

TUTANAK : 3
30.05.2018

İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Dağıtım A.Ş (AYEDAŞ) ile Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ) arasında akdedilecek işletme toplu iş sözleşmesi görüşmelerine 30.05.2018 günü saat 13.00'da TES-İŞ Sendikası Meriç Sok No:23 Beştepe - ANKARA adresinde devam edilmiştir.

Yapılan Görüşmeler Sonunda;

1) Süresi sona eren 16. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin; aşağıda numaraları ve başlıkları yazılı maddelerinin süresi sona eren sözleşmedeki yazılı şekilleriyle aynen kabulüne,

- MADDE 5 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:
MADDE 17 - SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ ODASI TAHSİSİ:
MADDE 128- İŞÇİ ARAÇLARI İÇİN PARK YERİ:
MADDE 129 - YURT DIŞINA GÖNDERİLECEK İŞÇİLER:
MADDE 130 - İŞYERLERİNİN DEVRİ HALİ:
MADDE 131 - TELEFONDAN YARARLANMA:
MADDE 132 - İŞLEMLERİN DÜZELTİLMESİ:
MADDE 133 - UYUŞMAZLIKLARIN GİDERİLMESİ:
MADDE 136 - ASKERLİK BORÇLANMALARI:
GEÇİCİ MADDE -1:

2) Süresi sona eren 16. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin; aşağıda numaraları ve başlıkları yazılı maddelerinin revize edilerek aşağıdaki yazılı şekilleriyle aynen kabulüne,

MADDE 3 - UYGULAMA ALANI VE KAPSAM:

Bu Toplu İş Sözleşmesi;

- a) Yer Bakımından: İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Dağıtım A.Ş.'ne bağlı işyerlerini ve eklentilerini kapsar.
b) Şahıs Bakımından: Bu Toplu İş Sözleşmesi, sözleşmenin yer bakımından kapsamına giren işletme ve eklentilerinde çalışan Tes-İş Sendikası üyelerini kapsar.

Ancak,

- Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktörler, Müdürler, Müdür Yardımcıları,
- Denetleme Kurulu Üyeleri, Hekimler,
- Baş Kontrolör ve Kontrolörler,
- Avukatlar,
- Grup Müdürü, Bölge Müdürü, Bölüm Müdürü ve İşletme Müdürü ile Üst Yönetim Sekreterleri,
- Operasyon Yöneticisi, Takım Yöneticisi, Süreç Yöneticisi, Kıdemli Uzman/Mühendis, Uzman/Mühendis,

Memur (destek fonksiyonlarında ve saha operasyonlarının büro hizmetlerinde çalışan personel),

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamının dışındadır.

MADDE 6 - UYGULAMA ESASLARI:

a) Sözleşmenin Bütünlüğü: Sözleşme gerek maddelerinin açık anlamları ve gerekse ruhu ile değindiği tüm hususlarda geçerlidir. Bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamını tamamlar.

b) Yorum: Sözleşme hükümleri amacı dışında yorumlanamaz. Taraflar, yorumunu gerekli gördükleri maddeleri öncelikle aralarında müzakere ederek ortak bir çözüm yolu bulmaya çalışırlar ve mutabık kaldıkları hususları bir tutanakla tespit ederler. Yorumunda mutabakata varılmayan konularda yasa hükümleri uygulanır.

c) İşçilere Uygulanması: Bu Toplu İş Sözleşmesi işçi sendikasına üye olanlara uygulanır. **Sendika üyesi olmayan işçilere (kıyasen dahi) uygulanmaz.** İşbu toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçiler ancak imza tarihinden sonra ve işverene başvuruda buldukları tarihten itibaren yararlanırlar. Dayanışma aidatı ödemek isteyen işçi, Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında sözleşmeden doğan haklardan hiçbir şekilde faydalanamaz. Bu toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde işçi sendikasına üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise, üyeliklerinin işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren bu toplu iş sözleşmesinin hak ve menfaat sağlayan hükümlerinden yararlanırlar.

