

**İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ  
SU VE KANALİZASYON İDARESİ  
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
(İSKİ)**

**İLE**

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

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

**Yürürlük Süresi 01.03.2026-29.02.2028**

## **MADDE 1: TARAFLAR**

İşbu İşletme Toplu İş Sözleşmesi; İstanbul Büyükşehir Belediyesi İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü (İSKİ) **SODEMSEN – İşveren Sendikası** işyerlerinde uygulanmak üzere, Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ) ile İstanbul Büyükşehir Belediyesi, İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü (İSKİ) arasında akdedilmiştir.

## **MADDE 2: SÖZLEŞMENİN YÜRÜTÜLMESİ**

İşbu Toplu İş Sözleşmesi; İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü (İSKİ) ile **SODEMSEN – İşveren Sendikası**, Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ) Genel Başkanlığı veya Sendika adına TES-İŞ İstanbul 2 No.lu Şube Başkanlığınca yürütülecektir.

## **MADDE 3: TANIMLAR**

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesinde;

- a) İstanbul Büyükşehir Belediyesi İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü (İSKİ); İŞVEREN,
- b) Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri (TES- İŞ) Sendikası; SENDİKA,
- c) TES-İş Sendikası İstanbul 2 Nolu Şubesi; ŞUBE,
- d) **SODEMSEN – İşveren Sendikası**
- e) İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi (İSKİ) Genel Müdürlüğüne ait işlerin görüldüğü tüm işyerleri, eklentileri, araçlar; İŞLETME,
- f) İşletmede çalışan ve TES-İş Sendikasına üye olan işçiler; SENDİKALI İŞÇİ,
- g) İşletmede çalışan ve TES-İş Sendikasına üye olmayan işçiler işbu sözleşme yönünden; SENDİKASIZ İŞÇİ,
- h) İşbu İşletme Toplu İş Sözleşmesi; SÖZLEŞME veya İTİS,
- i) İşveren, Sendika ve Sendika Şubesi müştereken; TARAFLAR, olarak kabul ve ifade edilmiştir.

## **MADDE 4: SÖZLEŞMENİN KAPSAMI**

Bu sözleşme;

- a) Yer bakımından: İşverenin, işkolları yönetmeliğinin 14. sırasında yer alan “Enerji” işkoluna giren İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü İşletmesine bağlı tüm işyerleri ile sair eklentileri ve araçları kapsar.
- b) Şahıs bakımından: Sözleşmenin kapsamına giren İşletme ve eklentilerinde çalışan taraf sendika üyesi işçileri kapsar.

## **MADDE 5: AMAÇ VE UYGULAMA**

- a) İşbu sözleşmenin amacı, işletmede düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengeleyerek karşılıklı saygı ve sevgi esasına dayanan iş barışını teessüs ettirmek için çaba sarf etmek, taraflar arasında doğabilecek ihtilafları uzlaştırıcı yollarla halletmektir.
- b) Sözleşmede aksi belirtilmedikçe, hizmet akitleri sözleşmeye aykırı olamaz.
- c) Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda sözleşmedeki hükümler uygulanır. Hizmet akdinin sözleşmeye aykırı hükümlerinin yerini sözleşmedeki hükümler alır.
- d) Sözleşmede aksi belirtilmedikçe, hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.
- e) Her ne sebeple olursa olsun, sona eren Toplu İş Sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder.
- f) İşveren, işbu sözleşmeye taraf teşkil eden Sendikayı sözleşmenin kapsadığı işletme ve eklentilerinde üyelerinin tek temsilcisi olarak tanır.
- g) İşbu sözleşme hükümleri amacı dışında yorumlanamaz.

## **MADDE 6: İŞÇİ VASFININ DEĞİŞİKLİĞİ**

İşveren, sözleşmenin yürürlük süresi içerisinde; işçi statüsü dışına çıkacak şekilde herhangi bir değişikliği işçinin yazılı muvafakati ile yapmaya yetkilidir. Ancak yasal zorunluluk hallerinde bu madde hükmü uygulanmaz.

## **MADDE 7: YÜRÜRLÜK SÜRESİ**

Bu Toplu İş Sözleşmesi **01.03.2026** tarihinde yürürlüğe girecek ve **29.02.2028** tarihinde sona erecektir. İki yıl sürelidir.

## **MADDE 8: SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA**

- a) İşbu sözleşmenin getirmiş olduğu hak ve menfaatlardan taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanacaktır. Bu hususlarda 6356 sayılı Yasa'nın 39. maddesine göre işlem yapılır.
- b) İşçilerin sözleşmeden yararlanmaları sendikaya üye olduklarının sendikaya işverene bildirildiği tarihten itibaren başlar. Yürürlük tarihinde çalışan ve Toplu İş Sözleşmesinin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden itibaren Toplu İş Sözleşmesinden yararlanırlar.
- c) Sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe girip sendikaya üye olanlar sendika veya şubenin isimlerini işverene bildirmesinden itibaren Toplu İş Sözleşmesinden yararlanırlar.
- d) Toplu İş Sözleşmesinin imzası sırasında sendikaya üye bulunmayanlarla, imza tarihinden sonra işyerine girip de sendikaya üye olmayan ve imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da sonradan üyelikten ayrılan veya sendikaya üyelikten çıkarılanların sözleşmeden yararlanabilmeleri sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri şartına bağlıdır. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanma; yürürlüğe girmiş bulunan sözleşmenin imzasından sonra talepte bulunmak kaydı ile talep tarihinden itibaren geçerlidir.
- e) Dayanışma aidatı hususunda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.
- f) İşveren, sendikaya üye olanlar ile dayanışma aidatı ödeyen işçiler dışında kalan sendikasız işçilere ücret, yasal haklar ve aynı yardımlar dışında herhangi bir hak veremez.
- g) Sözleşmenin yürürlük tarihleri arasında başka bir müesseseden naklen İSKİ işyerlerine gelen üyelere sendikaya üye oldukları tarihten itibaren bu sözleşme hükümleri aynen uygulanır.

## **MADDE 9: MUVAKKAT İŞÇİLER**

- a) İşveren, muvakkat işçi çalıştırmamayı amaç edinir.
- b) Mücbir durumlarda ve işin elverdiği hallerde; işveren muvakkat işçi çalıştırabilir.
- c) Muvakkat işçiler asgari ücretle işbaşı yaparlar. Sendikaya üye oldukları ya da dayanışma aidatı ödedikleri takdirde, işbu sözleşme haklarından aynen yararlanırlar.
- d) Daimî kadrolara eleman alınması gerektiği takdirde; işveren bu kadroları, varsa öncelikle çalışan muvakkat işçiler tarafından doldurur.

## **MADDE 10: ÜCRETİN TANIMI VE ÖDEME ZAMANI**

- a) Genel anlamda ücret işçiye işi karşılığında işveren tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar.
- b) Ücretler her ayın 14. gününden başlayarak, en geç 4 işgünü içinde 3 grup halinde ödenir.
- c) İşçilere ücretleri ile birlikte istihkakları ile yapılan kesintileri açıkça gösteren bir ücret pusulası verilir.
- d) Ödenecek İ.T.İ.S. farkları, ikramiyeler, ödenecekse giyecek ücretleri ayrı bir bordro ile ödeme zamanında bütün işçilere aynı günde tediye edilir.
- e) İşçilere, maddi hatadan kaynaklanan fazla ödemeler, hatanın öğrenildiği tarihten itibaren geri alınır.

## MADDE 11: ÇALIŞMA ESASLARI

İşçilerin işe başlama saatlerinde vazife başında bulunmaları esastır.

1 saate kadar olan gecikmeler için işçilerin ücretinden **herhangi bir kesinti yapılmaz**, 1 saatten fazla olan gecikmelerde mazeretin işverence kabul edilmesi halinde işçi işe başlatılır ve geç kalınan süre kadar **işçinin mazeret izinlerinden** kesinti yapılır.

Bir saate kadar olan gecikmeler ayda üç defayı geçemez. Ayda üç defa vuku bulan gecikmelerden sonra mazeret halinin kabulü işverene aittir.

Mazeret konusunda işverene bilgi verilirken işçi dilerse işyeri baş temsilcisini veya temsilcilerden birini yanında bulundurabilir.

## MADDE 12: ÇALIŞMALAR

Çalışmalar, normal çalışmalar ve vardiyalı çalışmalar olarak 2 kısımda mütalaa edilmektedir.

### 1. Normal çalışmalar:

- Haftalık çalışma süresi 40 saattir.
- Haftalık çalışma süresinin günlere dağılımı ve değişimi ile ara dinlenmeleri yasalara uygun olarak işverence tespit edilir.
- Vardiyalı çalışma yapılan işyerleri ve eklentileri haricindeki yerlerde Cumartesi ve Pazar günleri tatil yapılır.
- Haftalık çalışma 5 gündür, günlük çalışma süresi 8 saattir.
- Çalışılmayan tatil yapılan Cumartesi ve Pazar günleri için işçilere normal birer yevmiye çalışılmış gibi ödenir.
- İşçilerin geçici bir görev ile başka bir yere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler ile vazife mahallindeki iş icabı beklentiler iş süresinden sayılır.
- Haftada 5 iş günü çalışan işçiler tatil yaptıkları Cumartesi veya Pazar günlerinde çalıştırılmaları halinde kendilerine çalıştıkları fazla süreli çalışma ve fazla mesai çalışmalarında çalıştıkları gün için 3 yevmiye ödenir.
- Pazar günü çalışan işçilere (g) bendi uygulanmakla beraber kendilerine ayrıca takip eden hafta içinde bir gün ücretli izin verilir.
- Hafta tatili ve fazla çalışma ücretine hak kazanma bakımından işveren tarafından verilecek ücretli ve 1 günü geçmeyen ücretsiz izinler ile sağlık kurulunca verilecek istirahat süreleri çalışılmış gibi kabul edilir.
- Cumartesi ve Pazar günü çalışmaları hafta tatili ile geçiştirilemez. Çalışmalarda bu maddenin (g) ve (i) bendleri uygulanır.

### 2. Vardiyalı Çalışmalar:

- Vardiyalı çalışmalarda haftalık çalışma süresi 40 saattir. Ancak, bu işçiler çalışma sistemleri gereği tatil olan 6. gün de çalıştırılırlar.
- Haftalık çalışma süresi 40 saat olduğundan 40 saatin üzerindeki çalışmalar fazla mesaiye girmektedir. Vardiyalarda haftanın 6. ve 7. günü yapılan fazla süreli çalışmalar ile fazla mesai çalışmaları için toplam 3'er yevmiye ödenir.
- Vardiyalı işlerde, işin icabı hafta tatili yapmayıp 7. günde de çalıştıkları takdirde, işçilere yaptıkları fazla süreli çalışma ve fazla mesai çalışmalarında bugün için 3 yevmiye ödenecektir. Ayrıca takip eden hafta içinde bir gün ücretli izin verilecektir.
- Kamu kuruluşu olan idarede çalışan işçiler kadrolarına bakılmaksızın zaruri işlerde, vardiyalarda çalıştırılabilir ve fazla mesai yaptırılabilir. Gündüz çalışmak kaydıyla işe alınmış olan işçilerde gerek görülmesi halinde vardiyalı işlerde çalıştırılabilirler.
- Vardiyalı çalışmalarda nöbet değişimleri münavebeli olarak yapılır. Bir hafta sabah çalışan işçi diğer hafta ara vardiyada, bir diğer hafta ise gece vardiyasında görev alır. Vardiya değişiminde ara dinlenmesi 16 saatten hafta tatili 32 saatten aşağı olamaz. **Bu dinlenme sürelerine uyulmaması halinde işçilere 2 yevmiye daha ödenir.**
- Hafta tatili ve fazla çalışma ücretine hak kazanma bakımından işveren tarafından verilecek ücretli ve 1 işgünü geçmeyen ücretsiz izinler ile Sağlık Kurulunca verilecek istirahat süreleri çalışılmış gibi kabul edilir.

- g) Çalışılmadığı takdirde, tatil olan 7. Gün için işçilere normal birer yevmiye çalışılmış gibi ödenir.
- h) Mahrumiyet bölgesinde bulunan Darlık Barajı, Istrancalar ve Melen ile işin icabı çalışma şartları ve ulaşım sorunları bulunan işyerlerinde işin gereği olarak ikili vardiya uygulanabilir.
- i) Genel olarak günlük 24 saat faaliyet gerektiren işlerde üç, 16 saat faaliyet gerektiren işlerde ise iki posta çalıştırılır.
- j) Mesai saatleri periyodik olarak değişen ve günün 24 saatini kapsayacak şekilde 3 vardiya olarak çalışan işçilere günün 24 saatini kapsayacak şekilde 2'li vardiyada çalışanlara, ücretsiz izin haricinde kalan günlere ödenen aylık çıplak saatlik ücretleri toplamının % 25'i kadar vardiya tazminatı ödenir. İkili vardiyalarda çalışanlara da aynı şartlarla aylık çıplak saatlik ücretleri toplamının % 20'si kadar vardiya tazminatı ödenir. Yedek vardiya ekibinin vardiya tutmadığı günler için de aynı hükümler uygulanır.

### **MADDE 13: ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR**

Bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere çalıştırıldığı fazla süreli çalışma ve fazla mesai çalışmalarında beher gün için 3 yevmiye ödenir.

Sendikaya üye olan ve vardiya halinde çalışılan işlerde; 28 Ekim ve Dini Bayramların arife günlerinde 00.00-08.00 vardiyasında çalışanlara ve 08.00-16.00 vardiyasında çalışanlara (Vardiyasız işçilerden bu saatler arasında çalışanlar ile 2 li vardiyada çalışanlardan çalışma süresinin yarısından fazlası saat 13:00 den önce olan işçilere de) 1 yevmiye, 16.00-24.00 vardiyasında çalışanlara ise 2 yevmiye daha ödenir.

### **MADDE 14: ARA DİNLENMESİ**

İşin en müsait zamanında işçilere her gün bir saatlik ara dinlenmesi verilir.

### **MADDE 15: GECE ÇALIŞMALARİ VE SÜRESİ**

- a) Özellikle gece çalıştırılmak üzere işe alınanlar hariç hiçbir işçi 2 haftadan fazla gece çalıştırılmaz.
- b) 20.00 ile 06.00 arası yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır.

### **MADDE 16: ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ**

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da düzenlenen hükümlere göre resmi, dini ve genel tatil günleri şunlardır;

- a) Cumhuriyet Bayramı: 28 Ekim öğleden sonra ve 29 Ekim günü olmak üzere (1,5) gündür.
- b) Yılbaşı Tatili: Ocak ayının 1. günüdür. (1) gündür.
- c) Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı: 23 Nisan günüdür. (1) gündür.
- d) Emek ve Dayanışma günü: 1 Mayıs günüdür. (1) gündür.
- e) Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı: 19 Mayıs günüdür. (1) gündür.
- f) Demokrasi ve Milli Birlik Günü: 15 Temmuz günüdür. (1) gündür
- g) Ramazan Bayramı: Arefe günü öğleden sonra başlamak üzere (3,5) gündür.
- h) Kurban Bayramı: Arefe günü öğleden sonra başlamak üzere (4,5) gündür.
- i) 30 Ağustos Zafer Bayramı: 30 Ağustos günüdür. (1) gündür.

İşbu Toplu İş Sözleşmenin akdinden sonra yasal düzenlemeyle resmî tatil olarak ilan edilen günler resmî tatil olarak kabul edilir.

