

TES-İŐ

TÜRKİYE ENERJİ, SU VE GAZ İŞÇİLERİ SENDİKASI

İLE

BEDA

**ENERJİ DAĞITIM VE PERAKENDE
SATIŞ HİZMETLERİ A.Ő.**

ARASINDA BAĞITLANACAK

İKİNCİ DÖNEM

**İŞLETME TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİ
TEKLİFİ**

Yürürlük Süresi :

01.03.2016 – 28.02.2018

İmza Tarihi :

I. BÖLÜM - GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR:

BEDA ENERJİ DAĞITIM VE PERAKENDE SATIŞ HİZMETLERİ A.Ş. ve bağlı işyerleri için akdedilen işletme seviyesindeki bu toplu iş sözleşmesinin tarafları: Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ) ile BEDA ENERJİ DAĞITIM VE PERAKENDE SATIŞ HİZMETLERİ A.Ş.'dir.

MADDE 2 - TANIMLAR:

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

- a) Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ): SENDİKA veya İŞÇİ SENDİKASI,
- b) TES-İŞ Sendikasına bağlı ilgili Şube Başkanlıkları: ŞUBE,
- c) BEDA ENERJİ DAĞITIM VE PERAKENDE SATIŞ HİZMETLERİ A.Ş : İŞVEREN,
- d) İşveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseler: İŞVEREN VEKİLİ,
- e) İşverene ait işin yapıldığı yerlerle, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerlerine bağlı bulunan yerler ve sair eklentileri ile araçlar: İŞLETME,
- f) İşletmeye bağlı işyerlerinde çalışan ve TES-İŞ' e üye olan İşçiler: SENDİKALI İŞÇİ,
- g) İşletmeye bağlı işyerlerinde TES-İŞ' e üye olanlar dışında başka Sendikalara üye olanlarla hiçbir Sendikaya üye olmayan İşçiler bu sözleşme yönünden: SENDİKASIZ İŞÇİ,
- h) Toplu İş Sözleşmesi: İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ veya İTİS olarak,

kabul ve ifade edilmiştir.

MADDE 3 - SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin amacı, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, İşverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

MADDE 4 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasında işçi sendikasını, sendikanın yetkili yöneticileri veya görevlendirdikleri, işyerinde ise bu sözleşmede gösterilen esaslar dairesinde işyeri sendika temsilcileri temsil eder. İşvereni bizzat işveren veya yetkileri çerçevesinde işveren vekilleri temsil ederler.

MADDE 5 - KAPSAM VE YARARLANMA:

a) Yer bakımından: Bu Toplu İş Sözleşmesi ikinci maddede belirtilen işverene ait işyerinde işin niteliği ve yürütümü bakımından kanunen bu işyerine bağlı yerlerle sair eklentileri kapsar.

b) Şahıs itibariyle; Bu Toplu İş Sözleşmesi, deneme süresini tamamlamış sendika üyelerini kapsar.

Ancak; Müdürler, Müdür Yardımcıları, Mühendisler, Uzmanlar, Doktorlar, Yönetmenler..... iş bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasında kapsam dışı bırakılmıştır.

Bu Toplu İş Sözleşmesinden Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikasına üye olan kapsam içi işçiler yararlanırlar. Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikasına üye olmayanların, üyelikten ayrılanların ve işe yeni giren kapsam içi işçilerin Toplu İş Sözleşmesinden yararlanmaları konusundaki yasa hükümleri saklıdır.

c) Toplu İş Sözleşmesi imzası taraf işçi sendikasına üye olmayanların bu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabilmeleri için sendikaya dayanışma aidatı ödemek zorundadırlar.

Sendikaya üye olmayıp ta dayanışma aidatı ödeyecek olanlar toplu iş sözleşmesinin imza tarihini müteakip sendikaya yazılı olarak başvuracaklardır.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçiler Toplu İş Sözleşmesinden imza tarihinden sonra ve talep tarihinden itibaren yararlanacaklardır.

Yürürlük tarihinden önce yetkili sendikaya dayanışma aidatı dilekçesi vererek süresi bitmiş olan Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlanan Sendika üyesi olmayan işçilerin süresi bitmiş Toplu İş Sözleşmesinden doğan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım, yol ve yemek vb. tüm ödemeleri kesilir ve Yeni Toplu Sözleşme den doğan farkları ödenmez.

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

Bu sözleşmenin "Kapsam ve Yararlanma" başlığını taşıyan 5. maddesinde sözleşmeden yararlanacağı tespit edilen işçilere uygulanan iş sözleşmelerinin bu sözleşmeye aykırı hükümlerinin yerini bu sözleşme hükümleri alır. Bu sözleşmenin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, sözleşmeden yararlanan İşçiler yönünden, sözleşmenin yürürlük süresinin hitamından itibaren yeni bir sözleşme yapıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Bu sözleşmede mevzuat hükümlerine yapılan atıflar, muhtevaları sözleşmede yer almasa bile bu sözleşmenin hükmü niteliğini taşır.

MADDE 7 - TARAFLARIN SORUMLULUĞU:

Toplu İş Sözleşmesinin tarafları, yasaların kendileri için öngördüğü yükümlülöklere ve aynı zamanda iyi niyet kaidelerine uygun bir şekilde hareket etme konusunda anlaşmışlardır.

II. BÖLÜM - SENDİKAL FAALİYETLER

MADDE 8 - SENDİKA ÜYELERİNİN TEMİNATI:

İşveren, İşçinin sendikaya üye olma hakkını tanır.

Taraf sendika üyeleri iş saatleri dışında Toplu İş Sözleşmesine uygun olarak yapacakları sendikal faaliyetlerden dolayı cezalandırılmaz ve işten çıkarılmazlar.

MADDE 9 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMASI VE GÖREVLERİ:

- a) Atanmaları: Sendika İşyeri Temsilcileri yasa gereği işyerinde çalışan ve yasanın aradığı niteliklere haiz üyeler arasından sendikaca tayin edilir ve yazı ile işverene bildirilir. Temsilcilik sıfatı bildirim tarihinden itibaren geçerlidir.
- b) Görevleri: İşçi-İşveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların bu sözleşmede yer alan prosedüre ve mevzuata uygun biçimde çözümlenmesine yardımcı olmak, Toplu İş Sözleşmesinin uygulamasını yakından izlemek, İşverence sözleşme hükümlerine göre yapılacak çalışmalara katkı sağlamak ve Yasanın yüklediği diğer görevleri yerine getirmektir.

MADDE 10 - SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLARLA SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI:

a) İşyerinde çalışan Sendika ve ilgili Şubenin yönetim, denetim, disiplin kurulları başkan ve üyeleri ile işyeri Sendika temsilcileri sırf Sendikal faaliyetleri nedeniyle cezalandırılmaz ve iş sözleşmeleri bu nedenle bozulamaz. Bu yönetici ve temsilciler rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe daimi nakledilemez veya başka bir işyerine geçici olarak (aynı pozisyonda birden fazla işçi olması halinde önce temsilci olmayanlardan başlamak üzere) aralıksız 30 günden ve yılda toplam 90 günden fazla gönderilemezler. Amatör şube yönetim kurulu üyeleri için bu süre aralıksız 20 gün ve yılda toplam 45 gündür. Yönetici ve temsilcilerin teminatı ile iş sözleşmelerinin feshi konusunda yasal hükümler uygulanır.

b) Sendika, Şube veya bağlı bulunan Konfederasyonun Yönetim Kurullarında Profesyonel olarak görev alanların, bu görevde buldukları sürece müracaatlarına kadar iş sözleşmeleri askıya alınır. İşe tekrar girmede, ayrıldıkları tarihteki yevmiyelerine toplu iş sözleşmesinde aynı derecedeki işçiler için getirilen zamlar ilave edilir.