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

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten sonra işçi sendikası üyeliğinden çekilen veya çıkarılan işçilerin; üyelikten çekilmesi Kanunda belirtilen sürenin sonunda, çıkarılması ise çıkarılmanın kesinleştiği tarihten itibaren geçerlik kazanır ve bu toplu iş sözleşmesinden elde ettikleri hak ve menfaatleri kesilir.

d) Sözleşmenin Yürütümü: İşbu Toplu İş Sözleşmesinin yürütülmesini İşveren ve Sendika birlikte sağlar. Sendika; Yönetim Kurulu ve Yetkilileri veya Şube Yönetim Kurulu ve yetkilileri tarafından, İşveren de İşveren Vekilleri tarafından temsil edilirler. Sendikaya bağlı bulunan ilgili Şubeler, sendika üyelerini ilgilendiren uygulamaları izlemeye, işveren veya işveren vekilleriyle temas etmeye yetkilidirler.

e) Uyuşmazlıkların Çözümü: Taraflar, uyuşmazlıkları karşılıklı mutabakat ile çözmek için çaba gösterirler. Bu amaçla yapılacak bir toplantı çağrısına, karşı tarafın uyması zorunludur. Toplantı çağrısında bulunan taraf, görüşülmesini istediği konuları ve toplantı tarihini en az 10 (on) gün öncesinden karşı tarafa yazılı olarak bildirir. Taraflar arasında uyuşma sağlanamazsa yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 11 - MÜRACAATLARIN CEVAPLANDIRILMASI:

a) İşveren ve İşveren vekillerince, Sendika veya ilgili Şube tarafından işyerini, İşveren vekilini, Sendikayı, Şubeyi ve işçiyi ilgilendiren konularda yazılı olarak yapılacak müracaatlara gerekli incelemeyi müteakip **10** gün içinde cevap verilir.

b) Şikâyet ve temenninin gizliliğini korumak, gereğini yapmak, gerekirse durumu lüzumlu evrak ve kendi kanaatiyle birlikte üst makamlara intikal ettirmek müracaat olunan mercie aittir.

Müracaatların her halde **10** gün zarfında yazılı olarak cevaplandırılması zorunludur. Bu cevabın tatminkâr olmaması halinde, İşçinin sıra ile üst makamlara başvurma hakkı vardır.

MADDE 16 - İŞÇİ İLE İLGİLİ DUYURU VE YAYINLAR:

İşveren, İşçi, TİS ve TİS uygulamaları ile ilgili olarak yayınlayacağı (gizlidir) kaydı taşımayan duyurularla varsa işyeri bültenleri ve işçinin yararlanabileceği **bilgileri, gerekli hallerde; doküman olarak ve ilaveten e-posta ya da diğer dijital platformlar üzerinden** ilgili Şube Başkanlığı ile işçilere gönderir.

MADDE 127 – VEFAT EDEN İŞÇİNİN VE AİLESİNİN CENAZELERİNİN BAŞKA YERE NAKLİ:

a) Vefat eden işçinin varislerinden birinin cenazeyi nakletmek istemesi halinde; Kanuni formaliteler Sendikaca ikmal edilir ve masrafları İşverence karşılanmak suretiyle, cenaze istenilen yere nakledilir.

b) Bu uygulama işçinin eş, çocuk ve bakmakla mükellef olduğu anne, baba, **kayınvalide ve kayınpeder** için de aynen yapılır.

c) Ölümün vuku bulduğu mahalde defnedilecek cenazeye katılmak isteyen İşçileri taşımak üzere İşverence vasıta tahsis edilir ve işi aksatmayacak şekilde ücretli izin verilir.

MADDE 135 - İŞVERENİN ÇEVRE, KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ VE ENGELLİLERE YÖNELİK SORUMLULUKLARI:

a) Çevre: İşveren, yürütmekte olduğu temel faaliyetlerinin, çevreye olumsuz etkileri olmaması için, topluma ve insanlığa karşı sorumlulukları konusunda öncü olarak duyarlı bir şekilde hareket eder ve mevzuatın gerektirdiği tüm önlemleri alır. Bu kapsamda, kaynakların etkin kullanımı, çalışanların bilinçlendirilmesi ve duyarlılığının artırılması ile faaliyetlerin çevreye etkilerinin tespiti ve gerekli önlemlerin alınması konularında gerekli adımları atmaya, çalışanlardan gelen bildirim ve önerileri öncelikli olarak ele almayı taahhüt eder.