### **MADDE 17: FAZLA MESAİLER**

- a) Lüzumu halinde işçilere fazla süreli çalışma ve fazla mesai yaptırılabilir.
- b) Fazla süreli çalışma veya fazla mesailer normal günler için 3 saatten fazla olamaz.
- c) İşverenin ifa etmekte bulunduğu kamu görevi dolayısıyla önemli olan arızalarda veya yapılması zaruri olan işlerde İş Kanunu hükümlerine göre bu müddet 3 saat çalışmayı aşabilir.

- d) Fazla mesailer, işverence Aynen işi yapabilecek işçilere hakkaniyet esaslarına göre münavebe ile yaptırılır.
- e) Münavebeli çalışma sistemine uymayanlar hakkında işveren gerekli işlemleri yapar.
- f) Fazla mesailer zorunlu haller dışında, en az bir gün önce işyerinde ilan edilir.
- g) Fazla mesailer bu sözleşmeye uymayarak münavebe ile yapılmadığı takdirde diğer işçilerin sendika veya işverene şikâyet hakkı vardır.
- h) Bu şikâyetler Çalışma ve Disiplin Kurulunda karara bağlanır.
- i) Normal günlerde yaptırılan fazla süreli çalışmalar ile fazla mesailer 3 (üç) saate kadar %100 (yüzdeyüz), 3 (üç) saati aşarsa %200 (yüzde ikiyüz) normal çalışma ücretinin üzerine ilave yapılır.
- j) Bayram ve genel tatil günlerinde yaptırılan fazla süreli çalışma ve fazla mesailerden 8 saati geçen kısmı %200 zamlı olarak ödenir.
- k) İşyerinin özelliği ve iş şartları icabı işçiler, bayram günlerinde, hafta tatilinde veya 12. maddeye göre tatil kapsamına giren cumartesi günleri de çalıştırılabilir. Bu çalışmalarda 12. maddenin 1/g bendi uygulanır.
- l) Fazla mesai yaptırılan işçilerin çalıştığı saat karşılığı ücretleri işverence tam olarak ödenir.
- m) Sıhhi sebeplerle fazla mesai yaptırılması mahzurlu bulunan işçi, fazla mesaiye zorlanamaz. Hastalığın raporla tevsiki şarttır.
- n) Her ne suretle olursa olsun fazla çalışma yaptırılabilmesi için yazılı onay veya emir çıkarılması şarttır. Ancak buna imkân olmayan acil durumlarda şifahi emirle fazla çalışma yaptırılabilir. Bu takdirde fazla çalışmanın başlayış ve bitiş saatleri; işverence, işçilere verilecek olan “Fazla çalışma kartı”na işlenerek fazla çalışmaya nezaret eden işveren yetkilisi tarafından imza edilir ve yaptırılan fazla çalışma için en kısa zamanda onay alınır. Fazla çalışma ücretlerinin hesabında karttaki kayıtlar esas alınır.
- o) Cumartesi günleri servis yapan şoförlere yaptıkları fazla mesailerin tamamı ödenir.
- p) Bu maddenin (c) bendi gereğince yapılan fazla çalışmalarda çalışmalar 3 saat veya daha fazla olduğu takdirde bu sözleşmede belirlenen yemek ücretleri ilave olarak ayrıca ödenir.
- r) Acil durumlarda ikametgahından fazla mesaiye çağırılan işçilerin yaptığı iş 4 saatten az olsa dahi 4 saat fazla mesai ücreti ödenir. Ayrıca her 4 saatlik çalışma için ilaveten 1 yemek parası daha ödenir.

#### **MADDE 18: GECE ZAMMI**

Saat 20.00 ile sabah 06.00 arası gece tabir edilir. Bu saatlerde çalıştırılan işçilerin ücretleri %25 zamlı ödenir.

#### **MADDE 19: TEMSİLCİ TAYİNİ VE GÖREVLERİ**

**A.**

- a) İSKİ 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 izin 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 izin 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 20: İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI**

İşyeri sendika temsilcilerinin teminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Bu teminat hükümleri, amatör olarak görev yapan Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulu üyeleri hakkında da aynen uygulanır.

#### **MADDE 21: SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI**

Sendika ve Konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde; işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak sendika veya konfederasyondaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak 3 ay içinde kullanılabilir. Yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan yararlanamazlar. İşverene düşen pay dâhil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle, ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını da devam ettirebilirler. Yukarıda gösterilen haklardan sendika şube ve yönetim kurulu üyeleri ile başkanları da yararlanırlar.

#### **MADDE 22: ÜCRETLİ YILLIK İZİNLER**

İdareye girişlerinden itibaren ilk 1 yıllık hizmet müddetini ikmal edip yıllık izinlerini kullanmış olan işçilerin müteakip yıllardaki izinlerinde izin kurulunun hazırlayacağı ve işverenin onayından geçen izin cetvellerine göre aşağıda belirtilen süreler nispetinde ücretli izin verilir.

- 1 yıldan 5 yıla kadar hizmeti olanlara; 23 işgünü,
- 5 yıldan fazla 12 yıldan az hizmeti olanlara; 26 işgünü,
- 12 yıl ve daha fazla hizmeti olanlara; 30 işgünü,
- 18 ve daha küçük yaştaki işçilere 23 işgünü, yıllık ücretli izin verilir
- Yıllık izine çıkanların istekleri üzerine 8 güne kadar ücretsiz yol izni verilir.
- Yıllık ücretli izine çıkanlara; izine başlamadan en az 1 gün önce izin sürelerine ait ücretleri, talebi halinde peşin olarak ödenir. **Ayrıca işçiye net 1 maaş tutarında izin harçlığı verilir.**
- İzin listeleri, İş Kanunu'na göre yürürlüğe konulan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği uyarınca işyeri izin kurulu tarafından tanzim olunarak ilan edilir. İzin Kurulu bulunmayan işyerlerinde işveren vekilince düzenlenecek izin çizelgesine işyeri temsilcilerince yapılacak itirazlar dikkate alınır.
- Yıllık ücretli izinler mümkün olduğu kadar yaz aylarında kullandırılır.
- Kişinin müracaatı üzerine (meşru mazeret halinde) izin listesi Genel Müdürlükçe değiştirilebilir.
- İşçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde, işveren veya işveren vekilinin atayacağı bir kişinin başkanlığı altında iki işçi temsilcisinden oluşan bir izin kurulu kurulur. Başkanın yokluğunda kurula aynı yolla seçilecek yedeği başkanlık eder. Kurulun başkanı dışındaki işçi üyeler ve ikişer yedeği işyerinde bulunan sendika temsilcilerince seçilir. İşyerinde sendika temsilcileri seçilmemiş ise izin kurulunun işçi üyeleri o işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının

katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir. Kurulun başkanı, üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilan olunur. Asıl üyelerin yokluğunda yedeklerden biri başkanın çağrısı üzerine toplantılara katılır. Eksilen üye ve yedekler aynı şekilde tamamlanır.

İzin Kurulunun görev ve yetkileri aşağıda gösterilmiştir.

1. İşçiler tarafından verilen işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilecek izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak,
  2. İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve şikayetçilere bildirmek,
  3. Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı ve eğlenceli geçirebilmesi için kamplar veya geziler düzenleme yollarını ve bu yolların işçiler ve aile fertleri için en az külfet yüklemeye çarelerini aramak ve bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverenle gerekli danışmalarda bulunmak,
  4. Yıllık ücretli izin yönetmeliğinin 20. Maddesine göre, işveren tarafından tutulması gereken yıllık ücretli izin defterini inceleyerek en az her 15 günde bir yıllık izne hak kazanan işçilerin çizelgelerini hazırlayıp onaylamak ve işyerinde ilan edilmek üzere işverene sunmak, izin kurulu izin çizelgelerini hazırlarken işçilerin kıdem derecelerini, iznini belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları durumu veya şartları, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurur. İzin Kurulu kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek üzere en geç 15 günde bir defa, yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında gerektiğinde başkanın çağrısı ile iş saatleri içinde toplanır. Toplantılarda alınan kararlar ve yapılan işler deftere sıra ile yazılarak imzalanır. İzin Kurulunun yazı işlerinin gerektirdiği yer, eleman, araç ve gereçler işveren tarafından sağlanır. İşveren, çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren ve örneği yıllık ücretli izin yönetmeliğine ekli yıllık izin defterini tutmak ve defteri, istendiği zaman yetkili memurlara göstermek ve izin kuruluna vermek zorundadır.
- k) Tarafların anlaşması ile yıllık ücretli izin, bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.
- l) İzin ücretleri izne çıktığı tarihteki ücreti üzerinden kesin tahakkuk yapılarak ödenir.
- m) Ücretli izine rastlayan Cumartesi ve pazar günleri ile Ulusal Bayram, Dini Bayram, Genel Tatil Günleri, **Cumhurbaşkanlığı Kararı ile idari izinli sayılan günler, 28 Ekim ve arife günleri ve SGK' dan alınan raporlu günler izin süresinden sayılmaz ücretli izine ilave edilir.**

## **MADDE 23: DİĞER ÜCRETLİ İZİNLER VE ÖDÜL**

İşçilere:

- a) Evlenmeleri halinde 12 işgünü,
- b) İkametgâhlarının yangın, su baskını ve zelzele gibi tabii afetlere maruz kalmaları ve bu durumu ilgili Makamlardan alınacak belge ile üç işveren, iki sendika temsilcisinden oluşan komisyona ibraz etmeleri halinde 30 işgününe kadar ücretli izin verilir ve komisyon tarafından sözleşmenin birinci yılı, 1. 6 ayında **Net 100.000 TL** tavanı aşmamak üzere belirlenecek para yardımı yapılır.  
**Bu tutar sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.**
- c) Eşinin doğum yapması halinde 15 işgünü,
- d) Eş ve çocuklarının ölümü halinde 10 işgünü, ana, baba ve kardeşlerin ölümü halinde 6 işgünü, kayınvalide ve kayınpederin ölümü halinde 5 işgünü, büyük anne, büyük baba, amca, dayı, hala, teyzesinin ölümü halinde 2 iş günü izin verilir.
- e) İşyerinde, çalışanlardan birinin ölümünde; cenazeye hazırlık için veya törene katılmak üzere işverence gereği kadar işçiye ücretli izin verilir.
- f) Doğum yapan kadın işçilere ilgili yasa hükümleri uygulanır.
- g) Şu kadar ki yukarıdaki fıkralarda belirtilen sebeplere müsteniden verilecek izinlerin işçinin bulunduğu mahal dışında vukuu bulması halinde 1 ay zarfında, iş mahallinde ise en geç 15 gün



içinde bilahare belge ibraz etmek kaydı ile kullanılmaya başlanması ve verilecek izin süresine ait ücretin ödenebilmesi için de durumu tevsik etmesi şarttır.

**h)** Yukarıdaki izinler yıllık ücretli izin süresi içerisinde kullanıldığı takdirde; yıllık ücretli izinlerin hitamında, yukarıdaki miktarlar kadar daha izin verilir.

**i)** Meşru mazeretleri olan sendika üyesi işçilere her yıl Ocak, Şubat, Mart, Nisan, Mayıs, Haziran, Temmuz, Ağustos, Eylül, Ekim, Kasım ve Aralık ayları için zaruri işlerini görmek üzere birer gün ücretli izin verilir. Bu izinler üyenin talep etmesi halinde **saatlik** olarak kullanılabilir.

**j)** İşverence takdir edilmek üzere; yangın, sel, deprem, tabii afet ve olağanüstü iklim şartlarında olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerinden üstün iş yapan işçilere 60 günlük ücretini aşmamak üzere sendikanın görüşü alınarak ödül verilebilir.

**k)** Yıl içinde SGK tarafından süresi ne olursa olsun verilen istirahat süreleri ücretli yıllık izne hak kazanma bakımından çalışılmış günler gibi sayılır. İzin kullanımı bakımından hizmet yılını aşması halinde de bu izinler kullanılır veya ücreti ödenir.

**l)** İşçinin evlat edinmesi halinde 3 gün ücretli izin verilir.

**m)** İşçilerin en az yüzde **altmış** 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 **iki** güne kadar ücretli izin verilir.

**n)** İşçilerin en az yüzde **altmış** oranında engeli olan eşinin tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan eş tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on **iki** güne kadar ücretli izin verilir.

**o)** **Sendika üyesi işçinin eşi ve çocukları ile ana ve babasının hastalanarak tedavi amacıyla hastaneye yatması hâlinde; her bir vakanın ayrı ayrı gerçekleşmesi ve belgelendirilmesi kaydıyla, il dışında 15 gün, il içinde 10 gün izin verilir.**

**p)** İşverence, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar gününde kadın işçilere bir gün ücretli izin verilir. Ayrıca işveren kurumda etkinlik düzenlenmesi yönünde Sendika ile birlikte gerekli çalışmaları yapar.

**Ayrıca Tüm çalışan kadın üyelere 8 Mart Dünya Kadınlar gününde ödenmek üzere net 10.000 TL ödenir.**

**Bu tutar sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.**

**q)** Çalışanların, çocuklarının evlenmesi ve sünnet edilmesi halinde 2 iş günü ücretli izin verilir.

**r)** Kurumda fiilen çalışan ve aynı zamanda Ön Lisans, Lisans, Yüksek Lisans veya Doktora programlarında örgün eğitime devam eden işçi personele; ders, sınav, tez savunması ve benzeri akademik zorunluluklarını yerine getirebilmeleri amacıyla her eğitim-öğretim yılı içinde toplam 12 (on iki) iş günü ücretli eğitim izni verilir. Bu izin, eğitim dönemi (Güz ve Bahar yarıyılları) içerisinde ihtiyaca göre parçalar halinde veya toplu olarak kullanılabilir. Kullanılmayan izinler bir sonraki eğitim-öğretim yılına devredilemez. Personel, bu izinden faydalanabilmek için her dönem başında ilgili eğitim kurumundan alacağı "Öğrenci Belgesi" ve "Ders Programı"nı; izin kullanımından önce ise (sınav takvimi, ders günü vb.) ilgili belgeleri birimine ibraz etmekle yükümlüdür.

## **MADDE 24: ÜCRETSİZ İZİNLER**

**a)** İdarede çalışan işçilere mazeretleri halinde 4 aya kadar ücretsiz izin verilir.

**b)** İşçi meşru mazeret beyan ettiği takdirde bu süre işverence uzatılabilir.

**c)** Belge tevsiki halinde işçilerin hakem kurulları huzuruna çıkmaları, uzlaştırma toplantılarına iştirak etmeleri, bu kurullarda veya iş mahkemelerinde işçi temsilciliği vazifesi ifa etmeleri gibi hallerde kendilerine ücretsiz izin verilir. Bu hizmeti ücretsiz olarak yaptığının tevsiki halinde veya bu görevleri sendika üyesi olarak ifa edenlerin ücretlerinden kesinti yapılmaz.