MADDE 11 - SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ ODASI VE İLAN TAHTASI:

a) İşveren, Genel Müdürlük binasında ve İşletme Müdürlüklerinde Sendika temsilcilerinin sendikal çalışmalarını yürütmesi amacıyla, içerisinde masa, sandalye, evrak dolabı ve dahili telefon bulunan bir odanın tahsisini sağlar.

Temsilcilik odası sendikal çalışmalar dışında kullanılamaz.

b) İşveren, Sendikanın üyelerine duyurulması gerekli duyuru, tebliğ ve bültenleri için işyerinin uygun bir yerine, üyelerin görüp okuyabilecekleri biçimde bir ilan tahtası için yer gösterir. İlan edilen evraklarda Sendika yöneticisinin imzası ve Sendikanın mührü bulunur. Asılan evrakın bir örneği bilgi için işverene verilir. İşyeri ilan tahtalarına yasalara aykırı, siyasi

içerikli veya iş düzenini bozucu ilan asılamaz. Duyuru tahtasına asılan evrakların her türlü yasal sorumluluğu Sendikaya aittir.

MADDE 12 - YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİN İŞYERİ SENDİKAL ÇALIŞMALARI:

a) Sendika ve şube yöneticileri, işyeri sendika temsilcileri, üyelerin sorunlarıyla ilgilenmek amacıyla yer ve zaman bakımından işverenle mutabakat sağlayarak çalışma düzenini bozmaksızın işyerinde sendikal çalışmalar yapabilirler.

b) İş saatleri dışında işçi-işveren ilişkileri ile ilgili konuları görüşmek üzere işverenin göstereceği uygun bir yerde işçilerle görüşme yapılabilirler.

c) Sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri yukarıda belirtilen çalışmaları yasal düzenlemeler çerçevesinde yürütürler. Yasadışı her türlü yazılı ve sözlü propaganda yapmaları yasaktır.

MADDE 13 - SENDİKA ÜYELİĞİNİN TEMİNATI

Sendika üyeliğinin teminatı konusunda ilgili yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 14 - SENDİKA AİDATI:

İşveren, Sendikaca belirlenen üyelik aidatını ve kanunen sendikaya ait kesilmesi gereken dayanışma aidatlarını, işçilere yapacağı ücret ödemelerinden keserek; Sendikanın bildireceği banka hesabına 15 gün içinde yatırır. İşveren bu konuda yaptığı çalışma karşılığı ve giderlerini Sendikadan isteyemez.

Kesintileri gösteren listelerden bir suret Sendika genel merkezine ve ilgili şube başkanının talebi halinde bir suret de şube adresine gönderilir. İşveren, aidat listelerinde üyelerin isimlerini, işyeri sicil numaralarını, aidatın miktarlarını, nevilerini, aidat kesinti ve artışlarının sebeplerini belirtir.

Sendika üyeliğinden istifa eden üyenin ismi istifa tarihinden bir ay sonra aidat listesinden düşer.

İşveren, ayrıca, yetki tespiti döneminde, Sendika veya işyerinde faaliyette bulunan ilgili şubece talep edilmesi halinde, işyerinde çalışan işçilerin ad ve soyadlarıyla, görev unvanları, yevmiyeleri belirtir listeleri Sendikaya veya ilgili şubesine verir.

III. BÖLÜM - İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 15 - İŞE ALMADA ÖNCELİK:

İşyerine yeni işçi alımında; işyerinde iş kazası sonucu vefat eden veya çalışamaz raporu alan işçilerin eş ve çocuklarından başvuranlara emsalleri arasından öncelik tanınır.

MADDE 16 - DENEME SÜRESİ:

İşe yeni alınan işçiler 2 ay süre ile o işte denemeye tabi tutulurlar. Bu Toplu İş Sözleşmesi hükümleri deneme süresi içinde bulunan işçilere uygulanmaz. Taraflar bu müddet içinde iş sözleşmelerini ihbarsız feshedebilirler. **İşyerinde çalışırken Askere giden ve asker dönüşü iş bu toplu iş sözleşmesinin 19/b maddesi hükmü gereği işbaşı yapan sendika üyesi işçilere deneme süresi uygulanmaz.**

MADDE 17- ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK:

Her işçinin iş sözleşmesindeki görev unvanında, iş sözleşmesindeki görev unvan değişmiş ise, halen ifa ettiği görev unvanında ve görevinin gerektirdiği işte çalıştırılması asıldır. Ancak, İşin ifasına katkıda bulunmak her işçinin iyi niyet kurallarından doğan asli görevidir. Bu nedenle; görevin gereği gibi ifası için, işçiler aralarında lüzumlu işbirliği ve yardımlaşmayı yapmakla yükümlüdür.

Ancak, gerektiği takdirde, işçilerin yevmiyesinde ve iş değer derecesinde bir indirim yapılmamak kaydıyla işletme içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya iş yerlerinde muvafakat aranmaksızın geçici olarak İşveren tarafından görevlendirilmeleri mümkündür. Geçici iş değişiklikleri (zorunlu haller hariç) işçinin rızası dışında yılda 3 (üç) aydan fazla olamaz.

Daimi iş değişikliklerinde prensip olarak işçinin rızasının alınması şarttır. Ancak işin gerekli ve zorunlu kılması halinde rıza aranmaz. Bu takdirde daimi iş değişiklikleri aynı iş değer derecesinde yapılabilir ve ihtiyaç duyulan görev için uygun nitelikliler arasından istekli olanlara öncelik tanınır.

Özel bir bilgi ve tecrübeyi gerektiren işler, bu nitelikleri haiz olmayan işçilere gördürülemez.

İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

MADDE 18 - MALUL OLANLAR, MUVAZZAF VE İHTİYAT ASKERLİK SEBEBİYLE AYRILMA:

a) Malul olanlar; iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle mevcut işi yapamaz şeklinde heyet raporu almış olan kişiler varsa imkan ölçüsünde durumlarına uygun bir işte çalıştırılırlar. Ancak işyerlerinde durumlarına uygun bir iş bulunmaması halinde yasa hükümleri uygulanır. Çalışamayacak derecede malul olanlar bu maddenin dışındadırlar.

b) Muvazzaf askerlik; işyerinden ayrılan işçiler terhislerini izleyen 2 ay içinde işyerine başvuruda buldukları takdirde, eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih edilerek, o andaki şartlarla işe alınırlar. **Askerlik nedeniyle görevden ayrılanlar tekrar göreve başlamaları halinde ayrıldıkları esnadaki yevmiyelerine daha sonra yapılan Toplu İş sözleşmesinden gelen ücret zamları ilave edilir.**

c) İhtiyat askerliği; umumi ve kısmi seferberlik halleri hariç ihtiyat askerliği için işyerinden ayrılan üyelerin hizmet akitleri askıda kalır. Terhisini izleyen 15 gün içinde işine dönmeyen üyenin hizmet akdi feshedilmiş sayılır.

