içinde kurulun asıl ve yedek üyelerini bildirirler. Kurul Başkanı ve raportör işveren tarafından tayin edilir.

c) Kurul, taraflardan birinin, hırsızlık, rüşvet, zimmete para geçirmek, hayali okuma gibi öğrenilmesi zaman alabilecek durumlarda, olayın öğrenilmesinden itibaren 20 gün içerisinde, diğer durumlarda olayın vukuundan itibaren 20 gün içerisinde Kurul Başkanına yapacağı yazılı çağrı üzerine, çağrıdan itibaren 10 işgünü içinde toplanır. Asıl üyelerin bulunmadığı hallerde yedek üyeler katılırlar. Kararlar, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu çift oy sayılır. Yalnızca, işten çıkarma cezasına ilişkin karar ekseriyetle verilmiş ise, ilgili Disiplin Kurulu dosyası Genel Müdür'ün Genel Müdür Yardımcıları arasından atayacağı bir Başkan ile Disiplin Kurulu Başkanı ve Sendikanın atayacağı bir kişiden oluşan Üst Disiplin Kurulu'nda görüşülerek karara bağlanır. Disiplin Kurulu kararları Genel Müdürün onayı ile yürürlüğe girer. Onaylanmış Disiplin Kurulu Kararlarından 1 nüsha Sendika'ya da verilir.

d) Olay ve iddia ile ilgili ön bilgi toplantı öncesi Sendika' ya bildirilir. Kurul öncelikle ilgili üyenin savunmasını alır, tarafları dinler, konuya ilişkin ibraz edilen delilleri inceler. İlgili üyeye savunması için 7 güne kadar süre verilir. Verilen süre içinde savunmasını yazılı olarak kurula göndermeyen üye savunma hakkından vazgeçmiş sayılır. Kurul mevcut delillere göre karar verir.

e) Savunma yapılmasından veya verilen sürenin geçirilmesinden itibaren 4 işgünü içinde Disiplin Kurulu karar vermek zorundadır.

f) Disiplin Kurulunda her olay için usulüne uygun beyan ve belgeleri saklamak üzere dosya tutulur ve ayrıca Disiplin Kurulu karar defterine olay yazılır ve kararın örneği deftere yapıştırılır.

g) Disiplin cezaları ekli cetvelde belirtilmiştir.

## **XII. BÖLÜM MUHTELİF HÜKÜMLER**

### **MADDE 86 - TELEFONDAN YARARLANMA**

İşyerinin telefon bulunan mahallere uzaklığı veya işyerinde umumi telefon bulunmaması halinde, işçilerin işyeri telefonlarından eşit olarak yararlandırılmaları sağlanır. Şehirlerarası telefon konuşmalarının ücreti işçiden ay sonunda tahsil edilir. İşyerlerindeki şehir içi konuşmalardan ücret alınmaz.

### **MADDE 87 - GİRİŞ, KADRO VE UNVAN LİSTESİ**

İşveren, işçilerin yevmiye ve derecelerini, işgal ettikleri bu sözleşme ekinde bulunan unvanlarını ve işyerine giriş tarihlerini bildiren bir listeyi yılda bir Sendikaya vermeyi kabul eder. Ayrıca işveren her üç ayda bir değişiklikleri sendikaya bildirir.

### **MADDE 88 - YENİDEN POZİSYON İHDASI**

İşveren, Sendikanın görüşünü alarak ihtiyaç duyulan yer ve zamanlarda hizmetlerin gereğine göre yeni unvan ihdas eder, mevcut görev unvanlarını gelişen teknolojik imkânlarla göre yeniden düzenleyip değiştirir ve bunların iş tariflerini yeniden yapar ve eşdeğer derecelerini tespit edip uygular. Ancak, bu uygulama sonucu işçilerin fiilen almakta oldukları parasal haklardan bir eksiltme yapamaz.

### **MADDE 89 - YÜRÜRLÜK VE İMZA TARİHİ ARASINDA AYRILANLARIN YARARLANMASI**

Yürürlük (başlangıç) tarihi ile bu Toplu İş Sözleşmesinin imzası tarihi arasında, taraf sendika üyesi olup da, işyerinden bağlı oldukları kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarından yaşlılık, malullük veya emeklilik aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ayrılanlara; veyahut askerlik nedeniyle ayrılanlara; veya 4857 sayılı kanunu'nun 17. maddesi gereği (aynı kanunun 25. Maddesi 2 numaralı bendinde gösterilen haller dışında) işveren tarafından iş sözleşmeleri feshedilenlere, aynı Yasanın 24. Maddesi gereğince iş sözleşmesini fesheden işçilerin kendilerine; ölenlerin kanuni mirasçılarına, yürürlük tarihinde işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için Toplu İş Sözleşmesi farklarına ilişkin bütün hak ve alacaklar bu sözleşmede tespit edilen miktarlar üzerinden hesaplanarak, daha önce ödenenlerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir.