**d)** Mahalli meclislerde seçilmek suretiyle görev alanların müracaatları halinde ücretsiz izin verilir.

## **MADDE 25: EĞİTİM ÇALIŞMALARI**

Sendika eğitim ve sosyal konularda işverenin salon, araç ve gereçlerini işverene bir hafta önceden yazılı olarak haber vermek ve Genel Müdürlükten izin almak kaydı ile kullanır. Sendikanın, Şubenin, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (TÜRK-İŞ) ve Sendikanın bağlı bulunduğu uluslararası üst kuruluşların, devlet resmi kuruluşlarının işverenin eğitim dairesi ile sendikanın veya şubenin müştereken düzenleyeceği konferans, seminer ve kongrelerine katılacak sendika üyelerinin her birine sendikanın veya şubenin müracaatı ve işverenin onayı ile,

- a) Bir yıl içinde yurt içinde (yol dahil) 20 gün ücretli izin verilir.
- b) Bir yıl içinde yurt dışında (yol dahil) 30 gün ücretli izin verilir.
- c) Her yıl harice gideceklerin adedi 10, dahilde ise 30 kişiyi geçemez.
- d) İşverenin, sendikanın veya şubenin karşılıklı anlaşması ile bu müddetler ve sayılar arttırabilir.
- e) Sendikanın veya şubenin düzenleyeceği ve işçi-işveren ilişkileri, üretimin arttırılması, iş nizamı, beşerî münasebetler, çalışma ve sosyal hayatımızı içine alan konulardaki seminerlere işverence ilkbaharda 4, sonbaharda ve kış aylarında 4, toplam 8 seminer için her seminer 80'er kişi üzerinden olmak üzere ücretli izin verilir. İhtiyaç olduğu takdirde işbu maddenin (d) bendi uygulanır. Her seminer 5 işgününden fazla olamaz. Bahse konu seminerlere işveren isterse ayrıca kursiyer iştirak ettirebilir.
- f) Ancak, herhalde eğitim ve seminerlere iştirak ettirileceklerin işverenin onayından geçirilmesi şarttır.

## **MADDE 26: DIŞ ÜLKELERE GÖNDERİLECEK İŞÇİLER**

- a) İşverence işçilerin mesleki bilgilerinin, genel kültürlerinin ve dünya görüşlerinin geliştirilmesi, iş verimliliğinin arttırılması ve teknik bilgilerinin ilerlemesi bakımından sendika ve şube ile tespit etmek şartı ile yılda her gruptan 2'şer kişiyi ileri sanayi merkezi olan dış ülkelere eğitim ve tetkik için yabancı dil bilme zorunluluğu aranmadan gönderebilir.
- b) İşveren sendika veya şube ile anlaşarak yukarıdaki miktarları arttırabilir.
- c) Söz konusu seyahatler için bütün masraflar, Harcırah Yasası esasları dahilinde karşılanır.
- d) Dış ülkelere gönderilen işçilerin bu maddenin (c) bendi gereğince ödenen harcırahları dışında, yurt dışında kaldığı günlerdeki ücretleri de (gidiş-geliş yol dahil) işveren tarafından fiilen işyerinde çalışılmış gibi ödenir.

## **MADDE 27: SENDİKA VEYA ŞUBE FAALİYETLERİ**

Sendika genel başkanı ve yöneticileri, şube başkanı ve yöneticileri, sendika temsilcileri işyeri ve eklentilerindeki amirlerine haber vermek, işi aksatmamak ve iş disiplinine uymak şartı ile temsilciler odasında üyeleri ile temasta bulunabilirler. Lüzumlu ise işyeri amirlerine haber vermek şartı ile işyeri ve eklentilerinde üyelerinin çalışma durumlarını işi aksatmayacak şekilde yerinde izlerler.

## **MADDE 28: SENDİKA VE ŞUBE TOPLANTILARI**

- a) Sendikaya bağlı olan işçiler, sendikal ve sosyal konularda sendika veya şube yönetim kurulunun görevlendireceği sendika veya şube yöneticileri, Genel Müdürlükten müsaade almak şartı ile mesai haricinde yemekhane ve konferans salonu gibi umumi yerlerde toplantı yaparlar.
- b) İşyeri baş temsilcisine belediye otobüsleri bulunmayan veya mutad nakil vasıtaları işlemeyen bölgelerdeki işyeri ve eklentilerinde madde 19'da belirtilen görevlerini sürdürmek üzere talep edilen günde işveren tarafından vasıta tahsis edilir.

## **MADDE 29: DİĞER HAKLAR**

İşverene bağlı işyeri ve eklentilerinde çalışan veya işyeri ve eklentilerinden profesyonel kadroya seçilen yönetici ve temsilciler işyeri telefonlarından istifade ederler.

### **MADDE 30: AİDAT LİSTESİ VE AİDAT KESİMİ**

- a) İşveren; sendika veya şubenin, sözleşmenin imzasından sonra 3 nüsha halinde bildireceği listelerde adı yazılı işçilerden sendika tüzüğünde belirtilen üye ve dayanışma aidatlarını işçilerin ücret tediyeından keserek ana tüzük hükümleri doğrultusunda, işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen 30 gün içinde sendikanın banka hesabına yatırır.
- b) İşçiler, ücretli yıllık izne çıktıklarında o ayın aidatı ücret bordrolarından, istirahatli olduklarında işverenden alacakları istirahat ücreti farkından kesilir.
- c) Kesilen aidatlar listeye işlendikten sonra listenin tasdikli birer nüshası sendika veya şubeye iade edilir.
- d) (c) fıkrasında belirtilen listelere göre aidatları kesilmeyen üyelerin aidatları, müteakip ayda kesilerek sendikanın banka hesabına yatırılır. İşveren, üye aidatlarını kesmediği takdirde o nispette sendikaya karşı borçlu olur.
- e) İşveren sözleşmenin imzasını müteakip en kısa sürede işçilerin listesini çalıştıkları birim itibariyle şubeye bildirir. İşveren bu görevlerden dolayı sendikadan herhangi bir masraf talep etmez.
- f) Üye durumundaki değişiklikler ek bir liste ile işverene bildirilir.
- g) Toplu İş Sözleşmesinin imzalanmasından sonra; yürürlük tarihinden itibaren alınacak birikmiş haklardan geriye dönük aidat farklarını işveren keserek sendikanın banka hesabına yatırır.
- h) İşveren, işbu sözleşme sona erdiğinde yenisi imzalanana kadar aidat kesimine devam eder.
- i) Üye listelerinde mükerrer durumun ortadan kalkması, listelerin sıhhatli olmasını sağlamak için işveren her ay sonu emekli olan, istifa eden ve diğer sebeplerle işten ayrılanları liste halinde sendikaya bildirir.

### **MADDE 31: İŞYERİNDEKİ DERNEKLERE AİDAT KESİMİ**

İşyerindeki derneklere aidat kesimi konusunda yasa hükümleri uygulanır.

### **MADDE 32: SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ SALON-ARAÇ GEREÇ ve DUYURU PANOLARI**

Sendika; eğitim semineri, kurs, konferans vb. çalışmalar için işyerinin salon araç ve gereçlerinden, işverene önceden haber vermek koşulu ile ücretsiz yararlanır. İşveren, salon ve malzemelerin ihtiyacı karşılayacak düzeyde olmasına özen gösterir. İşveren, sendika duyuru ve bildirimlerinin asılması için her işyerinde tüm işçilerin kolayca görebilecekleri bir yerde camlı ve kilitli bir duyuru panosu bulundurur. Bu panoya başka sendikaların ilan ve bildirimleri asılmayacağı gibi, işyerinde yetkili olmayan başka sendikalar için de ayrıca duyuru panosu bulundurulamaz ve salon, araç, gereç ve yer tahsis edilemez.

### **MADDE 33: TEMSİLCİ ODALARI**

- a) Mevcut temsilci odalarının kullanımına devam edilir. Temsilci odası bulunmayan işyerinde işveren sendikanın görüşlerini alarak imkân dâhilinde temsilci odası açar. İşveren işyerinde normal ya da işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından tesis yapmaya karar verdiğinde bu tesislerde temsilci odalarına da öncelik tanır.
- b) Temsilci odalarının lüzumlu büro malzemeleri ve tefrişi işveren tarafından ikmal ettirilir. Bahse konu odaların bulunduğu yerde santral mevcut ise dahili telefon tahsis edilir.
- c) Temsilci odaları işveren ve sendika temsilcileri tarafından amacı dışında kullanılamaz.

### **MADDE 34: SOSYAL TESİSLER**

İşveren gerekli gördüğü takdirde işçilerin kesif olduğu bütün işyerlerinde maddi imkânlar ölçüsünde sosyal tesis yapar.

### **MADDE 35: İŞÇİLERE VASITA TAHSİSİ**

- a) İşveren işçilerin ikamet yerlerinden işe gidip gelmelerinde halen takip etmiş olduğu vasıta uygulamasına aynen devam eder. Bu vasıtalar sıhhi şartlara haiz olacak şekilde düzenlenir. İşe gidiş geliş servisleri İdarenin tahsis ettiği otobüs, midibüs ve minibüslerle yapılır.
- b) Servis otobüslerinin işçileri iş saatlerinde işe yetiştiremediği, geç kalındığı saatler iş saatlerinden sayılır.
- c) İşveren tarafından servis hizmeti sağlanması esastır. İşçiler servis hizmetinden yararlanıp yararlanmama konusunda tercihte bulunabilirler.  
Servis hizmetinden fiilen yararlanamayan veya yararlanması mümkün olmayan işçilere; çalışma saatlerinin servis saatleriyle uyumlu olmaması, idarenin dış işlerinde daimî olarak görev yapmaları veya ikametgâhı ile işyeri ve en yakın servis güzergâhı ya da servis durağı arası yaya olarak en kısa güzergâh üzerinden 300 metrenin üzerinde olması hallerinde aylık mavi kart verilir veya işçinin talebi üzerine bedeli net olarak ödenir.  
Toplu taşıma imkânı bulunmayan yerlerde işçinin talebi halinde ulaşım gideri rayiç bedel üzerinden net olarak karşılanır.  
Bu maddenin uygulanmasında eşitlik ilkesi gözetilir; benzer durumda olan işçilere farklı uygulama yapılamaz. Tereddüt halinde yorum işçi lehine yapılır.
- d) İşçilerin, ayın muayyen günlerinde yıllık izne çıktıkları ya da istirahatli oluşlarında mavi kart veya bedeli uygulamasına aynen devam olunur.
- e) Adalarda ve Silivri Eğitim Sosyal Tesisleri daimî kadrosunda çalışan işçilerden ikametleri Ada veya bahse konu Tesisler dışında bulunan işçilere ve ikametgâhları ada olup da ada dışında başka işyerinde çalışanlara işe gidiş ve gelişleri için ikametgâhlarına göre aylık vapur pasosu, vapur pasosu bedeli veya hesaplanacak diğer vasıta ücretleri işverence ödenir.
- f) Toplu taşıma aracı olmayan Kıyı köy, Yalı köy, İstirancalar, Dana mandıra Tesisleri, Sazlı dere, Alibey Barajı, Darlık, Melen, Yeşil çay ve Ağva işyerlerinde çalışan işçilere her ne suretle olursa olsun aylık mavi kart bedeli yol yardımı olarak ödenir.
- g) Servis araçlarından yararlanmakla beraber işe gidip gelmede belediye otobüsüne veya başka bir vasıtaya binmek mecburiyetinde kalan işçilere, servis güzergâhı ile ikametgâhı arasındaki mesafe 300 metrenin üzerinde ise mavi kart verilir veya bedeli net olarak ödenir.
- h) 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.
- i) Medeni şartlara haiz üstü kapalı oturaklı vasıtalar tahsis edilir. İçi malzeme yüklü bir vasıta ile işçi nakli kesinlikle yapılamaz.
- j) Mücbir sebepler nedeniyle gece çalışması döneminde fazla çalışmaya çağrılan veya fazla çalışmaya devam eden işçilerin, işin hitamında ikametine ulaşımı işverence sağlanır.
- k) İşveren, servis araçlarında çalışmaların düzenli yapılması, servislerin aksamamasını teminen her serviste sendikaca teklif edilecek birer servis sorumlusu bulundurur.
- l) 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 tarifelerini cenaze sahibine öder.
- m) Mavi kart veya bedeli uygulamasında çıkabilecek uyuşmazlıklar üç işveren, iki sendika temsilcisinden oluşan bir komisyon tarafından çözüme kavuşturulur. Bu madde hükmüne aykırı hareket edenler saptandığında aldığı ücret defaten geri alınır.
- n) Engelli personelin, engel durumu nedeniyle servis aracından faydalanamaması hâlinde mavi kart ücreti kendisine ödenir.
- o) Bilgi İşlem Daire Başkanlığında görev yapan ve görevi gereği farklı bölgelerde fiilen çalışan personele mavi kart ücreti ödenir.
- p) Fazla mesaiye kaldığı zamanlarda servis araçlarından yararlanamayan işçilere mesaiye kaldığı sürelerle ilgili toplu taşıma ücretleri ödenir.

### **MADDE 36: HASTALIK HALLERİ**

- a) Günlük vizite sonunda doktorun göstereceği lüzuma binaen veya acil hastalanmalarda veya doktor olmayıp işyerinde veya eklentilerinde hastalanıp hastaneye gitmesi gereken işçilere veya işyeri doktorunun yazdığı reçete sebebiyle ilaç alacak kişilere, işveren veya işveren vekilince vasıta temin edilir.
- b) Hastaneye gidecek hasta işçinin yanına, gerektiğinde işveren tarafından bir refakatçi verilir.
- c) Hastalık sebebiyle işe gelmeyen işçinin durumu en kısa zamanda ve herhalde 24 saat içinde işverenin ilgililerine bildirilir.
- d) Hastalık sebebiyle işe gelmeyen işçinin vizite kâğıdı işveren tarafından istenilen yere gönderilir.
- e) İmkân nispetinde, işçilerin çocuklarının ve eşinin muayenesi, varsa işyeri doktoru tarafından yapılır.
- f) İdare bünyesinde bulunan hasta nakil araçları günün her saatinde işyerlerinde bulundurulur. Acil vakalarda hasta nakil aracı derhal vaka yerine sevk edilir. Ayrıca, işveren Kağıthane, Terkos, Elmalı, İkitelli, Bahçelievler, Ömerli, Büyükçekmece ve Darlık Barajı, Istrancalar, Kartal, Melen ve Ağva'da hasta nakil aracı bulundurmamak mecburiyetindedir. Bundan böyle mahrumiyet bölgelerine açılacak yeni işyerlerine de işverence derhal hasta nakil aracı alınır. Hasta nakil araçları amacı dışında kesinlikle kullanılamaz. İşveren, Ambulans veya Hasta Nakil Aracı ihtiyacını, hizmet alımı yoluyla da yerine getirebilir. Yukarıda belirtilen işyerleri dışındaki işyerlerine hasta nakil aracı alınması için Sendikadan gelecek teklif işverence değerlendirilir.
- g) Sendika üyesi işçinin **kendisi eş ve çocukları ile anne ve babasının** hastalıkları durumunda mazeret izni **saklı kalmak kaydıyla, belge veya barkod getirmesi** şartıyla herhangi bir sağlık kuruluşuna götürülüp getirilmeleri için talebi doğrultusunda **her defasında** bir gün ücretli izin verilir.

### **MADDE 37: ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA**

Muvazzaf askerlik görevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin hizmet akdi işinden ayrıldığı günden başlayarak 2 ay sonra feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca 2 gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı 90 günü geçemez. Hizmet akdinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde hizmet akdinin kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olmasa bile fesih için kanunun gösterdiği önel bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak, hizmet akdi esasen belirli bir süreyi içine alıyor da bu süre yukarıda yazılı önel içinde kendiliğinden bitiyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

### **MADDE 38: İŞÇİ ÇOCUKLARINA VASITA TAHSİSİ**

İdareye ait lojmanlarda oturan personelin o bölgede okul olmaması durumunda, örgün öğretim kapsamında okuyan çocukları için, zorunlu eğitim süresince ve eğitim dönemi içerisinde UKOME'nin belirlediği en yakın mesafe ücreti servis yardımı olarak ödenir.