MADDE 19 - TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET:

İşçi herhangi bir suçtan tutuklandığı ve tutukluluğu İş Kanunundaki bildirim sürelerini aştığı takdirde, hizmet akdi münfesiş sayılır. Bildirim süresi kadar süren tutukluluk hallerinde tutuklu kalınan süreler kadar, işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

Suçüstü halleri hariç olmak üzere, gözetim altına alınan işçiler, bunu belgeledikleri takdirde kanuni gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilirler. Ancak gözaltında geçen süre

sonunda tutuklanan işçilerin gözaltında geçen süre ile tutukluluk süresi toplamı bildirim süresini aştığı takdirde hizmet akitleri münfesh sayılır.

Tutukluluğun; kovuşturmaya yer olmadığı, davanın reddine karar verilmesi, beraat kararı verilmesi, kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile 120 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren 1 hafta içinde işine dönmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile boş yer varsa işe alınır.

Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu veya tutuksuz olarak devam edenlerden;

a) 6 ay ve daha az ceza alan,

b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçilerin tekrar işe başlatılmaları İşverenin takdiri ile mümkündür.

Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli Güvenliğe, Kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi herhangi bir suretle tekrar işe alınmazlar.

Hizmet akdinin bildirimsiz ve tazminatsız feshini gerektiren suçları işleyenler hakkında yukarıdaki hükümler uygulanmaz.

MADDE 20 - TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA:

A) Toplu işçi çıkarma halinde 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri **aşağıdaki esaslar dahilinde uygulanır.**

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

a) Önce gönüllü olarak ayrılmak isteyenler,

b) Halen çalışmakta olanlardan emekli maaşı almakta olanlar,

c) Sonra SGK' dan emekliliğe hak kazanmış olanlar,

d) Sonra deneme süresini doldurmamış olanlar,

e) Daha sonra kıdemi az olanlar, son giren ilk çıkar ilkesiyle (ancak sicilinde 5 ihtar cezası kesiminden fazla ceza bulunanlar bu kuralın dışındadır),

f) En son olarak da Sendika Yönetici ve Temsilcileri bu maddenin (e) fıkrasındaki esaslar dahilinde çıkarma işlemine tabi tutulurlar,

g) Bu esaslar işçi azaltılması söz konusu olan her pozisyon veya görev unvanı için ayrı ayrı uygulanır,

h) Her türlü işten çıkarmada (disiplin cezaları ve yüz kızartıcı suçlar hariç) işveren işten çıkarttığı işçinin yerine bir yıl süreyle yeni işçi alamaz. İşçi almak istendiğinde önce işten çıkarılan işçiye bir ay içerisinde noterlik kanalıyla çağrı yapar,

MADDE 21- İŞÇİNİN VE İŞVERENİN HAKLI NEDENLERLE DERHAL FESİH HAKKI:

İşçinin ve işverenin haklı nedenlerle derhal fesih hakkı konusunda 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 22 - İHBAR ÖNELLERİ VE TAZMİNATI:

İş Kanununun 17. Maddesinde öngörülen süreler aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.
İşi;

- a) 6 aydan az sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek üçüncü hafta nihayetinde,
b) 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek besinci hafta nihayetinde,
c) 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olanlar için yedinci hafta nihayetinde,
d) 3 yıldan fazla sürmüş olanlar için dokuzuncu hafta nihayetinde,
fesih muteber olur.

İhbar önelleri içinde işçinin çalıştırılmasında zorunluluk bulunduğu takdirde, işçi çalıştırılabilir. Bu takdirde işçiye iş araması için günde 4 saat iş arama izni verilir. İşçi istediğinde bu izinleri toptan kullanabilir.

MADDE 23 - KIDEM TAZMİNATI:

İşçilerin kıdem tazminatları her hizmet yılı için 40 günlük ücreti tutarında hesap edilerek yasa hükümleri içinde ödenir.

IV. BÖLÜM - ÇALIŞMA ESASLARI

MADDE 24- ÇALIŞMA SÜRELERİ:

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde, iş süresi haftada 45 saattir. Bu süre, işin başlama, bitiş ve ara dinlenme saatleri ilgili şubenin de görüşü alınmak sureti ile işveren tarafından düzenlenir. Vardiyasız işlerde çalışanlar için cumartesi günü akdi tatil olarak uygulanır.

MADDE 25 - VARDİYALI ÇALIŞMA ESASLARI:

İşveren, işin gereği veya hizmetin niteliği dolayısıyla işçileri postalar halinde birbiri ardına çalıştırabilir. Vardiya postalarının sayısına işverence karar verilir.

1 - İki ekip halinde çalışılan işlerde ;

	Başlama		Bitim		Ara Dinlenmesi	
	Saat	Dakika	Saat	Dakika	Saat	Dakika
a)1.Ekip	00	00	08	00	--	30
2.Ekip	08	00	16	00	--	30
veya;						
b)1.Ekip	08	00	16	00	--	30
2.Ekip	16	00	24	00	--	30

2- Üç ekip halinde çalışılan işlerde çalışma ve puantaj bakımından;

	Başlama		Bitim		Ara Dinlenmesi	
	Saat	Dakika	Saat	Dakika	Saat	Dakika
1. Vardiya	00	00	08	00	--	30
2. Vardiya	08	00	16	00	--	30
3. Vardiya	16	00	24	00	--	30

3 -Üç ekip halinde çalışılan işlerde çalışma bakımından;

	Başlama		Bitim		Ara Dinlenmesi	
	Saat	Dakika	Saat	Dakika	Saat	Dakika
1. Vardiya	23	00	07	00	--	30
2. Vardiya	15	00	23	00	--	30
3. Vardiya	07	00	15	00	--	30

uygulamasına devam edilecektir.

8 saat ara ile işe çağrılan işçilere ilave bir yevmiye ödenir.

Üç ekip halinde çalışılan işlerde vardiyaların periyotları değiştirilemez. Vardiya listeleri ilgili Şubenin görüşü alınarak aylık olarak tanzim ve işyerinde ilan olunur. Bir nüshası da ilgili Şubeye verilir. Vardiyaların çalışma saatleri hiçbir surette bölünemez ve yarım saatlik ara dinlenmeleri vardiyalarına göre;

1. Vardiya 03.30 - 05.30
2. Vardiya 19.30 - 21.30
3. Vardiya 11.30 - 13.30

saatleri arasında olmak üzere düzenlenerek bir liste halinde işçilerin görebilecekleri yerlerde ilan edilir.

Vardiyalı çalışmalarda işin başlama, bitim ve dinlenme saatlerinde gerekli değişiklikler ilgili Şubenin görüşü alınarak İşverence yapılır. Vardiyalı işçiler nöbeti devralacak müteakip vardiya işçisi göreve gelinceye kadar işyerinden ayrılamazlar.

Gece vardiyasına giren postalar en fazla bir hafta süre ile bu durumda kalırlar. Ancak, işçilerin rızası ile onbeşer günlük nöbetleşmeye gidilebilir.