### **MADDE 90 - ŞANTIYE VEYA BÖLÜMLERİN KAPANMASI HALİ**

Şantiye faaliyetlerinin sona ermesi yada (İSKİ/İGDAŞ)İSPER bünyesindeki herhangi bir bölümün kapatılması veya ihaleye verilmesi halinde burada çalışan sendika üyesi işçiler bu Toplu İş Sözleşmesi ile getirilen haklardan herhangi bir kısıtlama yapılmaksızın öncelikle işyerinin diğer bir bölümüne, benzeri bir işe aktarılırlar. Bu aktarma nedeniyle görev ve unvan değişikliği yapılmasından dolayı işçiler herhangi bir hak talep edemez.

## **MADDE 91 - SÖZLEŞMENİN YÜRÜTÜLMESİ**

İşbu Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İSKİ/İGDAŞ)İSPER İstanbul Personel ve Yönetim Anonim Şirketi ile Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ) veya Sendika adına İGDAŞ işyerleriyle ilgili TES-İŞ İstanbul 3 No'lu Şube Başkanlığı ve İSKİ İşyerleriyle ilgili İstanbul 2 No'lu Şube Başkanlığınca yürütülecektir.

## **MADDE 92 - RAMAZAN YARDIMI VE BAYRAM YARDIMI**

- İşçilere Ramazandan bir hafta önce 2 kg pirinç, 1 kg çay, 2 kg şeker, 5 kg un, 5 kg ayçiçeği yağı, 1 kg zeytin, 2 kg kuru fasulye, 2 kg kırmızı mercimek, 1 kg makarna ve 500 gram krem çikolata verilir ya da bu yardımların yerine nakdi olarak sözleşmenin birinci yılında 600,- (altıyüz) TL ödeme yapılır. Bu ödeme sözleşmenin ikinci yılında ücretlere yapılacak zam oranında artırılarak ödenir.
- Sendika üyesi işçilere, Ramazan Bayramından ve Kurban Bayramından bir hafta önce birer maaş tutarında net ödeme yapılır.
- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma gününde üyelere 2000 TL (İkibin) Net ödeme yapılır.

## **MADDE 93 – HİZMET İKRAMIYESİ**

(İSKİ/İGDAŞ)İSPER Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde çalışan işçilerden ;

- 5 yılını dolduranlara 10 günlük,
- 10 yılını dolduranlara 20 günlük,
- 15 yılını dolduranlara 30 günlük,
- 20 yılını dolduranlara 40 günlük,
- 25 yılını dolduranlara 50 günlük
- 30 yılını dolduranlara 60 günlük net yevmiyeleri tutarında hizmet teşvik primumu ödenir.

Bu maddede belirtilen sürelerinin hesabında askerlik süresi hizmetten sayılır. 696 KHK'da belirtilen emekliliği dolan çalışanlar kendi istekleri olmadan emekliliğe zorlanamazlar.

## **GEÇİCİ MADDE 1 – FARKLARIN ÖDENMESİ**

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren oluşacak artış farkları, imkanlar ölçüsünde en kısa zamanda işçilere ödenecektir.

## **EK MADDE 1 - DENGE ÖDENEĞİ**

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Eylül ayında NET 1.000 (Bin) TL denge ödeneği ödenecektir. Yıl içinde alınan ücretsiz izin günleri dikkate alınarak kıstelyevm yapılır.

## **EK MADDE 2**

20.11.2011 tarihli ve 696 sayılı kanun hükmünde kararnamenin 127. Maddesiyle 27.06.1989 tarihli ve 375 sayılı kanun hükmünde kararnameye eklenen geçici 24. Maddesinde belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarında 04.01.2002 tarihli ve 4734 sayılı kamu ihale kanunu ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yer alan kamu işyerlerinden İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı iştiraki olan (İSKİ/İGDAŞ)İSPER İstanbul Personel ve Yönetim A.Ş Genel Müdürlüğü işyerlerinde ve eklentilerinde hizmet veren, İBB İştiraklerinde 02.04.2018 tarihi itibariyle sürekli işçi kadrolarına alınan ve sendika üyesi olan işçilerden, emekliliği dolmuş fakat 65 yaş altı çalışan sendika üyesi işçiler emekliliğe zorlanamaz.

## **EK 1 - İŞÇİ KLASİFİKASYON CETVELİ:**

.....

.....  
.....