### **MADDE 39: SENDİKA MÜRACAAT VE TEKLİFLERİNİN CEVAPLANDIRILMASI**

İşveren sendika veya şubenin her türlü müracaat ve tekliflerini en geç 15 gün içinde yazılı olarak cevaplandırır. İşveren bu süre zarfında mutlaka cevap verecektir. Sözleşmeden doğan ihtilaflar ve işçiler ile ilgili hususlar Çalışma ve Disiplin Kurulunca görüşülüp karara bağlanır.

### **MADDE 40: HARCIRAH**

- a) İşçilerin geçici ve sürekli yollukları harcırah ve bütçe kanunlarınca ödenir.

- b) Muayyen bir zaman için geçici görevlendirmelerde harcırah ve bütçe kanunlarının tespit ettiği harcırahlar ödenir.
- c) Geçici bir görevle İSKİ'nin görev alanı dışındaki yerlere gönderilen işçilere işveren kalacak yer temin etmek zorundadır.

## **MADDE 41: SOSYAL İŞLER VE TABL DOT GÖREVLİSİ**

### **1. Sosyal İşler:**

- a) Silivri Eğitim ve Dinlenme Tesislerindeki yönetim kadrolarında işçiyi temsilen Sendikaca atanacak 2 kamp yönetim kurulu üyesi bulundurulur. Bu yöneticilere görev yaptıkları sürece bir oda tahsis edilir.
- b) Dinlenme tesislerinde her devre sendika adına bir lojman tahsis edilir. Bahse konu lojmanlarda kalacakların isimleri şubece devre başında işverene yazılı olarak bildirilir. Kampta 19 no'lu lojman Kamu Sosyal Tesislerini düzenleyen mevzuata uygun şekilde sendika tarafından kullanılır. Müsait olduğu takdirde, işverence lojman adedi artırılabilir.
- c) Kamp iştirak yönetmeliğinin değişmesi halinde sendikanın görüşü alınır.
- d) Taraflar anlaşarak Anadolu ve İstanbul yakalarında uygun görülecek bir yerde müştereken sosyal tesis açabilir.
- e) İşverenin işçi personeli sendikanın sosyal tesislerinden ve konaklama yerlerinden yararlanır.

### **2. Tabldot Görevlisi:**

- a) Kağıthane İşyerinde 4 kişi, diğer yemek dağıtılan işyerlerinde 2 kişiden oluşan birer tabldot heyeti kurulur.
- b) Tabldot görevlisi olan sendika temsilcisi, işyerindeki asıl görevlerinin dışında bu hizmeti yapar. Hizmeti normal mesaisinin dışına çıktığında, ayrıca çalıştığı saat oranında fazla mesai verilir.

## **MADDE 42: ÇALIŞMA VE DİSİPLİN KURULU**

- a) Bu sözleşmenin uygulanmasında, taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıkları çözümlenmek ve disipline ilişkin konularda gerekli kararları vermek üzere 6 kişiden oluşan Çalışma ve Disiplin Kurulu teşkil edilir. Kurulun 3 üyesini işveren diğer 3 üyesini ise sendika tayin eder. Aynı sayıda yedek üye taraflarca tespit edilir. Asıl üyelerin bulunmadığı hallerde yedekler toplantıya iştirak ederler.
- b) Kurulun başkanı işveren tarafından seçilir.
- c) Kararlar toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu 2 oy sayılır.
- d) Sendikanın veya şubenin 3 temsilcisinden 1 tanesi sendika veya şube tarafından raportör olarak görevlendirilir.
- e) Kurul, bir gün önceden haber vermek kaydı ile başkanın uygun göreceği gün ve yerde toplanır.
- f) Kurulun başkanı veya raportörü, önemli gördüğü konularda kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir.
- g) Kurul salt çoğunlukla toplanır. Bir oturuma üyelerden herhangi birinin iştirak etmemesi halinde 2. oturumda kurul mevcudun ekseriyeti ile toplanır.
- h) Kurul aldığı kararları zabıt haline getirir, imzalar ve en geç 1 hafta içinde onaya gönderir.

## **MADDE 43: DİSİPLİN CEZALARI VE DİSİPLİNE AİT ESASLAR**

- a) Disiplin Kurulunun görevi; disipline ilişkin konularda işbu Toplu İş Sözleşmesinin eki ceza cetveline uygun olarak cezai kararlar vermektir. Ceza cetvelinde belirtilmeyen suçların vukuu halinde cetvele uygun en yakın ceza verilebilir.
- b) Disiplin cezaları:
  - 1. İhtar,
  - 2. Gündelik kesimi,
  - 3. Geçici olarak işten çıkarma,
  - 4. İşten çıkarma, olmak üzere verilir.

**İHTAR:** İşçiyi vazifesinde dikkate davettir.

**GÜNDELİK KESİMİ:** İşçinin ücretinden 3 yevmiyeye kadar kesilmesidir. Bu ceza işçinin aylık istihkakından her ay için bir gündelik tutarından fazla kesilmemek koşuluyla uygulanır. İşçinin siciline geçer

**GEÇİCİ OLARAK İŞTEN ÇIKARMA:** İşçinin geçici bir süre için işten çıkartılıp hizmet akdinin askıya alınmasıdır.

**İŞTEN ÇIKARMA:** İş akdinin feshedilmesidir.

- c) İhtar cezaları, işçinin savunmasını almak kaydıyla Daire Müdürü veya Başkanı tarafından verilir. Cezalarının işçiye tebliği tarihinden itibaren 6 işgünü içinde işçinin, Genel Müdürlüğe başvurarak cezaya itiraz hakkı vardır. Bu durumda (d) fıkrasındaki prosedür uygulanır.
- d) Disiplini bozan fiili öğrenen ilgili amir en kısa zamanda (olayın öğrenildiği tarihten itibaren en geç 30 gün içinde) gerekli belgeleri tamamlayarak keyfiyeti Genel Müdürlüğe arz eder. Genel Müdür veya ilgili Genel Müdür Yardımcısı gelen bu belgelere göre ceza verilecekse bu evrakı Çalışma ve Disiplin Kuruluna sevk eder. Belgelerde eksik hususlar varsa (deliller, tanık ifadeleri, savunma, idare zararının tespit edilmesi vb. gibi) konuyu tahkik ettirerek dosyayı gerekli kararın verilmesi için kurula gönderir. Gerekli görülen durumlarda işçi ve tanıklar kurulda dinlenebilir.
- e) İşçiye savunması alınmadan herhangi bir ceza verilemez. İşçi tebliğinden itibaren 7 işgünü içerisinde savunmasını vermek zorundadır.
- f) Kurul, belgelerin kurula sevkini müteakip genel olarak 20 gün içinde olay hakkında gerekli incelemesini yaparak kararını verir. Ancak, bu süre kurulca uzatılabilir. Çalışma ve Disiplin Kurulu tahkikatın genişletilmesine de karar verebilir.
- g) Çalışma ve Disiplin Kurulu kararları Genel Müdürün onayı ile kesinleşir. Genel Müdürün kararları tadil ve red yetkisi vardır. Bu durumda Genel Müdür tarafından tadil edilen şekliyle karar uygulanır. Genel Müdür cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilir.
- h) İşçinin, disiplini ihlal eden bir fiili, fiilin işlendiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde tekrar işleme halinde ek ceza cetvelinde gösterilen cezalar sırasıyla takdir olunur. İki (dahil) ve daha yukarı muhtelif fiillerden bir yıl içinde üç defa ceza alan bir işçinin aynı yıl içinde dördüncü bir fiili için ceza tertibi gerektiğinde, bu fiili için verilmesi icap eden ceza evvelki fiillerin mahiyetleri ve verilen cezalar da nazara alınarak kurulda serbestçe takdir olunur.
- i) Kurulca verilen karar, işçinin işten çıkarılmasına ilişkin ise bu kararın, akdi feshe yetkili makama karar tarihinden itibaren 6 işgünü içinde gönderilmesi gerekir.
- j) Kurul kararları işçiye genel olarak yazılı ve nedenleri belirtilmek suretiyle tebliğ edilir. İşçinin onaylanan kararları tebellüğden sakınması ve kararın tebliği sırasında bir tutanak ile tesbit olunmak kaydıyla tebliğ edilmiş sayılır ve karar uygulanır. Eğer işçi; izin, geçici görev ve askerlik hizmeti gibi nedenlerle işyerinde bulunmuyorsa tebligat ikamet adresine iadeli taahhütlü olarak yapılır. Kurulun, iş akdi feshi kararlarının, Genel Müdür tarafından onaylanması tarihinden itibaren 6 işgünü içinde taahhütlü mektupla ilgilinin ev adresine postalanması gerekir.
- k) İşyerinin huzurunu, işçilerin birlik ve beraberliğini bozanların durumunu sendika bu kurula Genel Müdürlük kanalı ile intikal ettirir. Cezai kararları Çalışma ve Disiplin Kurulu verir.
- l) İşveren, kurulun vermiş olduğu kararların tasdikli birer suretini şube merkezine gönderir.

#### **MADDE 44: ŞİKÂyetLERİN HALLİ**

Her işyerindeki şikâyet ve müracaatların;

- a) Şifahi olarak kendi işyerindeki sendika temsilcilerine bildirilmesi,
- b) Sendika temsilcilerinin de o işyerindeki işvereni temsil eden kimse ile şifahen temas ederek müracaat ve şikâyetlerin hallerine çalışması,
- c) Sendika temsilcilerinin halledemediği şikâyet ve müracaatı yazılı şekle sokarak işyerinin baş temsilcisine intikal ettirmesi,

- d) Baş temsilcinin o işyerindeki işvereni temsil eden kimse ile temas ederek meseleyi halle çalışması,
- e) Halli mümkün olmadığı takdirde hadise yazılı olarak Genel Müdürlük kanalıyla çalışma ve Disiplin Kuruluna intikal ettirilir.
- f) Kurul gerektiği zaman ilgilileri bizzat dinleme yetkisine sahiptir.
- g) Kurul ilgili konuyu tezekkür ederek görüşünü Genel Müdürlük Makamına yazılı olarak bildirir.

#### **MADDE 45: KAMU KONUTU TAHSİSİ**

11.11.1983 tarih, 18218 sayılı Resm Gazetede yayınlanmış olan Kamu Konutları Kanunu ile buna istinaden çıkarılmış olan yönetmelik hükümleri uygulanır. Konutların sıra esasına göre tahsisi yapılırken komisyonda bir sendika temsilcisi bulunur. **İşçi personelden, kamu konutu tahsis talebinde tapu kayıt bilgileri istenemez.**

#### **MADDE 46: TUTUKLANMA ve GÖZETİM ALTINA ALINMA**

Gözaltına alınan işçinin iş akdi feshedilemez. Gzaltındaki işçinin salıverilmesi halinde, gözaltında kaldığı sürede ücretli izinli sayılır ve bu süre için creti tam ödenir.

Herhangi bir sebeple tutuklanan işçinin tutukluluğu, işbu toplu iş sözleşmesinin 73.maddesinde belirtilen bildirim sürelerini aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesih sayılır. Belirlenen bildirim süreleri kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

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 **180 gün içinde son bulması ve kararın kesinleşmesinden itibaren 15 gün içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerin hakları ile işe alınırlar. 180 gün geçtikten sonra tutukluluğun sona ermesi ve kararın kesinleşmesinden itibaren 15 gün içerisinde başvurulması halinde ise boş kadro varsa emsallerin hakları ile işe alınırlar. Her iki halde de işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.**

Tutuksuz yargılanan işçinin 6 aydan fazla hapis cezası veya ağır hapis cezası ile mahkm edilmesi ve kararın kesinleşmesi halinde, iş akdi feshedilir.

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

İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler, operatörler veya geçici görevlendirme ile şoförlük yapanlar bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde, bir yıl süre ile iş akitleri askıya alınır. Bunların, 30 gün içinde başvurmaları halinde, eski işlerine veya benzeri işlere başlatılırlar. Tutukluluk veya mahkmiyetin 1 yıldan fazla olması halinde tekrar işe başlatmak işverenin takdirine bağlıdır.

**İşçilerin görevlerini yerine getirmeleri sırasında işten kaynaklanan nedenlerle işçi aleyhine dava açılması ve işçinin 3. şahıslara karşı dava aması durumunda işveren gerekli hukuki yardımları yapar ve avukat temin eder, açılan davalardan kaynaklanan vekalet creti, yargılama giderleri vb. tüm mali yükümlülükler işverene aittir. alışan, işbu davalar nedeniyle herhangi bir maddi sorumluluk altına sokulamaz. Bu kapsamda yapılan masraflar işçiye rücu edilemez.**

#### **MADDE 47: TRAFİK SULARI**

İşçilerin işlemiş oldukları trafik suçlarından dolayı ehliyetlerinin mahkemeye geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurulması halinde işçiler eski görevlerine iade edilirler. İşveren ehliyetlerinin alınması süresi içinde işçiyi branşına uygun bir işte çalıştırır.



#### **MADDE 48: HASAR VE ZARARIN TAZMİN ŞEKLİ**

İşçi tarafından ifa olunan hasar-zararın tazmini için işyerinde 3 kişiden oluşan hasar ve zarar tespit komisyonları kurulur.

Bu komisyonlarda:

- a) Bir işveren temsilcisi başkanlığında,
- b) Bir sendika temsilcisi,
- c) Olayın mahiyetine göre işyerinde işten anlayan ve işveren ve sendikanın 3 gün içinde müştereken seçecekleri 3.bir kişiden teşekkül eder. Üçüncü kişinin seçilmemesi halinde, ilgili kamu kuruluşlarından ihtisas sahibi bir kişinin tayini istenir.

#### **MADDE 49: HASAR VE ZARAR TESBİT TUTANAĞININ MUHTEVASI**

Hasar ve zarar tespit tutanağında;

- a) Olayın mahiyeti ve oluş şekli,
- b) Vaki hasar ve zararın işçinin kasıt, kusur veya ihmalden mi, yoksa alet veya muharrrik bir kuvvetin arızasından mı veya her iki tarafa ait ortaklaşa bir kusurdan mı ileri geldiği,
- c) Hasar ve zararın miktarı ve bu miktarın işçi tarafından ödenmesi gereken kısmı belirtilir. Tutanak ve ekleri ilgililerin bağlı bulunduğu işveren vekiline sunulur. Bu komisyon lüzumu halinde bilirkişiye müracaat edebilir.
- d) Şoförün ve iş makinesi operatörünün, kullandığı araçta arıza bulunduğunu önceden yazılı olarak bildirmesine rağmen, arızalı aracın trafiğe çıkarılması sonucu, bildirilen arıza nedeniyle bir kazanın olması halinde, meydana gelecek hasar ve zararın tamamı işverence karşılanır.

#### **MADDE 50: 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 ya da 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) İşveren tarafından işin görülmesi amacıyla şoför olarak görev yapan ve pozisyonu dışında araç kullandırılan işçilere araçların kullanımından doğan trafik idari para cezaları, otopark cezaları ve bu cezalara bağlantılı tüm mali yükümlülükler, trafik kazası sonucu meydana gelen hasarlar, araç değer kaybı, iş kaybı ve benzeri herhangi bir maddi külfet hiçbir suretle işçilere yansıtılamaz, Karayolları Trafik Kanunu gereği işleten sıfatını haiz işveren tarafından karşılanır.
- e) Ancak, alkol, uyuşturucu veya keyif verici madde kullanılmış olarak yapılan kazalardan işveren hiçbir şekilde sorumlu değildir.