Vardiyalı çalışılan işlerde vardiyaların gece ve gündüz çalışmaları haftadan haftaya değişir. Yedek vardiyada çalışanlar sorumlu olarak vardiya tutmadığı günlerde gündüz 08.00 - 16.00 (07.00-15.00) vardiyasına getirilirler. Ancak, gerekli hallerde ilgili Sendika Şubesi ile görüşülerek 08.00 - 16.00 saatleri değiştirilebilir.

Ara dinlenmeleri iş şartları gereği işçilere münavebeli olarak kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. Vardiyalı olarak çalışan işçiler ara dinlenmesi süresince görev yerlerini terk edemezler.

İkili vardiyada çalışan sendika üyesi işçilere ayda ilave 3 (ÜÇ) yevmiye, üçlü vardiyada çalışan sendika üyesi işçilere ayda ilave 5 (BEŞ) yevmiye ödemesi yapılır.

İşçilerin hafta tatilleri vardiya periyotlarına göre 32 saatten az olmamak şartıyla işletmece tanzim ve tatbik olunur. **32 saat dinlenmeye uyulmadığı takdirde ilave bir yevmiye verilir.**

Hafta tatili ücretlerinin ödenmesinde işçilerin hafta tatillerini içine almayan sağlık kurumlarınca verilen istirahatler çalışılmış gibi kabul edilir.

MADDE 26 - ÇALIŞMA SAATLERİNİN TESPİTİ VE DEĞİŞTİRİLMESİ:

a) İşveren, Sendikanın veya ilgili Şubenin görüşünü alarak bütün kısımlarda işin başlama, bitme ve dinlenme saatlerini ileri veya geri alabilir.

b) İşe devamın tespiti; İşçinin çalışma süresini tespit edecek olan puantaj defteri veya işyeri bilgisayar kayıdır. Kendini puante ettirmeyen işçi o güne ait ücretini alamaz. Ancak,

puante edilmediği kendisine haber verilen işçi, çalıştığını bir hafta içinde tevsik ettiği takdirde, o güne ait ücretini alır.

MADDE 27 - GÜNLÜK ÇALIŞMADAN SAYILAN SÜRELER:

İşverence yapılan düzenlemeye göre belirtilmiş zamanda işyerine gelip; işe hazır olan işçilerin;

- a) İşe herhangi bir nedenle geç başlatılması nedeniyle bekledikleri ve çıkacak işe kadar boş geçirdikleri süreler,
- b) Günlük iş süresi içinde bir emrin yerine getirilmesinden sonra, ikinci emre kadar boş geçirdikleri süreler,
- c) İşverence işin erken tatil edilmesi nedeni ile geri kalan süreler,
- d) İşverence başka bir görev yerine veya noktasına götürülüp, getirilmelerinde yolda geçirdikleri süreler,
- e) Günlük emzirme izin süreleri,
- f) Gün içinde verilen idari izin süreleri,
- g) Muayeneye sevk halinde, muayene yapılıncaya kadar vizitede geçirdikleri süreler, günlük çalışma süresinden sayılır.

Çalışılmayan fakat günlük iş süresinden sayılan süreler için işçinin gündeliğinden bir kesinti yapılamaz veya böylece çalışılmayan sürelerin giderilmesi için işçiler karşılıksız fazla çalışmaya zorlanamaz.

MADDE 28 - FAZLA ÇALIŞMA ESASLARI:

Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak sayılır. Fazla çalışma için ödenecek ücret işçinin brüt saat ücreti %60 arttırılarak ödenir.

Fazla çalışmanın yapıldığı ve süresi, arıza raporları veya fiili durum en kısa zamanda belgelenir.

Fazla çalışma sürelerinin hesaplanmasında bir saatten az olan süreler bir saat olarak kabul edilir

Fazla mesai saatlerini tespit eden puantajlarda, maddi hata halleri saklı kalmak kaydı ile, sonradan herhangi bir sebeple indirim yapılamaz.

Sağlık durumlarının fazla çalışmaya elvermediği sağlık raporu ile belgelenmiş işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.

MADDE 29 - HAFTA TATİLİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR:

Hafta tatilinde yapılan çalışmalar konusunda 4857 sayılı İş kanunu hükümleri uygulanır. Vardiyasız işlerde çalışan işçilerin hafta tatili Pazar günüdür.

İşçilerin hafta tatilinde ve akdi tatil günlerinde çalışmaları halinde %100 zamlı ücret ödenir.

MADDE 30- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER:

Ulusal bayram ve genel tatiller kanunlarda tespit edilen gün ve zamanlardır. **Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaları halinde %100 zamlı ücret ödenir.**

V. BÖLÜM - ÜCRETLER

MADDE 31 - İŞE ALMADA GÜNDELİK TESPİTİ:

İşe yeni giren işçi, deneme süresince **Ek-1'de** yer alan iş gruplarında belirlenen ücretin en çok %90 ile işe başlatılır ve hiçbir ek ödeme, sosyal yardım yapılmaz. Deneme süresini tamamlayan ve sendikaya üye olan işçiye grup ücreti ve diğer ek ödemeler uygulanır. Aynı pozisyonda çalışan işçilerin kıdemine göre ücret belirlenmesi işverenin takdirine bağlıdır.

İşe yeni giren işçinin ücreti, emsal eski işçinin ücretini geçemez.

MADDE 32 - ÜCRET ZAMLARI

A- İYİLEŞTİRME

Sendika üyesi işçilerin 28.02.2016 tarihinde almış oldukları günlük yevmiyelerine 5TL/gün iyileştirme yapılacaktır.

B- ÜCRET ZAMLARI

• İlk Yıl Zammı: 01.03.2016-28.02.2017

İşyerinde çalışan Sendika üyesi işçilerin **28.02.2016 tarihinde (İyileştirme sonrası)** hali hazırdaki pozisyonları itibariyle almakta oldukları çıplak ücretlerine **01.03.2016** tarihinden geçerli olmak üzere **%15 Ücret zammı** yapılacaktır.

• İkinci Yıl Zammı: 01.03.2017-28.02.2018

- a) **İlk Altı Ay 01.03.2017-31.08.2017:** İşyerinde çalışan Sendika üyesi işçilerin **28.02.2017** tarihinde almakta oldukları brüt çıplak ücretlerine 01.03.2017 tarihinden geçerli olmak üzere **% 4**'den az olmamak şartıyla **01.09.2016 – 28.02.2017** tarihlerinde gerçekleşen (6 aylık) Türkiye İstatistik Kurumunun 2003 = 100 Temel Yılı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli İndeks sayılarına göre oluşacak değişim oranında zam yapılacaktır.
- b) **İkinci Altı Ay 01.09.2017-28.02.2018:** İşyerinde çalışan Sendika üyesi işçilerin, **31.08.2017** tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.09.2017 tarihinden geçerli olmak üzere **%4**'den az olmamak şartıyla; Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **01.03.2017 – 31.08.2017** tarihleri arasında gerçekleşen (6 aylık) endeks sayısına göre oluşacak değişim oranında zam yapılacaktır.