## **EK 2 - DİSİPLİN CEZA CETVELİ:**

<b>CEZAYI GEREKTİREN HAREKETLER</b>					
	1	2	3	4	5
1- Mazeretsiz 1 saate kadar işe geç gelme	İhtar	1 Yev	2 Yev	3 Yev	4 Yev
2- Mazeretsiz 1 iş günü işe gelmemek	1 Yev	2 Yev	3 Yev	4 Yev	5 Yev
3- Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takiben 1 İşgünü veya ardı ardına 2 işgünü işe gelmemek	2 Yev	3 Yev	4 Yev	5 Yev	İhraç
4- Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takiben 2 İşgünü veya ardı ardına 3 işgünü işe gelmemek	3 Yev	4 Yev	İhraç	-	-
5- Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takiben 3 İşgünü veya ardı ardına 4 işgünü işe gelmemek	4 Yev	İhraç	-	-	-
6- Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takiben 4 İşgünü veya ardı ardına 5 işgünü işe gelmemek	İhraç	-	-	-	-
7- a) İş saati bitmeden izinsiz olarak gitmek	1 Yev	2 Yev	3 Yev	4 Yev	-
b) İşyeri emniyetiyle görevli olanların iş saati bitmeden izinsiz olarak gitmesi	6 Yev	İhraç	-	-	-
c) İşyeri emniyetiyle görevli olanların iş saati bitmeden izinsiz olarak gitmesi (bu hal işyeri için zarar tevhit etmiş ise)	İhraç	-	-	-	-
8- Göreve sarhoş gelmek	4 Yev	İhraç	-	-	-
9- İşyerinde, iş saatlerinde alkollü içki kullanmak	İhraç	-	-	-	-
10- İş esnasında ve İşyerinde uyuşturucu kullanmak	İhraç	-	-	-	-
11- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak	2 Yev	3 Yev	4 Yev	İhraç	-
12- İş saatinde İşyerine ait alet veya malzeme ile özel işler yapmak, İşyerine ait malzeme, vasıta, alet veya şahısları zat'î işlerde kullanmak	2 Yev	3 Yev	4 Yev	İhraç	-
13- a) İş saatinde uyumak	İhtar	1 Yev	2 Yev	4-6 Yev	-
b) İşyeri emniyetiyle görevli olanların iş saatinde uyuması (bu hal İşyeri için zarar tevhit etmemiş ise)	2 Yev	4 Yev	İhraç	-	-

c) İşyeri emniyetiyle görevli olanların iş saatinde uyuması (bu hal İşyeri için zarar tevhit etmiş ise)	4-6 Yev	İhraç	-	-	-
14- Amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek; a) Tahrik varsa	1 Yev	3 Yev	4 Yev	5 Yev	6 Yev
b) Tahrik yoksa	4 Yev	6 Yev	İhraç	-	-
15-Amirlerine fiili tecavüzde bulunmak; a) Tahrik varsa	6 Yev	İhraç	-	-	-
b) Tahrik yoksa	İhraç	-	-	-	-
16-İşyerinde iş esnasında, İşyeri mensuplarına, arkadaşlarına, maiyetine veya İş sahiplerine hakaret, tehdit veya tecavüzde bulunmak	4-6 Yev	İhraç	-	-	-
17-İşyerinde iş esnasında, İşyeri mensuplarına, iş arkadaşlarına, maiyetine veya İş sahiplerine kaba muamelede bulunmak	İhtar	1 Yev	2 Yev	6 Yev	İhraç
18-Amirleri, İş mensupları, iş arkadaşları veya maiyeti hakkında asılsız şayia çıkarmak veya şikayette bulunmak	2 Yev	6 Yev	İhraç	-	-
19-Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini veya sözleşmeyi ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtmak veya yaptırılmamak	2 Yev	6 Yev	İhraç	-	-
20-Amirleri tarafından iş ile ilgili olarak verilen emirleri yerine getirmemek	2 Yev	4 Yev	6 Yev	İhraç	-
21-Yapması lüzumu kendisine bildirilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	3 Yev	6 Yev	İhraç	-	-
22-Gizli tutulması gereken işe müteallik sırları menfaat karşılığı ifşa etmek	İhraç	-	-	-	-
23-Gizli tutulması gereken işe müteallik sırları ifşa etmek	4-6 Yev	İhraç	-	-	-
24-İmtihan kâğıtlarında tahrifat yapmak, kâğıtları değiştirmek ve soruları çalmak	3 Yev	6 Yev	İhraç	-	-
25-İşyerinde kavga çıkartmak veya kavgaya sebebiyet vermek	2 Yev	3 Yev	4 Yev	6 Yev	İhraç
26-Kendisine teslim edilen alet, malzeme veya vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına veya hasarına sebebiyet vermek (30 yevmiye tutarını aşan hallerde) a) İhmal veya mevzuata riayetsizliği	4 Yev	6 Yev	İhraç	-	-
b) Kastı halinde	4-6 Yev	İhraç	-	-	-