#### **MADDE 51: ARAÇLARIN FENNİ MUAYENESİ**

Araç şoförünün veya operatörünün yazılı talebine rağmen; motorlu araçların fenni muayeneleri vaktinde yaptırılmaz ise vasıtadaki fenni noksanlıklar veya muayenenin yaptırılmamış olması gibi sebeplerle Trafik Müdürlüğü tarafından şoförlerden kesilen cezayı işveren öder.

Araçların fenni muayeneden geçmemesi halinde tekrar ödenmek zorunda kalınan fenni muayene ücretleri işveren tarafından ödenir.

## **MADDE 52: İŞÇİ ALIMLARI**

İşçi alımlarında mevzuat hükümleri uygulanır.

## **MADDE 53: DAHİLİ SINAVLAR**

- a) İhtiyaç halinde ilgili birimce açılan dahili sınava, o birim bünyesinde görevli işçiler çalıştıkları kadronun üst derecelerine terfi etmek için sınava girme talebinde bulunabilirler. İlgili birimden müracaat eden olmadığı takdirde ihtiyaç idare bünyesinden karşılanır. Branşı ile ilgili ehliyeti veya başka belgesi olanlarda tahsil şartı aranmaz.
- b) İşe giriş tarihinden itibaren, işçilerin üst derecedeki kadroya terfi edebilmesi için bulunduğu bir alt kadroda en az 1 yıl çalışmış olması şarttır.
- c) İşçilerin üst derecedeki kadrolara terfi edebilmesi için bulunduğu alt kadroda bir yıl çalışmış olması gerekir.
- d) Kadrolar arasında dahili sınav yapılacağı zaman bu sınavlar açık olarak, işçilerin okuyacağı şekilde ilan edilir.
- e) Sınav heyeti Genel Müdürlükçe atanacak 3 işveren ve sendikaca tespit edilecek 2 kişi olmak üzere 5 kişiden teşekkül eder. Sendika veya şube kendisine yapılan bildirim müteakip üç işgünü içinde sınav heyeti üyelerini Genel Müdürlüğe bildirmek zorundadır. İşveren sınav tarihini en az 3 gün evvelden sendika şubesine yazılı olarak bildirir.
- f) Sınav yazılı ve uygulamalı olarak 2 şekilde yapılır.
- g) Sınavda başarılı olabilmek için yazılı ve uygulamalı sınavda ayrı ayrı 100 puan üzerinden 60 puan alınması gerekir.
- h) Sınavda en yüksek puan alanlar ilgili kadroya atanır.
- i) Sınavı kazanan üst dereceye terfi ederken o derecenin ücret farkını da alır.
- j) Baremde aynı grup içerisinde dahi olsa kadro sınıf yükseltilmesi yada kadro aktarması imtihansız yapılmaz.
- k) Sınav soruları heyetçe müştereken hazırlanır. Değerlendirme de aynı sistem içerisinde uygulanır.
- l) Münhal bulunan vasıflı kadrolar içeriden imtihan edilerek doldurulmadığı takdirde dışarıdan vasıflı işçi kesinlikle alınmaz, ancak münhal kadroya içeriden eleman bulunamadığı takdirde bahse konu vasıflı kadro dışarıdan imtihan edilerek doldurulabilir.

## **MADDE 54: SINAV SONUÇLARININ İLANI**

Yapılan sınav sonuçları heyet üyelerince imzalanarak en geç 4 iş günü zarfında Genel Müdür' ün onayıyla ait olduğu işyerinde asılmak suretiyle ilan olunur.

Ancak, işçi temsilcilerinin imzadan imtina etmeleri halinde sonuçlar, sendika şubesine bildirilir. Şubeye yapılacak tebligatı müteakip 2 iş günü içinde Genel Müdürün onayıyla ilan edilir.

## **MADDE 55: ÖNCELİKLE İŞE ALINACAKLAR**

İşyeri ve eklentilerinde çalışırken vefat eden veya malul olan işçilerin çocuklarından biri veya eşine, mevzuata göre Türkiye İş Kurumundan gelen listelerde isimlerinin bulunması ve uygun vasıflara haiz olmaları durumunda işe alınmalarında öncelik tanınır.

## **MADDE 56: SEHVEN EMEKLİLİK DURUMUNDA YENİDEN İŞE ALINMA**

İşbu sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra emekliye ayrılan işçilerin ayrıldıktan sonra 5510 sayılı Kanun hükümleri gereğince emekliliğe hak kazanmadıkları anlaşıldığında işveren kadro varsa derhal, kadro yoksa açılacak ilk kadroda bu işçileri emekliliğe hak kazanıncaya kadar yeniden işe alır.

**Sürelili engelli raporu ile emekli olan işçinin kontrol muayenesinde engelli oranı %40'ın altına düşen (çalışabilir raporu verilen) işçi eski kadrosunda tekrar işbaşı yaptırılır.**

## **MADDE 57: ASKERLİK HİZMETİ SEBEBİYLE AYRILANLARIN İŞE ALINMASI**

Muvazzaf askerlik nedeniyle işyerinden ayrılan işçiler, terhislerini izleyen 2 ay içinde işyerine yazılı olarak başvurdukları takdirde boş kadrolara öncelikle alınırlar.

## **MADDE 58: ENGELLİ ve ESKİ HÜKÜMLÜLERİN İŞE ALINMASI**

- a) Yasa ve yönetmelik hükümleri uygulanır.
- b) İşverenin işinde çalışırken sakat olup malulen emekliye ayrılan ve sonradan Sosyal Güvenlik Kurumundan çalışabilir raporu alarak bu belgeyi ibraz eden engelli işçiler tekrar tercihen işe alınırlar.
- c) Yasa gereğince eski hükümlülerin işe alınmasında; İdarenin işinde çalışırken yüz kızartıcı suçlar dışında hüküm giyen ve iş sözleşmesi fesih edilenlere öncelik tanınır.
- d) Engelli personele gerekli olan medikal cihazların ( portez, protez, uzun yürüme cihazı, işitme cihazı, baston, akülü tekerlekli sandalye vb. ekipmanlar ) SGK tarafından karşılanmayan kısım işverence karşılanır. Sendika üyesi engelli işçilere 3 Aralık Dünya Engelliler günü nedeni ile Aralık maaşı ile birlikte net 25.000 TL ilave ödeme yapar. Bu tutar, sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

## **MADDE 59: NAKİLLER VE İSTİHDAM**

- a) Her işçi genel olarak istihdamına esas olan işinde branşında çalıştırılır. Ancak gerektiği takdirde, işçiler işveren tarafından işverene bağlı işyerlerinde unvanı veya niteliğine benzer birbirine yakın başka işlerde muvafakat aranmaksızın geçici süre ile çalıştırılabilirler. Bu süre 4 ayı geçemez. Geçici olarak çalışmak Genel Müdürlüğün onayından geçirilmeden uygulamaya konulmaz. Geçici olarak 4 ay süreli iş nakilleri sonunda nakil olan kişi ikinci bir onay beklemeden derhal asli görevinde işbaşı yapar.
- b) İşçilerin çalışma saatleri, bağlı oldukları işyerinde başlar ve o işyerinde sona erer.
- c) Resmen tescil edilmiş işyerleri, işçinin işbaşı yaptığı ve paydos ettiği işyerleridir. Geçici görevler kesinlikle münavebe ile yapılır.
- d) Geçici olarak başka bir işyerinde veya bir işte çalışan işçinin kadrosu, ücreti ve diğer maddi hakları saklı olmakla beraber kendilerine ayrıca kanuni harcırahları ödenir. Başka bir işyerinde çalışan işçinin gidiş ve dönüşlerinde ödeyeceği vasıta ücreti ve harcırahları işverence verilir. Geçici görevle başka bir işyerinde görevlendirilen personele yolda geçen süre için fazla çalışma ücreti ödenir. Bu süre 1,5 saati geçemez.
- e) Başka bir işyerinde çalıştırılacak işçiye, bağlı bulunduğu işyerinde bulunması gereken saatten gönderildiği işyerine kadar yolda geçecek olan gidiş-dönüş süresi iş saatlerinden sayılır.
- f) İşveren münhal bulunan kadrolara işçi alacağı zaman, ilk olarak varsa muvakkat işçiler daimî kadrolara geçirilir. Muvakkat işçilerle kadrolar dolmamışsa ondan sonra Türkiye İş Kurumundan daimî işçi alınacağı zaman nakil için dilekçe veren çalışan işçileri o kadrolara sınavla nakleder, ondan sonra dışarıdan işçi talep eder.
- g) Sendika yöneticileri ve temsilcileri bir işyerinden diğer bir işyerine geçici olsa dahi nakledilemezler.
- h) Bu maddenin (a) ve (c) bentlerine uyulmadığı takdirde sendikanın önerisi üzerine, konu Çalışma ve Disiplin Kurulunca karara bağlanır.

## **MADDE 60: SAĞLIK VE GÜVENLİK**

- a) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı hükümlerine göre; iş sağlığı ve güvenliği konularında gerekli önlemleri almakla birlikte gürültünün normal desibeli aştığı yerlerde gerekli düzenlemeleri yapar.
- b) İşçilere temizlenmeleri ve yıkanmaları için her ay asgari bir kalıp sabun verilir. Toplu temizlik yapılması gereken yerlerde de ayrıca işin niteliğine göre temizlik malzemesi bulundurulur.

Temizliklerinde kullanılmak üzere işçilere her yıl bir adet banyo havlusu, iki adet yüz havlusu verilir.

- c) b fıkrasında belirtilen aynı yardımlar verilmediği takdirde;
1. Sözleşmenin birinci yılı, 1. 6 ayda **Net 15.000 TL** ödeme yapılır. Sözleşmenin geçerlilik tarihi içerisinde yapılmış olan nakdi yardım bu tutardan mahsup edilir.
  2. Bu tutara **sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.**
- d) İşveren İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı uyarınca her işyerinde birer kurul kurar. Bu kurullarda sendika tarafından atanan kurul üyeleri de bulundurulur.
- e) İşveren, işçilerini işyeri hekimlerine; işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenen sürelerde periyodik muayeneden geçirir. İşyeri hekiminin gerekli görmesi halinde bu süre kısaltılır. İşveren tarafından işçinin yaptığı işe ve çalışma ortamının özelliklerine göre işyeri hekimleri tarafından belirlenmiş sağlık ve meslek hastalığı taramaları gerçekleştirir.
- f) Bütün işyerlerinde işçilerin elbiselerini koyacak şekilde soyunma dolapları ve işçilerin iş dönüşleri temizlenebilmeleri için kesinlikle duş bulundurulur.
- g) **İdare bünyesinde, görev yaptığı daire başkanlığının adına bakılmaksızın; atıksu arıtma, temiz su, kanalizasyon, atıksu arıtma tesisleri ve kanal inşaatı, isale ile bu işlere ilişkin planlama, projelendirme, yapım, müteahhitlik ve kontrol faaliyetlerinde, çalışılması zorunlu hallerde ve makam oluru ile fiilen görev yapan personele; yıllık izin, ücretsiz izin ve sağlık raporu süreleri hariç olmak üzere, fiilen çalışılan her gün için çiplak günlük yevmiyelerinin %20'si oranında Atıksu Hizmetleri Tazminatı ödenir. Bu tazminat, fiilen çalışılan gün sayısı esas alınarak hesaplanır ve ilgili ay ücretleriyle birlikte ödenir.**
- h) Kaçak yapılaşmanın önlenmesiyle ilgili mahkeme ve yönetim kurulu kararlarının uygulanmasında fiilen çalışan işçilere, münhasıran bu işi yaptıkları günlerde 4 saatlik ücretleri tutarında tazminat ödenir.
- i) ..... **idare bünyesinde** açık ve kapalı şalt merkezlerinde, elektrik kuvvetli akım tesisleri yönetmeliğinde belirtilen bin volt ve üzeri yüksek gerilim altında çalışan tablocu ve EKAT belgesine sahip işçilere senelik izin, ücretsiz izin ve raporlu günler dışında kalan günlerde fiilen çalışmaları karşılığında ödenmek kaydıyla çiplak yevmiyelerinin **%20'u** tutarında tazminat ödenir.
- j) **Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra; İdare tarafından reorganizasyon düzenlemesi yapılması sonucunda yeni birimlerin kurulması veya birim isimlerinin değiştirilmesi halinde; İşletme Toplu İş Sözleşmesi 60/g fıkrasında belirtilen iş durumu değişmediği sürece İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 60.maddesi –g- fıkrasına göre ödenen tazminatın makam onayı ile ödenmesine devam edilir. İdare tarafından reorganizasyon düzenlemesi yapılarak birim isminin değişmesi halinde işletme toplu iş sözleşmesinin 60.Madde –i- fıkrasına göre yapılan tazminat ödemesine aynen devam edilir.**
- k) **Sendika üyesi işçilere işveren tarafından tamamlayıcı sağlık sigortası yaptırılır.**
- l) **Sendika üyesi işçilere ağır ve tehlikeli iş kolunda çalıştıklarından net çiplak saat ücretlerinin % 20 si tutarında risk primi ödenir.**

## **MADDE 61: KREŞ**

a) İşveren fiilen çalışan işçinin kreş, gündüz bakımevi ve anaokuluna giden, velayeti üzerinde bulunan her bir çocuğu ve özel eğitim ve rehabilitasyon merkezine giden, velayeti üzerinde bulunan 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 43 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca, engelliler için sağlık kurulu raporu düzenlemeye yetkili sağlık kurum veya kuruluşlarınca verilen "Çocuklar İçin Özel Gereksinim Raporu" ile özel gereksinimi olduğu tespit edilen ve özel eğitim değerlendirme kurulları tarafından da eğitsel değerlendirme ve tanılamaları

yapılarak 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında açılan özel eğitim okulları ile özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde verilen destek eğitimini almaları uygun görülen görme, işitme, zihinsel, bedensel yetersizliği olan bireyler ile dil ve konuşma, özel öğrenme güçlüğü, otizm spektrum bozukluğu olan 18 yaş altındaki her bir çocuğu için 01/01/2024 tarihinde yürürlüğe giren Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan "2026 Yılı Özel Eğitime İhtiyaç Duyan Bireylere Verilecek Eğitim Desteği Tutarlarına İlişkin Tebliğ"de belirtilen yardım tutarını aşan kısmı için belgelendirmek kaydıyla her ay net 40.000 TL kreş yardımı yapar. Bu yardımdan çocuğunu İdarenin hizmet alanı içerisinde; Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile kamu kurum ve kuruluşlarına bağlı resmi kreş, gündüz bakımevi ve anaokulu ile özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi ile İBB Yuvam İstanbul Etkinlik Merkezine gönderen personel yararlanır.

b) Çocuğunu Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve kamu kurum ve kuruluşlarına bağlı resmi kreş, gündüz bakımevi ve anaokulu ile özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi ile İBB Yuvam İstanbul Etkinlik Merkezine gönderen işçi personel bir sonraki ayın ilk haftasının son iş gününe kadar personelin veya çocuğunun adına düzenlenen eğitim ve diğer giderleri gösteren fatura ya da fatura yerine geçen belge (gider pusulası, harcama pusulası vb.) ve devam puantajını Eğitim Şube Müdürlüğüne gönderecektir. Erken kayıt ücretinden yararlanmak için eğitim ücretini önceden ödeyen personelin göndereceği faturada ücretini ödediği eğitim dönemini gösteren açıklama ile çocuğun eğitime başladığı döneme ait devam puantajını göndermesi durumunda yardımdan yararlanır. Belirtilen tarihlerde belge ibraz etmeyen personele ödeme yapılmaz.

c) Çocuğun ay içinde kreş, gündüz bakımevi, anaokulu ile özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi ile çocuk etkinlik merkezine 5 iş gününden az özürsüz veya rapora dayalı devamsızlık durumunda kreş yardımı tam ödenir. Çocuğun 5 iş gününden fazla kreş, gündüz bakımevi, anaokulu ile özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi ile çocuk etkinlik merkezine devam etmemesi durumunda gitmediği gün kadar kesinti yapılır. Bu durumda personele yapılacak kreş yardımı; yardım tutarının devamsızlığın yapıldığı ayın gün sayısına bölünmesi ile bulunacak günlük ücretin, çocuğun kreş, gündüz bakımevi ve anaokulu ile özel eğitim ve rehabilitasyon merkezine gittiği gün sayısı ile çarpımı sonucunda elde edilen tutara göre yapılacaktır.

d) Hafta sonu ve resmî tatiller için herhangi bir kesinti yapılmadan yardım tam ödenir.

e) İşçiye yapılacak kreş yardımı tutarı ibraz edilen fatura tutarından fazla olamaz.

f) Ücretsiz izinde olup ay içerisinde fiilen çalışması olmayan personele kreş yardımı ödenmez, ödenmeyen dönemler işçi için müktesep bir hak oluşturmaz. Raporlu olup ay içerisinde çalışması olmayan personele kreş yardımı yapılır.

g) A fıkrasında belirlenen tutar;

Sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.