MADDE 33 - ÜCRETLERİN ÖDENME ZAMANI VE ÜCRET HESAP PUSULASI:

a) İşveren her ödemede ücret hesabını gösterir, imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula verir. Bu pusulada ödemenin günü ile ilişkin olduğu dönem, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücretle birlikte yapılan her türlü eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu ve her türlü kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

b) İşçi ücretleri en geç izleyen ayın beşinci günü akşamına kadar banka kanalıyla ödenir. Ücretlerin Puantaj hesaplaması ve tahakkukuyla ilgili yanlışlıklar, bu yanlışlığın tespitinden sonra en geç bir ay içerisinde giderilir.

MADDE 34 - FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:

Fazla çalışma ücreti, fazla çalışma izin karşılığı olarak kullandırılmaz.

VI. BÖLÜM- EK ÖDEME VE SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 35 - İKRAMIYE:

İşyerinde çalışan Sendika üyesi işçilere ücret ödeme günlerinde çıplak yevmiyeleri üzerinden yılda toplam 45 günlük tutarında ikramiye ödenir.

İkramiyeye esas sürenin hesabında fiilen çalışılmış süreler dikkate alınır. Ancak ikramiye ödeme zamanlarına ilişkin (varsa farklı) işyeri uygulamasına devam edilir.

Deneme süresini tamamlamış olmak kaydıyla işe yeni başlayanlara ikramiyeleri çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 36 – SORUMLULUK ÖDENEĞİ:

A) Ücretsiz izin ve raporlu günler dışında kalan günlerde aşağıda çalıştığı birimleri yazılı olan görevlerini fiilen yaptıkları sürece ve tespit edilen oranlarda ödenmek kaydı ile brüt çıplak yevmiyelerinin ;

**ARIZA BAKIM ONARIM İŞLERİNDE ÇALIŞANLARA, KESME –AÇMA, PERİYODİK SAYAÇ DEĞİŞİMİ, FEN MUAYENE ve KAÇAK TAKİP ÇALIŞANLARINA %10'u

**SAYAÇ OKUMA ÇALIŞANLARINA % 8 ' i

Tutarında sorumluluk ödeneği ödenir.

B) ARIZA BAKIM ONARIM İŞLERİNDE sepetli araç, vinç, kablo test aracı kullanan işçilere fiilen kullandıkları gün için 5 TL/GÜN

KESME –AÇMA, PERİYODİK SAYAÇ DEĞİŞİMİ, KAÇAK TAKİP, FEN MUAYENE ve SAYAÇ OKUMA birimlerinde çalışan işçiler servis aracı veya binek araç kullanmaları halinde fiilen kullandıkları gün için 3 TL/GÜN

İlave sorumluluk ödeneği ödenir.

MADDE 37 - EVLENME YARDIMI:

a) İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin evlenmelerinde, evlenme belgesini işverene ibraz etmeleri halinde; 1.000,00 TL Net tutarında evlenme yardımı yapılır.

b) Evlenen çiftlerin her ikisi de işyerinde çalışıyorsa bu yardım eşlerden her ikisine de yapılır. İşçiler bu yardımdan bir kez yararlanır.

MADDE 38 - DOĞUM YARDIMI:

a) İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin doğan her çocuğu için, doğum belgesini işverene ibraz etmeleri halinde; 750,00 TL NET tutarında doğum yardımı yapılır.

b) Eşlerin her ikisinin de işyerinde çalışması halinde, ödeme anneye yapılır. Çocuğun ölü doğması halinde de bu yardım ödenir.

MADDE 39- ÖLÜM VE MALULİYET YARDIMI:

- a) Sendika üyesi işçinin eş veya çocuklarının (doğum sonrası ölüm de dahil), ana veya babasının ölümü halinde **1.500,00 TL NET**,
- b) Sendika üyesi işçinin ölümü halinde kanuni mirasçılara **5.000,00 TL NET**,
- c) Sendika üyesi işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde kanuni mirasçılara **10.000,00 TL NET**,
- d) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu herhangi bir işte çalışamayacağı Sağlık Kurulunca tespit edilen sendika üyesi işçilere bir defaya mahsus olmak üzere **10.000,00 TL NET** ödeme yapılır.

MADDE 40 – FERDİ KAZA SİGORTASI:

Ferdi kaza sigortası: İşveren sendika üyesi işçilere iş bu toplu sözleşme imza tarihinden itibaren başlamak üzere ferdi kaza sigortası yaptırır. Ferdi kaza sigortaları primleri işçi kusur oranına bağlı olmaksızın %100 işveren katkılı olacaktır.

MADDE 41 - YEMEK YARDIMI:

İşveren, sendika üyesi işçilere bir öğün yemek verir. Yemek verilemediği hallerde ve işçilerin talebi üzerine fiilen çalıştıkları günler için; **15 TL/gün** olacak şekilde çalıştıkları günle orantılı olmak üzere yemek kartına (**MULTİNET**) aylık yükleme yapar.

Normal mesai bitiminde veya normal mesaisi öncesinde (Normal mesaisine devam etmesi kaydı ile) ve tatil günlerinde 3 saat veya daha fazla mesai yapan işçilere ilave bir yemek parası daha ödenir.

Ayrıca yıllık ücretli izine ayrılanlara; çalışanlar gibi hesap edilerek yemek yardımı ödenir.(İş günü üzerinden)

Yemek kartı yükleme en geç her ayın 8 (sekiz) inde yapılır.

Sendika üyesi işçilere Ödenecek yemek yardımı ücret zamları oranında artırılabacaktır.

MADDE 42 - SOSYAL YARDIM:

A)Sendika üyesi işçilere **200TL/Ay /brüt** sosyal yardım ödenir.

B) Sendika üyesi işçilere RAMAZAN BAYRAMINDA 500 TL, KURBAN BAYRAMINDA 500 TL ilave sosyal yardım ödenir.

Sosyal yardım ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde de ödenir.

MADDE 43 - İÇME SUYU:

İşverence, işyerlerinde yeteri kadar içme suyu ve soğutucu bulundurulur.

MADDE 44 - TAŞIMA YARDIMI:

İşveren, sendika üyesi işçilere **İstanbul Büyük Şehir Belediyesinin belirlediği BİR AYLIK MAVİ KART BEDELİNİ** net olarak **nakdi** taşıma yardımı yapar.

MADDE 45 - HİZMET TEŞVİK PRİMİ:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresi içerisinde Sendika üyesi işçilerden;

a) 10 yılını dolduranlara çıplak gündeliklerinin 10 günlüğü tutarında,

b) 15 yılını dolduranlara çıplak gündeliklerinin 20 günlüğü tutarında,

c) 20 yılını dolduranlara çıplak gündeliklerinin 30 günlüğü tutarında,

d) 25 yılını dolduranlara çıplak gündeliklerinin 30 günlüğü tutarında, bir kereye mahsus

hizmet teşvik primi ödenir.

Bu maddede belirtilen hizmet sürelerinin hesabında 4857 Sayılı İş Kanununun Geçici 6. (1475 Sayılı İş Kanununun 14.) Maddesine göre Kıdem tazminatı yönünden geçerli sayılan hizmetler esas alınır.