b) Kadın Erkek Eşitliği: İşveren, cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılmasına asla izin vermez. Gerek çalışanlar, gerekse adaylar söz konusu olduğunda, kadınlar ve erkekler arasında ücret ödenmesi, işe alım, kariyer gelişimi, bireysel gelişim süreçlerini de içerecek şekilde tüm süreçlerde fırsat eşitliğini temin eder. Bu konuyla ilgili çalışanların bilinç ve duyarlılığının artırılmasına yönelik adımlar atar.

c) Engellilerin İş Hayatına ve Topluma Kazandırılması: İşveren, işyerinde çalışanlar arasında engellilik nedeni ile ayrımcılık yapılmasını kabul edilemez bir ilke olarak benimser, engelli çalışanlara, durumlarına ve niteliklerine uygun bir iş verir. Tüm faaliyetlerimizde engelli bireyler gözetilerek hareket edilir. İşyerinde çalışan engelli çalışanların verimli çalışabilmeleri için gerekli fiziksel imkânları sağlamakla ve sürdürülebilir olması adına gözden geçirmekle yükümlüdür. Engelli çalışanların toplumda daha etkin rol almaları adına attıkları adımları destekler.

d) Adil Çalışma Ortamının Oluşturulması: İşveren, işyerinde, çalışanlar için adil bir çalışma ortamının oluşturulmasını ve sürdürülmesini en önemli önceliklerinden birisi olarak kabul eder. Bu doğrultuda; çalışanlar arasında, ırk, dil, din, mezhep, milliyet, renk, cinsiyet, siyasal veya diğer fikir yahut düşünceleri, felsefi inanç, milli veya sosyal köken, doğum, ekonomik ve diğer toplumsal konuları yönünden ayırım yapılmasına ya da ayrıcalık tanınmasına müsaade etmez. İşveren, çalışanların özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanılmasını sağlar, çalışanlara dürüst ve adil yaklaşır, ayrımcı olmayan güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt eder.

3) Süresi sona eren 16. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin; Sendikaca teklif edilen aşağıda numaraları ve başlıkları yazılı maddelerinin bir sonraki toplantıya ertelenmesine,

MADDE 8 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

MADDE 124 - İFADE VERME ZORUNLULUĞU:

MADDE 125 - CEZALARIN KESİNLEŞMESİ, HAFİFLETİLMESİ VE İŞTEN ÇIKARMA CEZALARININ KALDIRILMASI:

MADDE 126 - İŞE SON VERME CEZALARINA İTİRAZ:

MADDE 134 - ELEKTRİK YARDIMI:

MADDE 137: İSG KAPTANLARI VE EKİP BAŞLARI

İLAVE MADDE – PRİM UYGULAMASI

GEÇİCİ MADDE - 2 TİS'DEN DOĞAN FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

GEÇİCİ MADDE 3 - BAZI DEĞİŞİKLİKLERİN UYGULANMASI:

EK: I **01.03.2018** TARİHİNDEN SONRA İŞE ALINACAK İŞÇİLER İLE ÜST DERECEYE GEÇİŞ POZİSYON DEĞİŞİKLİKLERİNDE UYGULANACAK YEVMİYE CETVELİ

EK: II - İŞ GRUBU CETVELİ

EK : III - İŞ GÜÇLÜĞÜ CETVELİ

EK: IV – KORUYUCU GİYİM EŞYASI DAĞITIM ESASLARI

EK: V - DİSİPLİN YÖNETMELİĞİ

4) Müteakip toplantının tarafların tespit edeceği ileri bir tarihte TES-İŞ Genel Merkezinde yapılmasına karar verilmiştir.

İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Dağıtım A.Ş. (AYEDAŞ) Temsilcileri: **TES-İŞ Sendikası Temsilcileri:**

Ahmet GÜZELTUNA

Rifat PAKKAN

Mustafa ÖZTURAN

Rıdvan UYAR

Mustafa Rifat BAĞBAŞLIOĞLU

Regaib BAYKAL

Işıl Yüksel ERATAY

Öner DELİOĞLU

Bekir BAL

Sinem YORULMAZ