Ancak yapılan artışlar Milli Eğitim Bakanlığı'nın özel okullar için belirlemiş olduğu tutarın altında kalması halinde Milli Eğitim Bakanlığı'nın belirlediği tutar üzerinden ödeme yapılır.

## MADDE 62: YİYECEK YARDIMI

a) İşverence, işçilere doyurucu ve kaliteli nitelikte olmak şartıyla günde en az dört çeşit yemek verilir. Meyve, helva, tatlı, cacık, ayran, yoğurt, turşu, hoşaf vb., 4 çeşit yemeğin kapsamı içinde yer alır.

b) İşveren tüm işyerlerinde yemek verilmesi için gerekli tedbirleri alır.

c) Ancak, zorunlu sebeplerle yemek verilemeyen yerlerde; fiilen çalışılan günler için işçilere 01.03.2026 tarihinden itibaren net. 1.000,00 TL/Gün yemek yardımı yapılır. Bu ödeme sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.

d) Bu ödeme; Hazine ve Maliye Bakanlığınca yeni bir gelir vergisi istisnası tutarı belirlenen ücretin üzerinde olursa, istisna tutarına tamamlanır. 7/24 ve 12/24 esasına göre vardiyalı ve

**Sahada fiilen görev yapan işçilere ödenen yemek ücretinin, işin niteliği ve sahadaki çalışma koşullarının ağırlığı dikkate alınarak iki (2) katı tutarında yemek bedeli ödenir.**

- e) Yemek çıkan işyeri ve eklentilerinde, yemek çeşitlerinde beraberlik sağlanmasına özen gösterilir.
- f) Yemek bedeli, bordroda ayrı bir sütunda gösterilir.
- g) Yemek çıkan yerlere yakın işyeri ve eklentilerinde çalışan işçilere, yazılı müracaatları üzerine mümkün olduğu takdirde yemek verilir.
- h) İdareye her ay başında dilekçe vermek kaydı ile işbu maddenin “b” fıkrası hükümlerinden yararlanmak istediğini belirten işçilere, Ramazan ayında ve Muharrem ayında oruç tutan işçilere, fiilen çalıştıkları günler için, işbu maddenin “b” fıkrası hükümlerine göre ödeme yapılır.
- i) Yemek verilen yerlerde görevi icabı yemek yemediği bağlı olduğu işyeri amiri tarafından onaylanmış işçilere yemek bedeli ödenir. Yemek yiyemeyecek işçilerin isimleri önceden tabldot heyetine bildirilir.
- j) Yemek yalnız gündüz çalışanlara, öğleyin saat 12.00’de verilir. Vardiyalı işçi çalışan işyerlerinde vardiya durumu dikkate alınarak işlem yapılır.
- k) Yemeğin dışında zorunlu hallerde işçilere kumanya verilir. Verilen kumanyalar için bir ücret kesintisi yapılmaz.
- l) Dışarıda çalışıp yemekhanelerdeki listelere dahil edilmeyen ve yemek ücreti alan işçiler, aralıklı olarak yemekhanelerden ücretli yemek yedikleri takdirde ödeyecekleri yemek ücreti İdareden aldıkları yemek parasının netini geçemez.
- m) Yemek çıkan yerlerde yemek listeleri ile ilgili genel sorunları görüşmek için aşçıbaşları, yemek çıkan yerlerin baş temsilcileri, işveren yetkilileri ve sendikanın bildireceği bir kişiden oluşacak heyet tarafından üç ayda bir bu listeler gözden geçirilir.

#### **MADDE 63: GİYECEK YARDIMI**

- a) Sendikalı işçilere, sözleşmenin birinci yılı, 1. 6 ayda, yazlık giyim yardımı olarak Nisan ayında net **20.000,00 TL**, kışlık giyim yardımı olarak Ekim ayında net **25.000,00 TL** ödenir.
- b) Bu tutar;  
**Sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.**
- c) İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı hükümleri doğrultusunda bütün işçilere yaptıkları işin niteliğine göre yazlık ve kışlık olmak üzere iş elbisesi verilir. Bahse konu elbiseler boyası çıkmayacak şekilde iyi kalitede olur.
- d) İş sağlığı ve güvenliği bakımından verilen elbiseler iş saatinde giyilecektir. Yemekhane ve laboratuvarında çalışanlara yılda iki kez beyaz önlük (iş elbisesi), yüksek gerilimde çalışan işçilere işin mahiyetine uygun iş elbisesi verilir. Kullanım ömrü tamamlanınca yenisi ile değiştirilir.
- e) İş elbiseleri yıpranma durumlarına göre kışlık iş elbisesi ekim ayı içerisinde; yazlık iş elbisesi nisan ayı içerisinde verilir.

#### **MADDE 64: EVLENME YARDIMI**

- a) Sendikalı işçilere sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren evlenmeleri halinde **bir cumhuriyet altını bedeli evlenme yardımı olarak ödenir.**
- c) Evlenme yardımından istifade etmiş işçilere, ikinci bir evliliği için herhangi bir yardım yapılamaz.
- d) Evlenen çiftlerin her ikisi de İdare hizmetinde çalışıyorsa, evlenme yardımı her ikisine de ayrı ayrı yapılır.

#### **MADDE 65: DOĞUM YARDIMI**

Yürürlük tarihinden itibaren; işçinin eşinin doğum yapması veya işçi kadın ise kendisinin doğum yapması halinde **çocuk ölü de doğsa** doğum belgesini ibraz etmesi koşulu ile **bir cumhuriyet altını bedeli** doğum yardımı yapılır.

- c) Doğum yardımı Aynen batında doğan çocuk sayısına göre ödenir.

d) Eşlerden her ikisi de İdare hizmetinde çalışıyorsa, doğum yardımı her ikisine de ayrı ayrı yapılır.

#### **MADDE 66: İŞ ESNASINDA ÖLÜM HALİNDE YAPILACAK YARDIM**

a) İdarenin işinde bilfiil çalışırken yaptığı iş dolayısıyla vefat eden sigortalı işçinin varsa eşine, yoksa çocuklarına sözleşmenin birinci yılı, ilk 6 ayında net **150.000 TL** çocuğu da yoksa ana veya babasına sözleşmenin birinci yılı, ilk 6 ayında net **100.000 TL** eşit miktarda bölünerek ölüm yardımı olarak ödenir.

Bu tutarlar;

**Sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.**

b) İş kazası neticesinde sakat kalan, sakatlığı çalışmasına engel olmayan, İdarenin hizmetinde çalışırken hastalanan, ağır iş görmesi mahzurlu olan işçiler ücretlerinden hiçbir indirim yapılmaksızın durumlarıyla mütenasip bir işte çalıştırılabilirler.

#### **MADDE 67: ÖLÜM YARDIMI**

a) İşçinin eceliyle ölmesi halinde; yürürlük tarihinden itibaren yakınlarına, yoksa kanuni varislerine sözleşmenin birinci yılı, ilk 6 ayında net **100.000 TL** ölüm yardımı yapılır.

b) Yürürlük tarihinden itibaren ana, baba, eş veya çocuğunun ölümü halinde ise sözleşmenin birinci yılı, ilk 6 ayında net **70.000 TL** ölüm yardımı yapılır

c) Bu maddenin (a) ve (b) fıkralarında belirlenen ödemeler tutarlar;

**Sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.**

Bu ödemeler için ölüm raporunun ibrazı şart ve yeterlidir.

#### **MADDE 68: İSTİRAHAT YARDIMI**

a) İşçilerin, sigortaca verilmeyen ilk iki günlük istirahat ücreti işveren tarafından ödenir.

b) Resmi hastaneler ile Sosyal Güvenlik Kurumunun anlaşmalı olduğu hastanelerde yatan veya istirahatli bulunan işçiler, işbaşı yaptıklarında, bu nedenle noksan kalan ücretleri tama iblağ edilerek ödenir.

c) Hastalığı uzun süren ve maddi sıkıntı içerisinde bulunan işçilere, sigortadan verilen para kağıtlarını getirdikleri takdirde işbaşı yapmadan da bahse konu ücretleri ödenir.

d) Hafta arasında istirahat alan işçilerin Cumartesi ve Pazar yevmiyeleri de işveren tarafından ödenir.

#### **MADDE 69: EĞİTİM YARDIMI**

a) İşveren, işçinin öğrenim gören her bir çocuğu ve eşi için, öğrencilik durumunun belgelendirilmesi kaydıyla, öğrenim yardımı ödemesi yapar. Yaz dönemine kalan öğrenciler için ise, öğrencilik durumunu gösterir belgenin ibraz edilmesini müteakip, sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında;

**İlköğretim (Anasınıfı, İlkokul ve Ortaokul) için net 10.000 TL/Ay,**

**Ortaöğretim (Lise) için net 15.000 TL/Ay,**

**Yükseköğretim için net 20.000 TL/Ay**

**Yüksek lisans ve doktora yapan işçilere belgelemeleri kaydıyla net 20.000 TL/Ay ödeme yapılır.**

**İşçilerin yüksek öğrenim gören çocuklarının her biri için aylık net 3.000 TL öğrenim bursu verilir.**

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

- c) Lise öğrenimi için 21 yaşından, yükseköğrenim için 26 yaşından gün alan çocuklar için öğrenim yardımı ödenmez. Ancak, lise öğrenimine 21 yaşından, yükseköğrenime 26 yaşından önce başlamış ve eğitimine devam eden çocuklar için, yaş sınırı dikkate alınmaksızın öğrenim yardımı ödenir.
- d) İşçiler bu haklardan belge karşılığı yararlanırlar.
- e) Aynen haklar öğrenim gören işçilere de öğrenim durumlarına göre ödenir.

Bu tutarlar;

**Sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.**

#### **MADDE 70: HİZMET İKRAMİYESİ**

İdarenin hizmetinde ..... 5 hizmet yılını dolduran işçilere 20 günlük, 10 hizmet yılını dolduran işçilere 30 günlük, 15 hizmet yılını dolduran işçilere 30 günlük, 20 hizmet yılını dolduran işçilere 60 günlük, 25 hizmet yılını dolduran işçilere 60 günlük. 30 yıl ve üzeri çalışanlarda 60 günlük ücretleri tutarında hizmet ikramiyesi ödenir.

#### **MADDE 71: YILLIK İKRAMİYELER**

Sendika üyesi işçilere, 6772 sayılı Kanun ile ödenen ikramiyeler dışında ayrıca her yıl Haziran ayının ilk yarısı içerisinde 30 günlük ve Eylül ayının ilk yarısı içerisinde 30 günlük ikramiye ödenecektir. Toplu Sözleşme yılı içinde işe yeni giren işçiler, o yıla ait çalışma sürelerine tekabül eden ikramiye günü kadar ikramiye alırlar.

**Sendika üyesi işçilere 01 Ocak tarihinden önce net bir maaş tutarında yılbaşı ödemesi yapılır.**

#### **MADDE 72: KIDEM TAZMİNATI**

- a) ..... Sendika üyelerine her hizmet yılı için 60 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir.
- b) İş kazası neticesinde ölen işçinin kıdem tazminatının hesabında; kıdem tazminatı gün sayısı 80 gündür.
- c) Kıdem tazminatına esas olacak ücret kıdem tazminatının hesaplanmasında işçinin en son aldığı günlük ücret esas tutulur. Bu ücret Toplu İş Sözleşmesi ile kazanılan her türlü sosyal yardımların toplanmasından ibarettir.
- d) İşveren emekli olan işçilere bir takdir plaketi, İSKİ'den emekli olduklarını gösterir resimli bir kimlik kartı ve gümüş bir yaka rozeti verir.

#### **MADDE 73: İHBAR ÖNELLERİ VE İHBAR TAZMİNATI**

Hizmet akidleri bu sözleşme hükümlerine uygun olarak İSKİ adına Genel Müdürlük ve işçi tarafından önceden karşı tarafa yazılı bildirimde bulunmak koşulu ile,

- a) İş 6 aydan az sürmüş işçi için; bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 3 (üç) hafta sonunda,
- b) İş 6 aydan 18 aya kadar sürmüş işçi için; bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 5 (beş) hafta sonra,
- c) İş 18 aydan 3 yıla kadar sürmüş işçi için; bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 8 (sekiz) hafta sonra,
- d) İş 3 yıldan 10 yıla kadar sürmüş işçi için; bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 10 (on) hafta sonra,
- e) İş 10 yıldan fazla sürmüş işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 15 (onbeş) hafta sonra feshedilir.

Bildirim koşuluna uymayan taraf, yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda kalır.



## **MADDE 74: FESİH HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI**

Fesih hakkının kötüye kullanılması durumlarında yasa hükümleri uygulanır.

## **MADDE 75: STAJ**

İSKİ Genel Müdürlüğünde görev yapan personelin, işverene belge ibraz etmeleri ve çocuğunun okuduğu bölüme uygun staj yeri olması halinde;

- Meslek liselerinde okuyan çocuklarına 3308 sayılı kanun gereği ücretli,
- Yüksek okulda okuyan çocuklarına Bakanlıklara bağlı ve Bakanlıklarla ilgili kurumlarda Öğrencilerin Yapacakları Staj Çalışmalarını Düzenleme Yönetmeliği uyarınca ücretsiz, Teknik Meslek Liseleri ve Yüksek Öğretim Kurumlarında okuyan ve zorunlu staj yapması gereken çocuklarına, 3308 sayılı kanun ve Ulusal Staj Programı uygulama yönergesi uyarınca ücretli, imkanlar dahilinde öncelikli staj yapma olanağı sağlanır.

## **MADDE 76: MEVZUAT DEĞİŞİKLİKLERİ**

Mevzuat değişiklikleri sebebiyle işçilere işbu sözleşme ile sağlanan hakların üzerinde bir hak, menfaat, uygulama sağlanırsa getirilen haklar işçiye yansıtılır.