Hizmet teşvik primine esas hizmet sürelerini dolduran işçiler en geç 30 gün içinde İşverene başvurarak hizmet teşvik primi talebinde bulunur. İşveren de talep tarihinden itibaren 30 gün içinde işçiye ödeme yapar.

MADDE 46- EĞİTİM VE STAJYER:

a) İşveren, çalıştırdığı işçilerin veriminin yükseltilmesine, mesleki becerilerin artırılmasına ve iş sağlığı ve iş güvenliğinin eksiksiz uygulanmasına yönelik eğitimlerin yapılmasını sağlar. İşçiler, işverence düzenlenecek kurs ve seminerlere katılmak zorundadırlar. İşçi sendikası bu konuda işverene yardımcı olmayı kabul eder.

b) İşveren işyerinde çalışan işçilerin, staj mecburiyeti olan okulların öğrencisi olan çocuklarını, işyerinde yapılan işler müsait olmak şartı ile öncelikle stajyer olarak alır.

MADDE 47- İŞVEREN BİNA VE ARAÇLARINDAN FAYDALANMA:

İşyerlerinde mesleki ve sendikal eğitimin yapılabilmesi için Sendika ve Şubeleri, işverenin işini aksatmayacak şekilde imkanlar ölçüsünde işverenin bina ve araçlarından ücretsiz yararlanırlar. İşçilerin bedenlen ve ruhen gelişmesini sağlamak amacıyla imkan nispetinde sportif faaliyetler için işveren yer ve malzeme temin eder.

VII. BÖLÜM - İZİNLER

MADDE 48 - YILLIK ÜCRETLİ İZİN:

İşçilere hizmete alındıkları tarihten başlayarak, deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl çalışmış olmaları kaydıyla ve hizmet sürelerine göre aşağıdaki şekilde yıllık ücretli izin verilir.

İşçilerin hizmeti;

a) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 18 işgünü,

b) 6 yıldan 10 yıla kadar (10 yıl dahil) olanlara 26 işgünü,

c) 10 yıl veya daha fazla olanlara 30 işgünü,

yıllık ücretli izin verilir.

İşçilere 4857 sayılı İş kanunu ile belirlenmiş olan yıllık ücretli izin süreleri uygulanır.

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek zorundadır.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesaplanmasında Arife günlerinin yıllık ücretli izin süresine rastlaması halinde, yıllık ücretli izin süresi bir gün uzatılır.

4857 sayılı İş Kanununun 55. Maddesinde tespit edilen hususlar, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır. Yıllık izine mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izinde iken göreve çağırılan işçiye iznini geçirdiği mekan ile işyeri arasındaki geliş gidiş transferi sağlanır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine göre kurulan izin kurulu izinlerin düzenlenmesi ve kullandırılmasında yapılan işi ve sözleşmede belirlenen esasları dikkate alarak çalışır.

Yıllık izin süreleri işçilerin yıl içerisindeki mazeretleri dikkate alınarak, bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullandırılabilir.

MADDE 49 - ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:

Sendika üyesi işçilere;

Evlenmeleri halinde beş (5) gün,

Eşlerinin doğum yapması veya kendileri halinde beş (5) gün,

Eş ve çocuklarının ölümü halinde yedi (7) gün,

Ana, baba ve kardeşlerinin ölümü halinde beş (5) gün,

Kayınvalide ve kayınpederinin ölümü halinde iki (2) gün,

Çocuklarının sünnetlerinde bir(1) gün, Çocuklarının evlenmelerinde bir (1) gün

İşçinin kendisinin ana veya babasının tabii afetlere maruz kalması halinde yedi (7) gün, ücretli izin verilir.

Yukarıdaki ücretli mazeret izinleri, sebebin ortaya çıkmasından itibaren bir hafta içerisinde kullanılır.

****İşçilere talepleri üzerine genel olarak 6 iş günü ücretli mazeret izni aşağıdaki**

Şartlar doğrultusunda verilir;

1-) Cari yıl öncesine ait birikmiş izni olanlar mazeret izni hakkından yararlanamaz.

2-) Mazeret izini, yıllık izinle birleştirilemez.

3-) İşçiler bu izni parçalı olarak kullanabileceği gibi gerektiğinde işçinin talebi ve işverence uygun görülmesi halinde toplu olarak kullanabilirler. 3 gün ve üzeri izin kullanım taleplerinde işveren gerek görürse mazeretin belgelenmesini isteyebilir.

Ayrıca sendika üyesi işçilere, talepleri halinde yılda 1 aydan fazla olmamak kaydıyla ücretsiz mazeret izini verilir.

Çalışan işçilerin eş, çocuk ve bakmakla mükellef olduğu ana ve babasının yetkili hekimlerce, kendi ikamet ettiği mahalden başka bir mahaldeki sağlık kurumuna sevk edilmesi halinde, hastasına refakat etmesi ve refakati tevsik etmesi kaydıyla 3 gün ücretli izin verilir. Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumunun sözleşmeli-anlaşmalı olduğu sağlık kurum ve kuruluşlarınca tedavi edilemeyen ve başka bir İlerdeki sağlık kuruluşlarınca tedavisi gerekenlere refakat ettiğini tevsik etmek kaydıyla toplamda 6 güne kadar ücretli izin verilir.

Bu izinlerden yasa ve tatbikat açısından geçerli belgelerin tevsiki kaydıyla yararlanılır. Ücretli mazeret izinlerinin, hafta tatili, bayram, genel tatil, yıllık ücretli izin günlerine rastlaması halinde izin süresi uzamaz ve ayrıca bir ücret ödenmez.

MADDE 50 - SENDİKAL İZİNLER:

a) Baş temsilci ve Temsilci İzinleri :

Sendika Baş temsilcisine, Temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıdaki düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

İşyeri işçi mevcudu ;

50'ye kadar işçi çalıştırılan işyerinde haftalık izin süresi 4 saat,

51-200 kadar işçi çalıştırılan işyerinde, haftalık izin süresi 6 saat,

201-500'e kadar işçi çalıştırılan işyerinde, haftalık izin süresi 8 saat,

500'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde haftalık izin süresi 10 saattir.

Şube Yöneticisi ve Baş temsilci, imkanlar nispetinde gündüz vardiyasında çalıştırılırlar.

Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, Sendika Merkezi veya ilgili Şube veya Bölge Temsilciliğinin İşverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşuluyla sözlü talebi üzerine bu süreyi talep edilen yerde de geçirebilir. Sendika veya ilgili Şube, bu talebi aylık olarak da yapabilir. Temsilciler için bu süre, Baş temsilciler için kabul edilen sürenin yarısıdır.

Sendikanın, işyerinin niteliği gereği Temsilci atamadığı az sayıda işçi çalışan aynı Müdürlüğe bağlı işyerlerindeki işçi sayısı da nazara alınarak Sendika Temsilci ve Baş temsilci izinleri kullanılır.

b) Diğer İzinler :

Sendika veya ilgili Şubenin; Baş temsilci, Temsilci ve görevlilerine ve üyelere, Kongre, Konferans, Seminer, Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için Sendikanın veya ilgili Şubenin yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu:

Sözleşme Yılı İçin Toplam Ücretli İzin Süresi:

50'ye kadar işçi çalıştıran işyerinde.....20 gün,

51-100'e kadar işçi çalıştıran işyerinde.....30 gün,

101 - 200'e kadar işçi çalıştıran işyerinde..... 40 gün,

201 - 500'e kadar işçi çalıştıran işyerinde.....60 gün,

501 - 1000'e kadar işçi çalıştıran işyerinde.....80 gün,

1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde.....işçi sayısının % 10'u kadar gün,

Bu izinler, her üye için ayrı ayrı olmayıp, tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının % 5'inden fazla sayıda üyenin birden eğitim izni kullanması, İşverenin onayına tabidir. Ancak, genel kurullar için bu oran aranmaz.