27-Kendisine teslim edilen alet, malzeme veya vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına veya hasarına sebebiyet vermek (30 yevmiye tutarını aşmamak kaydıyla) a) İhmal veya mevzuata riayetsizliği	2 Yev	4 Yev	6 Yev	İhraç	-
b) Kastı halinde	4-6 Yev	İhraç	-	-	-
28- a) İşyerinde, dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangın başlangıcına sebebiyet vermek	2-3 Yev	4-6 Yev	İhraç	-	-
b) Kasten yangına sebebiyet vermek	İhraç	-	-	-	-
29-Görevinde ihmal ve lakaydı göstermek	İhtar	1 Yev	2 Yev	4 Yev	6 Yev
30-Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	İhtar	1 Yev	2 Yev	4-6 Yev	İhraç
31-Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik	İhtar	1 Yev	2 Yev	4-6 Yev	İhraç
32-İşyerinde iş saatinde kumar oynamak ve oynatmak	4-6 Yev	İhraç	-	-	-
33-İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara zorluk göstermek	İhtar	2 Yev	4 Yev	6 Yev	İhraç
34-İşçinin yapmakla mükellef olduğu ödevleri, işin ifası sırasında, amiri tarafından, yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmamakta direnmesi	4 Yev	6 Yev	İhraç	-	-
35-Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak veya sahte belge düzenlemek	İhraç	-	-	-	-
36-İşe gelmeyen işçilerin yerine imza atmak, kartını basmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek veya kendisi gelmemesine rağmen imza atarak kendisini gelmiş gibi göstermek	2 Yev	4 Yev	6 Yev	İhraç	-
37-Yalan beyanda bulunmak; a)Bu beyan neticesi İşyeri veya İşveren için bir zarar husule gelmişse	4 Yev	6 Yev	İhraç	-	-
b)Bu beyan neticesi İşyeri veya İşveren için bir zarar husule gelmemişse	İhtar	1 Yev	2 Yev	3 Yev	6 Yev
38-Talimat ve genelgelere aykırı hareket; a)Bu hareket sonucu İşyeri veya İşveren için bir zarar veya hizmet aksaması söz konusu ise	2 Yev	3 Yev	4 Yev	6 Yev	İhraç
b)Bu hareket sonucu İşyeri veya İşveren için bir zarar veya hizmet aksaması söz konusu değilse	İhtar	1 Yev	2 Yev	3 Yev	5 Yev
39-İşveren veya vekili veya iş arkadaşlarının, kendileri veya aile fertlerinin şeref ve namusuna hanel getirecek beyanda ve hareketlerde bulunmak	İhtar	6 Yev	İhraç	-	-
40-İşyerinde, umumi ahlak ve adaba aykırı davranışlarda bulunmak; Davranışların yüz kızartıcı nitelikte olması halinde	İhraç	-	-	-	-

41-Davranışların yüz kızartıcı nitelikte olmaması halinde	2 Yev	4 Yev	6 Yev	İhraç	-
42- Rüşvet almak ya da vermek	İhraç	-	-	-	-
43- Rüşvet almaya ya da vermeye tam teşebbüs	3 Yev	İhraç	-	-	-
44-(İSKİ/İGDAŞ)İSPER'in ana faaliyet alanıyla ilgili işlerde İSPER dışında çalışmak	3 Yev	İhraç	-	-	-

**EK 3 - ÖZEL KIYAFET DAĞITIM TABLOSU:**

DAĞITIMI YAPILACAK ÖZEL KIYAFET	DAĞITIL AÇAK ADET	DAĞITIM DÖNEMİ
YAZLIK PANTOLON	2	HER YIL
YAZLIK T – SHIRT	2	HER YIL
KIŞLIK PANTOLON	2	HER YIL
KIŞLIK KAZAK	2	HER YIL
KIŞLIK YELEK	1	2 YIL'DA BİR
KIŞLIK AYAKKABI (ORTOPEDİK YÜRÜYÜŞ)	1	HER YIL
YAZLIK AYAKKABI (ORTOPEDİK YÜRÜYÜŞ)	1	HER YIL
YAĞMURLUK	1	HER YIL
MOTORİZE EKİPLERE YASANIN ÖNGÖRDÜĞÜ KORUYUCU KIYAFETLER VERİLİR.		
SAHA ÇALIŞANLARINA KÖPEKSAVAR VE EL FENERİ VERİLİR		

İşbu toplu iş sözleşmesi, ..... Asıl, .... Geçici Madde ile .... sözleşme ekinde ibaret olup taraflarca ..... tarihinde karşılıklı imza ve teati edilmiştir.

**İ.B.B. YETKİLİLERİ**

**TES-İŞ TEMSİLCİLERİ**