## **MADDE 77: SÖZLEŞMEDEN YARARLANACAK ÜYELERİN İSİM LİSTELERİ**

İşbu Toplu İş Sözleşmesinin sağladığı hak ve menfaatlerden yararlanacak sendika üyesi işçilerin isim listeleri ya da muvafakat yazıları sendikaca sözleşmenin imzalanmasını müteakip işverene verilecektir.

## **MADDE 78: ASKERLİK SEBEBİYLE İŞTEN AYRILIP YENİDEN İŞE GİRENLERİN İNTİBAKI**

- Muvazzaf askerlik hizmetini yaptıktan sonra işine dönmek isteyen işçi; ayrıldığı tarihteki müktesep haklarına ek olarak, ayrıldığı tarihten sonraki sözleşmeler ile sağlanan ücret zamlarından yararlandırılarak göreve başlatılır.
- Muvazzaf askerlik dışında belirli bir süre için devlet hizmetine çağrılan işçilere dönüşlerinde görevde kalan süreleri çalışılmış gibi sayılarak ücretleri aynen tediye edilir. Askerlikte verilen paralar bu miktardan düşülür.
- 4 ay süreli muvazzaf askerlik hizmeti için ücretsiz izinli sayılan işçinin işe dönemeyeceğini 30 gün içinde yazılı olarak beyan etmesi halinde kıdem tazminatı ödenerek iş sözleşmesi fesh edilir.

## **MADDE 79: SOSYAL KURULUŞLAR VE YARDIMLAR**

### **1. Spor kulüpleri:**

- İşveren; işyerlerinde, işçilerin boş vakitlerini spor yaparak değerlendirebilmeleri ve Türk sporuna hizmet etmek amacıyla spor kulüpleri kurabilir. İşyerlerinde spor tesisleri yapar veya Genel Müdürlüğün belirleyeceği usul ve şartlarla personelin kendi aralarında düzenleyeceği spor turnuvası veya karşılaşmalarına forma, spor malzemesi alımı, tesis kirasının karşılanması vb. maddi yardımda bulunabilir.
- Sendika temsilcileri ve amatör yöneticileri spor kulübü açısından İSKİ personeli gibi işlem görür.
- Milli Sporcularla, İSKİ Spordaki lisanslı sporcu ve çalıştırıcılara antrenman yapmaları ve karşılaşmalara katılmaları için gerektiği kadar ücretli izin verilir.
- Spor kulüplerin de lisanslı faaliyet gösteren üyelerimize, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünden getirecekleri belgeye istinaden 3289 sayılı kanunun 29.maddesi gereğince müsabaka süresince ücretli izin verilir.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve İSKİ Genel Müdürlüğü bünyesinde bulunan spor tesislerinden sendika üyeleri ücretsiz olarak faydalandırılır.**

### **2. Yapı kooperatifleri ve meskenler:**

- a) Sendika üyesi işçilerin kuracağı en az 250 üyeli yapı kooperatiflerinin hayata geçirilmesinden sonra İSKİ hizmet alanına giren alt yapı çalışmaları sırasında bu kooperatiflere gerekli kolaylığı sağlar.
- b) **İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı KIPTAŞ'IN yaptığı konutlarda, işçinin talep etmesi halinde öncelik tanır ve %20 indirim uygulanır.**

### **3. Sosyal Faaliyetler:**

- a) İşveren, çalışma barışını devam ettirmek, iş verimini arttırmak ve işçilerin motivasyonunu yükseltmek amacıyla sosyal ve kültürel aktiviteler düzenleyebilir. Vardiyalı çalışan işçilerin hafta tatilleri dikkate alınarak işverence düzenleme yapılır.
- b) 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.

### **MADDE 80: KURULLARIN DEVAMI**

İşbu sözleşme gereğince faaliyet gösteren kurul, komisyon, heyet ve temsilcilikler, sözleşme nihayete erdiğinde taraf sendikanın yetki alması kaydıyla yeni sözleşmenin imzası tarihine kadar çalışmalarına devam ederler.

### **MADDE 81: ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER KURULU ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER KURULU**

#### **A) Kurulun Amacı, Niteliği ve Temel Hedefler**

Endüstriyel İlişkiler Kurulu işyerlerinde sosyal diyalogu geliştirmek, Toplu İş Sözleşmesinin taraflarının düzenli aralıklarla bir araya gelerek işyerlerinin verimliliği ve çalışanların iş barışı için yeni yaklaşımlar geliştirmek, Toplu İş Sözleşmesi maddelerinin işyerindeki uygulamalarında yaşanabilecek aksaklıkları çözmek niyetiyle oluşturulmuş bir yapıdır.

1. Çalışma koşullarına dair geliştirici ve iyileştirici öneriler konusunda çalışır ve öneri oluşturur.
2. Çalışanın eğitim ve gelişim faaliyetlerine ilişkin görüşler verir.
3. Yeni teknolojiler ile iş süreçleri değişir ise bu konuda çalışanların adaptasyonu için gerekli eğitimler konusunda bilgi alışverişinde bulunur.
4. Sendika ve işyerinin sosyal taraflar olarak çalışanların sosyal refahını ve işletmenin çıkarlarına yönelik istişareler yapar.
5. Çalışanların sağlıklı bir çevrede yaşamaları ile sosyal ve kültürel faaliyetlerine etkinlik kazandırmak için bilgi alışverişi gerçekleştirir.

#### **B) Kurulun Oluşumu ve Çalışma Usulü**

Kurul, işyerlerinde çalışan sendika temsilcileri dışındaki işçiler arasından sendika tarafından belirlenecek 1 işçi ile sendika işyeri temsilcilerinden seçilecek 2 kişi ve sendika yöneticileri arasından belirlenecek 2 yönetici ve işveren tarafından da işveren vekilleri arasından gösterilecek 5 üyeden oluşur.

Kurula işverence belirlenecek işveren vekillerinden biri başkanlık eder. Sendikanın seçtiği üyelerden biri de kurulca raportör olarak görevlendirilir. Kurul, üyelerinin çoğunluğu ile toplanır ve görüşlerini toplantıya katılanların çoğunluğunun oyları ile belirler

Kurul, gerektiğinde ve görüşlerine ihtiyaç olduğunda işyerinde çalışan işçileri, işyeri sendika temsilcilerini, sendika yöneticilerini ve işveren vekillerini toplantıya çağırabilir.

Kurul, en geç 3 ayda bir gündemi 15 gün önce bildirmek suretiyle toplanır. Sendika, işveren ve işyerinde çalışan işçiler kurulun görevlerine giren konuların ele alınmasına ilişkin tekliflerini başkana yazılı olarak bildirirler. Kurul gerektiğinde, süreye bağlı olmadan da toplantıya çağrılabilir.

Kurul, istişari nitelikte bir araya gelir ve alınan kararlar, öneri niteliğindedir. Uygulamaya ilişkin kararlar, işyeri/işletme Genel Müdürü veya Yönetim Kurulunca belirlenir ve mevcut şirket yönetim prosedürü ile hayata geçirilir.

#### **C) Kurulun Başlıca Görevleri**

1. İşyerinde doğabilecek endüstriyel ilişkiler temelli uyumsuzluk hususlarını tartışmak,
2. İşçilerin etkin, verimli, disiplinli çalışmaları hakkında işverence talep edilecek konuları gündeme getirmek,

### **MADDE 82: İŞYERİ İŞLETME KURULLARININ GÖREVLERİ**

- a) İşyeri ve eklentilerinde çalışma düzenini sağlamak, üretimi arttırmak, ihtiyaçları tesbit etmek, belirli şartlara haiz çalışma koşullarını belirlemek, düzen bozucu harekette bulunanların durumlarını düzeltmeleri konusunda çaba sarf etmek,
- b) İşyeri amirlerince çözümlenemeyen ihtilafları tezekkür ederek sonuçlandırmak,
- c) İşyeri ve eklentilerinde verimliliğin artırılması konusunda çalışmalar yapmak,
- d) İşyeri ve eklentilerinde çalışan sendika üyesi işçilerin ihtiyaçlarını incelemek ve konu hakkında gerekli işlemleri yürütmek,
- e) İşyerinin ve eklentilerinin işçi kadro ve atamaları hakkında gerekli değerlendirmeyi yapmak,
- f) İşyeri sendika temsilcilerinin işçilerle ilgili sorunlarını ve ihtiyaçlarını yazılı olarak kurula iletmesi halinde bu hususları incelemek,

### **MADDE 83: MÜTEFERRİK MADDE**

- a) İşveren her işyerinde içinde gerekli sıhhi malzemeler bulunan ilk yardım dolapları bulundurur. İçindeki gerekli sıhhi malzemelerin sorumluluğu işverene aittir.
- b) Hiçbir usta ve işçi; yazılı emir olmadıkça yeni su bağlantısı ve sayaç değişikliği gibi işleri yapamaz. Ancak, aciliyet durumunda söz konusu işler sözlü emirle yapılır ve bu emir bilahare yazılı hale dönüştürülür.
- c) Vakıf sular, isale, galeriler ve boru içleri gibi zehirli, tehlikeli işlerde çalışanlara oksijenli maske verilir. Galerilerde ve boru içlerinde telsiz, sahra telefonu ve dürbün bulundurulur.
- d) Sözleşmenin yürürlük süresi içinde taraflar mutabakata vararak protokol yapmak suretiyle bu sözleşmeye yeni maddeler ve maddelere paragraflar ilave edebilirler.
- e) Yönetim Kurulu kararlarının işçilerle ilgili bölümleri yazılı olarak sendika şubesine bildirilir.
- f) İşveren müsait göreceği yerlerde mescit açar.
- g) İşveren 100 kişiyi aşan işyerlerinde berber salonu açabilir.

### **MADDE 84: ASGARİ ÜCRET**

- a) İşletmede asgari ücret yasal asgari ücrettir.
- b) Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresi içinde, asgari ücretin değişmesinden önce işe giren sendikalı işçilerin (aldıkları kıdem zamları çıkarıldıktan sonraki) saat ücretleri, asgari ücretin değişmesinden sonra işe giren işçilerin sendikaya da üye olup Toplu İş Sözleşme haklarını da aldıktan sonra tespit edilen ücretlerinden aşağı olamaz.

### **MADDE 85: BAREM VE SORUMLULUK ZAMMI**

I- Çalışanların ve yeni işe girecek sendikalı işçilerin kadro grupları:

A-GRUBU:

- 1- İŞÇİ
- 2- TEMİZLİK İŞÇİSİ (Odacı, Silici, Temizleyici)
- 3- USTABAŞI
- 4- USTA
- 5- AŞÇI
- 6- OPERATÖR
- 7- ŞOFÖR
- 8- AŞCIBAŞI
- 9- BAŞ OPERATÖR
- 10- BAŞŞOFÖR
- 11- BAŞŞOFÖR YARDIMCISI

12- SANTRAL, MÜŞTERİ HİZMETLERİ (Kadrosu Kurumsal İletişim ve Dış İlişkiler Şube Müdürlüğünde ve Abonelik İşlemleri Şefliği ile Kaçak Su ve Alacak Takip Şefliğinde Bulunanlar), BİLGİ İŞLEM (Kadrosu Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığında Bulunanlar) ve TELSİZCİ OPERATÖRÜ

B- GRUBU: Kadrosu Ne Olursa Olsun ÖNLİSANS MEZUNLARI

C- GRUBU: Kadrosu Ne Olursa Olsun LİSANS MEZUNLARI

D- GRUBU: Kadrosu Ne Olursa Olsun İdari YÜKSEKLİSANS ve ÜZERİ MEZUNLAR, TEKNİK LİSANS VE ÜZERİ MEZUNLAR

E- GRUBU: Kadrosu Ne Olursa Olsun Mühendis Kariyerli Lisans ve Üzeri Mezunları

II- İşçilere esas ücretleri dışında kalmak, fakat, normal çalışma karşılığı ücret yanında, ikramiye, fazla çalışma, tatilde çalışma ve gece zammı ödemelerinde göz önüne alınmak kaydıyla;

a) Sözleşmenin birinci yılı, 1. 6 ayında;

(A) Grubu işçilere **60,00 TL/Saat**,

(B) Grubu işçilere **65,00 TL/saat**,

(C) Grubu işçilere **70,00 TL/saat**,

(D) **D Grubunda yer alan; personel, görev tanımı itibarıyla teknik/uzmanlık gerektiren işlerde fiilen çalıştığının tespiti halinde, kadrosuna bakılmaksızın E Grubu kapsamında değerlendirilir ve bu gruba tanınan haklardan yararlanır.**

**Bu düzenleme unvan değil, fiili görev ve nitelik esastır; eşit işe eşit ücret ilkesinin gereğidir**

(E) Grubu işçilere **90,00 TL/saat** barem ve sorumluluk ödemesi yapılır.

\*Toplu iş sözleşmesinin 85. Maddesinde E-grubundan olan personele; ücretsiz izin, raporlu günler dışında kalan günler için çıplak yevmiyelerinin **%20'si** tutarında tazminat ödenir.

b) Bu tutarlara **sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamladığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.**

## **MADDE 86: ÜCRET ZAMMI**

### **A) I. YIL**

#### **a) 1. Yıl 1. 6 Ay Ücret Zammı**

1. **01.03.2026 tarihi itibarıyla esas saat ücretleri net 550 TL yükseltilip %50 net zam yapılır.**

#### **b) 1. Yıl 2. 6 Ay Ücret Zammı**

Sendika üyesi işçilerin 31.08.2026 tarihindeki almakta oldukları net esas saat ücretlerine, 01.09.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %25 oranında ücret zammı yapılacaktır. Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli, Ağustos 2026 indeks sayısının Şubat 2026 indeks sayısına değişim oranının %25'i aşması halinde, aşan kısmın tamamı birinci yıl ikinci altı ay ücret zammına ilave edilecektir.

Ayrıca yukarıdaki paragrafa göre belirlenecek orana 7 puan refah payı da ilave edilerek ücret zammı yapılacaktır.

### **B) II.YIL**

#### **a) 2. Yıl 1. 6 Ay Ücret Zammı**

Sendika üyesi işçilerin 28.02.2027 tarihindeki almakta oldukları net esas saat ücretlerine, 01.03.2027 tarihinden geçerli olmak üzere %20 oranında ücret zammı yapılacaktır. Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli, Şubat 2027 indeks sayısının Ağustos 2026 indeks sayısına değişim oranının %20'i aşması halinde, aşan kısmın tamamı ikinci yıl birinci altı ay ücret zammına ilave edilecektir.

Ayrıca yukarıdaki paragrafa göre belirlenecek orana 7 puan refah payı da ilave edilerek ücret zammı yapılacaktır.

#### **b) 2. Yıl 2. 6 Ay Ücret Zammı**

Sendika üyesi işçilerin 31.08.2027 tarihindeki almakta oldukları net esas saat ücretlerine, 01.09.2027 tarihinden geçerli olmak üzere %20 oranında ücret zammı yapılacaktır. Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli, Ağustos 2027 indeks sayısının Şubat 2027 indeks sayısına değişim oranının %20'i aşması halinde, aşan kısmın tamamı birinci yıl ikinci altı ay ücret zammına ilave edilecektir.

Ayrıca yukarıdaki paragrafa göre belirlenecek orana 7 puan refah payı da ilave edilerek ücret zammı yapılacaktır.

C) Sözleşmenin imza tarihinden sonra işe giren işçiler, yer alacakları gruplara ait SENDİKALI ücretlerinin %90'ı 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.

#### D) EK ÖDEME:

Tes-İş Sendikası üyesi işçilere, 01.03.2026 tarihinden geçerli olmak üzere bir günlük net çıplak ücretleri tutarında aylık ek ödeme yapılır.