Ayrıca, Amatör Şube Yönetim Kurulu üyelerinin her birine çalıştıkları işyeri için yukarıda öngörülen izin sürelerinin dışında yılda 10 gün daha ücretli izin verilir. Bu izinden yararlanan Şube yönetim kurulu üyesinin çalıştığı işyeri İl İşletme Müdürlükleri gibi birden çok işyerinden müteşekkil bir Müdürlük bünyesinde ise, söz konusu 10 gün ilave izin, o Müdürlüğe bağlı diğer işyerlerinin yukarıda öngörülen izin süreleri toplamından mahsup edilir.

VIII. BÖLÜM - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

MADDE 51 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

- a) İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.
- b) İşyerinde kurulacak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun tavsiyeleri dikkate alınır.
- c) İşçi sendikası ile işveren tarafından, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ortaklaşa çalışma yapılmasına gayret sarf edilir.
- d) İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı ve Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği uyarınca işe girişlerde ve çalışma süresince periyodik olarak sağlık kontrolleri yaptırılır.
- e) İşveren Yasa ve yönetmeliklere uygun bir şekilde işyerinde anlaşmalı işyeri hekimi istihdam eder veya ortak sağlık birimi hizmetlerinden faydalanır.

MADDE 52- KORUYUCU GİYİM VE MALZEMELER:

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine göre kullanılması gerekli olan ve **Ek-2** listede yer alan koruyucu malzeme, çalışanlara imza karşılığı verilir. İşçilere demirbaş olarak verilen malzemenin işyerinde kullanılması zorunludur. Söz konusu malzemelerin kullanım süreleri, işçinin çalıştığı yerin özelliklerine ve koruyucu malzemenin donanım performansına bağlı olarak belirlenir. İşçiler koruyucu malzemede gördükleri herhangi bir arıza veya eksikliği işverene bildirmek zorundadır. **Koruyucu ve giyim malzemeleri tespit komisyonunda, yetkili işçi sendikası adına 2 temsilci bulunur.**

MADDE 53- HEKİM VEYA SAĞLIK KURULUŞUNA SEVK İŞLEMİ:

İşçiler, sağlıkları ile ilgili tedavilerini gerektirir herhangi bir durumun ortaya çıkması halinde iş amirinin talimatına uygun olarak görevini bir başkasına devrederek sağlık muayenesine gider. Acil hallerde durumun en kısa zamanda uygun bir şekilde işverene bildirmesi esastır.

a) Sağlık tesislerine giden işçilerden istirahat alamayanların yolda geçirdikleri süreler için ücretlerinden kesinti yapılmaz. Belediye otobüsü veya dolmuş olmayan yerlerde işçiler, işverence sağlanacak vasıta ile sağlık müesseselerine götürülür. Sağlık kurumlarınca istirahat verilmeyen işçiler normal müddet içinde işyerine dönmekle yükümlüdürler.

b) İşyeri dışında ve hastalıkları dolayısıyla acil durumlarda sağlık kurumuna gidip işyerine gelemeyen işçiler durumlarını belediye hudutları dahilinde 12 saat, belediye hudutları haricinde 24 saat zarfında işyeri amirine bildirmekle yükümlüdürler. Ancak yapılacak muayene neticesinde istirahat veya işbaşı belgesi getiremeyenler mazeretsiz ve izinsiz işe gelmemiş sayılırlar. 00.00 - 08.00 vardiyasında çalışıp da hastalanan işçilerin 08.00'de viziteye çıkıp istirahat almaları halinde, istirahatleri 08.00'den itibaren başlar. İşçi raporunu ibraz ettikten sonra, istirahatini işyeri dışında geçirebilir.

c) İşçiler aldıkları raporu 3 gün içinde bağlı buldukları ildeki personel birimine elden veya yakınları vasıtası evrak kayıt numarası alarak ya da faks marifeti ile iletmekle yükümlüdür. Aksi hallerde bildirim yapmayan işçiye konuya ilişkin disiplin hükümleri uygulanır.

MADDE 54 - İŞ KAZALARININ BİLDİRİMİ:

İşyerinde vuku bulan bir kaza neticesinde yaralanan işçi durumu hiç vakit kaybetmeden işyeri amirine bildirir. İşçinin durumu buna imkân vermeyecek kadar ağır ise bildirme işi işçinin yanında veya yakınında bulunan işçi arkadaşına düşer. Kazadan haberdar edilen amir, yaralıyı sıhhi durumunun gerektirdiği ilk yardım ve tedaviyi yapmak ve esas bakımını sağlamak üzere hemen işyeri hekimine veya bir vasıta ile sağlık tesislerine gönderir.

İşveren tarafından, kaza bildirim kağıdı doldurularak bir nüshası derhal ilgili Şubeye ve o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumunu da en geç kazadan sonraki 3 işgünü içinde bildirilir.

İşyerinde vuku bulan kaza ve yaralanma hadiselerinin ilgili amire bildirilmesi zorunludur. Kendi kendilerini tedavi etmeye kalkışanlara karşı hiç bir sorumluluk kabul edilmez.

İş kazası sebebiyle resmi makamlarca çağrılanların yolda geçirdikleri süre iş müddetinden sayılır. İş kazaları halinde o anda sendika temsilcileri haberdar edilir.

MADDE 55 - HASTALIK İZİNLERİ:

İşyerinde vuku bulan kaza ve yaralanma hadiselerinin ilgili amire bildirilmesi zorunludur. Kendi kendilerini tedavi etmeye kalkışanlara karşı hiç bir sorumluluk kabul edilmez.

İş kazası sebebiyle resmi makamlarca çağrılanların yolda geçirdikleri süre iş müddetinden sayılır. İş kazaları halinde o anda sendika temsilcileri haberdar edilir.