#### MADDE 87: KIDEM ZAMMI

İşçilere, esas saatlik ücretleri dışında kalmak ve fakat, normal çalışma karşılığı ücret yanında, ikramiye, fazla çalışma, tatilde çalışma ve gece zammı ödemelerinde göz önüne alınmak kaydıyla, işyerinde geçirdikleri her tam hizmet yılı için 3.50 TL/Saat kıdem zammı ödenir.

Kıdem zammı uygulaması her yıl 1 Mart tarihi itibariyle yapılır.

Kıdem zammı uygulamasında; gerek 01.03.2026 tarihinden önce işe girmiş gerekse 01.03.2026 tarihinden sonra işe yeni girecek işçilerin hizmet süresinin hesabında, İSKİ işyerlerinde işe girdiği tarih ile takip eden 1 Mart tarihi arasındaki süre altı ay ve daha fazla ise bu süre tam hizmet yılı sayılacak, altı aydan az süreler dikkate alınmayacaktır.

Bu maddenin uygulanması bakımından; işçinin İSKİ öncesinde İstanbul Büyükşehir Belediyesinin iştiraklerinde veya kamu kurum ve kuruluşlarının daimi ve geçici işçi kadrosunda geçen (2005 ve 2006 yılları içerisinde İSKİ işyerlerinde işe başlamış geçici işçilerin İSKİ'de geçici işçi kadrosunda geçen hizmet süreleri de dahil) hizmet süreleri de İSKİ'de geçmiş gibi sayılır.

#### MADDE 88: İŞÇİ ARAÇLARI İÇİN PARK YERİ

İşe gidip gelmek için kullanılan, işçilere ait bisiklet, motosiklet ve otomobiller için işveren, işyerlerinin müsait bir yerinde park yeri gösterir. İhtiyaç halinde personel araçları gece kalabilir.

#### MADDE 89: AİLE VE SOSYAL YARDIM

Sendika üyesi işçilere her ay net 15.000 TL aile ve sosyal yardım ödenir.

Bu tutar;

Sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.

#### MADDE 90 : YAKACAK YARDIMI

Sendika üyesi işçilere, her ay 10.000 TL yakacak yardımı ödenir.

Bu tutar sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.

#### MADDE 91 : ÇOCUK YARDIMI

Sendika üyesi işçilere, her bir çocuğu için ayda net 1.000 TL çocuk yardımı yapılır.

Bu tutar sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.

#### MADDE 92 : SU YARDIMI

Sendika üyesi işçilere, her ay 10 m3/ay su bedeli müşteri satış tarifesi üzerinden su yardımı net olarak ödenir.

#### MADDE 93 : 1 MAYIS EMEK VE DAYANIŞMA BAYRAMI YARDIMI

Sendika üyesi işçilere, 1 mayıs emek ve dayanışma gününde 1 maaş tutarında ödeme yapılır.

#### **MADDE 94 : DİREKSİYON PİRİMİ**

Sendika üyesi işçilere, işin gereği olarak görevinde araç kullanan sürüş güvenliği ve iş yükü dikkate alınarak direksiyon pirimi ödenir. Bu pirim çalışanın fiilen araç kullandığı günler için geçerli olup, günlük net ücretinin %20'si oranında hesaplanarak ödeme yapılır. Bu yardım pozisyon dışında araç kullanan tüm çalışanlar hakkında uygulanır.

#### **MADDE 95 : SOSYAL DENGE ÖDENEĞİ**

Sendika üyesi işçilere, her ay net 10.000 TL sosyal denge ödeneği yapılır.

Bu tutar sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.

#### **MADDE 96 : İŞ YÜKÜ PİRİMİ**

- a) Abonelik İşlemleri Şefliği, Kaçaksu ve Alacak Takip Şefliği, Su ve kanal İşleri Şefliği İdari işler Şefliklerinde görev yapıp doğrudan vatandaşla muhatap olan personele, Genel Müdürlük ve Bağlı Birimlerinde vatandaşla doğrudan muhatap olmayan İSKİ hizmetlerinin kesintisiz yürütülmesi amacı ile görevini ifa eden tüm personelin esas saat ücretlerine ilaveten net %20 tutarında ödeme yapılır.
- b) Hukuk Müşavirliğinde görev yapan ve fiilen mahkemelere gidip gelme, icra dosyalarında ücret, iş avansı ve harç yatırma işlemlerini yerine getiren personele, bu görevlerin gerektirdiği sorumluluk ve riskler dikkate alınarak, esas saat ücretlerine ilaveten net %20 tutarında ödeme yapılır.
- c) İşveren tarafından Taşınır Kayıt ve Kontrol Yetkilisi olarak görevlendirilen işçilere, bu görevleri süresince mali ve hukuki sorumluluklarının karşılığı olarak aylık brüt ücretlerinin %20'si oranında "Taşınır Sorumluluk Primi" ödenir.  
Bu ödeme, görevlendirmenin devam ettiği süre boyunca yapılır ve görev sona erdiğinde kesilir.

#### **MADDE 97 : ÇEVRE VE YAŞAM MALİYETİ PRİMİ**

İşçilere, her ay net 20,000 TL yaşam maliyeti primi ödenir.

#### **MADDE 98: ELEKTRİK YARDIMI**

İşçilerden, konutundan doğrudan sahaya giden ve sahadan doğrudan konutuna dönenlere, işin gereği olarak kullandıkları tüm cihaz ve ekipmanların konutlarında şarj edilmesinden kaynaklanan elektrik gideri olarak aylık net 2.000 TL işverence ödenir.

#### **MADDE 99: RAMAZAN VE KURBAN BAYRAMI YARDIMI**

İşçilere Ramazan'dan 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 yılı, ilk 6 ayında **NET 15.000 TL** ödeme yapılır.

- c) Sendika üyesi işçilere, Ramazan Bayramından bir hafta önce bir maaş tutarında ödeme yapılır.
- d) Sendika üyesi işçilere, Kurban Bayramından bir hafta önce bir maaş tutarında ödeme yapılır.

Bu tutarlara;

Sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.

#### **MADDE 100 : DİSİPLİN CEZALARININ SİCİLDEN SİLİNMESİ**

a) Disiplin cezası verilmesine sebep olan eylemin tekerrür etmemesi kaydıyla;

- İhtar cezaları, verildiği tarihten itibaren 2 (iki) yıl geçtikten sonra,
- 1 G (Bir günlük ücret kesintisi) cezaları, verildiği tarihten itibaren 2 (iki) yıl geçtikten sonra,

- 2 G ve 3 G (İki ve üç günlük ücret kesintisi) cezaları ise verildiği tarihten itibaren 5 (beş) yıl geçtikten sonra, başka bir disiplin cezası alınmamış olması şartıyla personelin sicilinden ve disiplin dosyasından resen (kendiliğinden) silinir.
- b) Silinme süresi dolan cezalar, kurumdan talep edilen "Disiplin Durum Belgesi" veya benzeri evraklarda "Disiplin Cezası Yoktur" şeklinde beyan edilir ve personelin aleyhine herhangi bir değerlendirmede (terfi, tayin vb.) kullanılamaz.

### **MADDE 101- İŞYERİNDE YILDIRMA / PSİKOLOJİK TACİZ**

İşyerlerinde, çalışanları işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla, çalışanların itibarını ve onurunu zedeleyecek, verimliliğini azaltacak, sağlığını kaybetmesine neden olacak ve bu nedenlerle çalışma hayatlarını olumsuz etkileyecek şekilde; kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabii tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde psikolojik tacizin önlenmesi işveren gerekli tedbirleri alır.

İşveren, yönetici ve çalışanlar işyerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek ve temel hak ve özgürlüklerin ihlali anlamına gelebilecek her türlü eylem ve davranıştan kaçınacaklardır.

İşveren, işyerlerinde psikolojik tacizle mücadele için psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek veya buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek her türlü riski gözeterek, önleyici ve koruyucu politikalar geliştirecektir.

İşverence, işyerlerinde çalışanlara psikolojik tacizle karşılaştıklarında kullanacakları hakları ve başvuru mekanizmaları hususlarını içeren bilgilerin verileceği eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri yapılacaktır.

İşyerlerinde psikolojik taciz iddialarının araştırılması ve soruşturulmasında disiplin süreçleri, gizliliğin ve şahısların özel hayatlarının korunmasına özen gösterilerek ivedilikle yürütülecektir.

### **MADDE 102- MESLEK KODLARI**

İşveren, çalışanların SGK meslek kodlarını, fiilen yaptıkları iş, görev tanımı ve kadro unvanı ile uyumlu şekilde bildirmek zorundadır.

Meslek kodu bildirimleri, ücret, sosyal haklar, emeklilik haklarını olumsuz etkileyecek şekilde hatalı veya düşük nitelikli olarak düzenlenemez.

### **GEÇİCİ MADDE 1: AYRILANLARIN YARARLANMALARI**

İşbu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğe giriş tarihi ile imza tarihi arasında kalan süre içerisinde, emeklilik, muvazzaf askerlik, vefat gibi nedenlerle ayrılan veya iş sözleşmesi bildirimli olarak işverence feshedilen üye işçilerin kendileri, ölenlerin kanuni mirasçıları Sözleşme ile getirilen tüm haklardan işten ayrıldıkları tarihe kadar aynen yararlanırlar.

### **GEÇİCİ MADDE 2: FARKLARIN ÖDENMESİ**

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

## EK MADDE: DİSİPLİN CEZA CETVELİ

Eylem Türleri	CEZALAR
<b>İŞE GEÇ GELMEK</b>	
1. 1 saate kadar geç gelmek	İhtar, 1 G, 2 G, 3 G
2. 1 saati aşan süre ile gecikme	İhtar, 1 G, 2 G, 3 G
3. Devamlı geç gelmeyi alışkanlık haline getirmek (6 ay içerisinde geç gelmek suçundan dört defa disiplin suçundan ceza almış olmak kaydıyla)	2 G, 3 G, İ. Ç.
<b>GÖREVE GELMEMEK</b>	
4. 1 gün göreve gelmemek	1 G, 2 G, 3 G
5. 2 gün göreve gelmemek	2 G, 3 G
6. 3 gün ve daha fazla göreve gelmemek	3 G, İ. Ç
7. Görevi yetersiz yapmak	İhtar, 1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç
8. Verilen görevi yapmamak	1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç.
9. Verilen görevi yapmamakta direnmek	2 G, 3 G, İ. Ç.
10. Görev saatinde özel işlerle uğraşmak	1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç.
11. Disiplinsiz davranmak, iş verimini aksatmak ve iş barışını bozmak	1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç.
<b>GÖREV YERİNİ TERK</b>	
12. İzinsiz olarak iş saati bitiminden evvel görev yerini terk etmek	İhtar, 1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç.
13. İzinsiz olarak iş saatinin bitiminden evvel görev yerini terk etmeyi alışkanlık haline getirmek	1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç
14. İşyerinin korunması ile ilgili olanların görev yerinde bulunmaması	1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç
15. İş saatlerinde gereksiz yere arkadaşlarını meşgul etmek	İhtar, 1G, 2G, 3G, İ. Ç
16. İşbaşında, iş saatinde ve görev başında uyumak	1G, 2G, 3G, İ. Ç
17. İşyerinde kavga etmek	1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç
18. İmza cetvelini imzalamamayı veya kurum kimlik kartını basmamayı alışkanlık haline getirmek	İhtar, 1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç.
19. Yönetimindeki aracı İdareden izin almaksızın başkalarına kullandırmak	2G, 3 G, İ. Ç
20. Göreve sarhoş gelmek	2 G, 3 G, İ. Ç.
21. İşyerinde alkollü içki kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak	3 G, İ. Ç.
22. İşyerinde uyuşturucu madde kullanmak	İ. Ç.
<b>İŞ ARKADALARINA KARŞI TUTUMU</b>	
23. Amirlerine karşı küfür ve saldırıda bulunmak	2 G, 3 G, İ. Ç.
24. İş arkadaşlarına küfür ya da saldırıda bulunmak	1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç.



25. Gerekli halde iş arkadaşlarına yardımcı olmamak ve yardımcı olmamayı alışkanlık haline getirmek	1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç.
<b>İŞYERİ VE ARAÇLARA ZARAR VERMEK</b>	
26. Yangına sebebiyet vermek	2G, 3 G, İ. Ç
27. İşyerine sabotaj yapmak	İ. Ç.
28. Yönetimindeki araç ve gereçlerin bakımı ve temizliğine özen göstermemek ve hor kullanmak	1G, 2G,3G,İ.Ç
29. Araç ve gereçlerini kontrol etmeden göreve çıkmak ve bunlarla ilgili bozuklukları zamanında yetkili kişiye duyurmamak	1 G, 2 G, 3 G
30. Teslim edilen araç ve gereçlerin yitirilmesine ya da bozulmasına veya hasarına neden olmak,	a) İhmal 1G, 2G, 3G, İ.Ç. b) Ağır İhmal 3G, İ.Ç. c) Kasıt, İ. Ç.
31. Kurum araçlarını alkol ya da uyuşturucu madde olarak kullanmak.	İ. Ç.
<b>ÇALIŞMA AHLAKINA UYMAYAN DAVRANIŞLAR</b>	
32. İşyerine ait araç ve gereçleri görev dışındaki işlerde kullanmak	2 G, 3 G, İ. Ç.
33. Amir durumunda olup, çalıştırdığı işçileri özel işlerde kullanmak	2 G, 3 G, İ. Ç.
34. Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç.
35. Görevi ile ilgili kasten yanlış bilgi vermek	1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç.
36. Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstererek işi aksatmak	1G, 2 G, 3 G, İ. Ç.
37. Sınav sırasında kopya çekmek, yardım almak, yardım etmek, soru çalmak, sınav kağıdı ve tutanaklarında değişiklik yapmak	3 G, İ. Ç.
38. Verilen görevi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç
39. Sahte belge düzenlemek, resmi belgelerde değişiklik yapmak	İ. Ç.
40. Görevine ilişkin ve gizli kalması gereken sırları açıklamak	3 G, İ. Ç.
41. Görevine ilişkin ve gizli kalması gereken sırları açıklayarak çıkar sağlamak	İ. Ç.
42. Hırsızlığa tam teşebbüs	3 G, İ. Ç.
43. Hırsızlık yapmak	İ. Ç.
44. Rüşvet almaya ya da vermeye tam teşebbüs	3 G, İ. Ç.
45. Rüşvet almak ya da vermek	İ. Ç.
46. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamak	1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç.
47. Yerine imza atmak ya da kartını bastırmak suretiyle işe gelmeyen işçiyi gelmiş gibi göstermek	1G, 2 G, 3 G, İ. Ç.
48. Yukarıda sayılan eylemler dışında kalıp suç sayılan ve cezalandırılması gereken fiillerde bulunmak	İhtar, 1 G, 2 G, 3 G, İ. Ç.
49. İşyerinde propaganda yapmak suretiyle siyasi faaliyetlerde bulunmak	2 G, 3 G, İ. Ç.
50. İşten çıkarma cezaları, Toplu İş Sözleşmesinin ve İş Yönetmeliğinin yasakladığı fiil ve hareketlere ilişkin olup, İş Kanunu'nun 25. madde 2. bendi hükmü saklıdır.	
51. Çalışma ve Disiplin Kurulu 3 gündelik kesimi cezası ile işten çıkarma cezası arasındaki boşluğu doldurmak üzere geçici olarak işten çıkarma cezası verebilir.	