Hastalıkları sebebi ile geçici iş göremezliğe uğrayan işçiler hakkında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uygulanır. **Sendika üyesi işçinin SGK tarafından ödenmeyen ilk iki günlük yevmiyesi işveren tarafından ödenir. Ancak bu şekilde yapılan ödemeler yılda 20 günü geçemez.**

MADDE 56 - İŞ GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN UYGULANACAK KURALLAR:

TES-İŞ üyesi işçilerin; iş güvenliği bakımından uymakla yükümlü buldukları hususlar şunlardır:

a) Kendilerine verilen her türlü araç ve güvenlik malzemesi ile teçhizatı usulüne uygun olarak kullanmak,

b) İş esnasında gerek kendileri ve gerekse arkadaşları için tehlike yaratabilecek her türlü ihmal ve dikkatsizliklerden sakınmak,

c) İşyerinde gördükleri herhangi bir anormal durumdan veya alet ve makinelerdeki noksan ve arızalardan hemen ilgili amiri haberdar etmek,

d) Her ne suretle olursa olsun, işyerinde yangına sebebiyet verecek hareketlerde bulunmamak, yangın vukuunda keyfiyeti itfaiye ve ilgililere haber vermekle beraber, bu konuda işyeri kurallarında ve emirlerde belirtilen şekilde hareket etmek,

e) İşyerinde arkadaşlarının kazaya uğraması, yaralanması veya bayılması halinde, keyfiyeti ilgisine bildirmek,

f) Yetki alanı dışında hiçbir işe ve ekipmana izinsiz müdahale etmemek,

g) İkaz levhalarının veya kartlarının yerini değiştirmemek, düşen, kaybolan yahut okunmayacak hale gelen ikaz levhalarını en kısa zamanda ilgisine bildirmek,

h) İş güvenliğinin tesisi münhasıran kendisine verilmiş ise ilgili olmayanların buralara girmesine müsaade etmemek, ilgililer girerken can ve mal emniyeti bakımından onları ikaz ile emniyet tedbirlerini aldirmek,

i) Müşteri ile temasta bulunan işçilerin görevlerini ifası sırasında, muhatap veya üçüncü kişiler tarafından işin yapılmasının engellenmesi veya müdahale ile karşılaşılması halinde, durumu derhal iş amirine ve gerek gördüğü taktirde güvenlik kuruluşlarına bildirmek zorundadır.

j) Araç sürücülerinin, kendilerine teslim edilen vasıtaları kendilerinin ve diğer işçilerin iş güvenliğinin sağlanması için Taşıt Kanunu ve Trafik Tüzüğü'ndeki düzenlemelere uygun biçimde kullanmaları esastır.

IX. BÖLÜM - DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE 57- DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARI

a) Disiplin Kurulu:

Disiplin Kurulu, ikisi İşveren, ikisi Tes-İş tarafından işyeri temsilcileri arasından seçilen üyelerden teşekkül eder. Taraflarca aynı miktarda yedek üye seçilir. İşveren temsilcileri arasında en yüksek kademedeki olan şahıs kurul başkanıdır.

Kararlar oy çokluğu ile alınır. Oylar eşit olduğu takdirde kurul başkanının oyu 2 oy olarak kabul edilir.

b) Disiplin Kurulunun Toplanması:

İşçinin, disiplin hükümlerine aykırı fiili, İşveren veya vekili tarafından derhal yazılı olarak Disiplin Kurulu üyelerine bildirilir. Disiplin Kurulu üyeleri yazıyı aldıktan sonra ki işgünü içinde toplanır ve karar alır.

Bu süre zarfında ihraç cezası ile cezalandırılması öngörölmüş bir fiil işleyen işçi, İşveren tarafından geçici olarak görevden uzaklaştırılabilir. Bilahare, Disiplin Kurulu üyeleri işçi lehine bir karar verdiği takdirde, işçi görevine döner ve boşta kaldığı günler ile ilgili ücreti kendisine ödenir.

İşten çıkartma hallerinde Disiplin Kurulu kararının İşveren vekiline yazı ile verildiği tarih, İş Kanununun 26. Maddesinde bahis konusu edilen 6 (altı) işgününün başlangıç tarihi sayılır.

c) Disiplin Cezaları:

İşyerinde disiplin cezasını gerektiren Disiplin Kurulu cezaları **Ek-3'de** yer almaktadır. Bunlar dışındaki bir fiile uygulanacak cezayı Disiplin Kurulu belirler ve uygular.

X. BÖLÜM - ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

MADDE 58 - HASAR TAZMİNATI:

Her işçi işyerindeki alet ve edevatı, kullandığı makineleri iyi kullanmak ve muhafaza etmek, işyeri ve müştemilatına hiçbir surette zarar vermemek durumundadır.

İhmal ve dikkatsizliği dolayısıyla, makine, alet ve edevatı hasara uğratan, hatalı kullanan işçiden sebep olduğu zararın tazmini için aşağıda belirtilen şekilde hareket edilir:

Sendikanın görevlendireceği iki yetkili ile işveren veya vekili tarafından seçilecek o işten anlayan ehil bir kişi ve o kısmın yetkilisi olmak üzere dört kişilik bir heyet teşekkül ettirilir. Bu heyet, ilgili işçiyi de dinleyerek, zararın hangi sebepten kaynaklandığını tespit ve işçinin bu

zarardaki kusur derecesini tespit ve ödeyeceği tazminatın miktarını tayin eder. Heyetin verdiği karar işçiye tebliğ edilir.

Karar gereğince tazminat işçinin ücretinden 1/6 oranında taksitlerle kesilir.

Bu konuda mevzuat hükümleri saklıdır.

İşçinin kasti davranışı veya alkol alması sonucu meydana gelen kazadan dolayı hasar olması iş akdinin süre ertelenmesi ve tam tazminatı gerektirir.

MADDE 59 - FERDİ ŞİKAYETLERİN ÇÖZÜMÜ:

Üyeler, şikayet ve dileklerini önce ilk amirlerine götürür ve çözümünü isterler. Çözüme bağlanamayan şikayet konusu, şikayetçi üye tarafından sendika işyeri temsilciliğine götürülerek işyeri düzeyinde çözümlenmeye çalışılır. Bu düzeyde iki gün içinde çözümlenemeyen şikayet konusu, temsilci tarafından sendikaya iletilerek, yazılı istem üzerine işveren ve sendika temsilcisi tarafından görüşme yoluyla çözümlenmeye çalışılır. İşveren tarafından gelebilecek üyelerle ilgili bireysel nitelikteki şikayet ve istekler de yukarıdaki prosedüre göre çözümlenir.

Üyenin veya temsilcinin şikayetini yazılı olarak bildirmesi halinde, işveren cevabı da yazılı olur.

MADDE 60 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMASINDAN DOĞAN UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ:

Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından ve yorumundan doğan uyuşmazlıklar, aşağıda belirtilen usule göre çözümlenir.

a) Uyuşmazlıkların taraflar arasında görüşülmesi: Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından doğan sorunlar, sendika şubesi ile işveren yetkilileri arasında görüşülerek çözüme çalışılır. Yapılan görüşmeler sonunda uyuşmazlık bir çözüme bağlanamamışsa, durum bir tutanakla tespit edilir.

b) Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, Yukarıdaki kademedeki çözümlenmeyen uyuşmazlık konusu, Uyuşmazlıkları Çözüm Kuruluna intikal ettirilir. Taraflarca seçilecek ikişer temsilcinin katılması ile dört kişiden oluşacak kurul, uyuşmazlığı altı gün içinde görüşerek çözmeye çalışır.

c) Özel Hakem Kurulu, "Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda" uyuşmazlık çözümlenemediği takdirde, bir hakkın ihlal edildiğini öne süren taraf, diğer tarafa özel hakem teklifinde bulunur. Karşı taraf özel hakem teklifini kabul edip etmemekte serbesttir. Özel hakeme gitmek konusunda anlaşmaya varıldığı takdirde, taraflardan biri uyuşmazlık konusunu ve seçtiği hakemi karşı tarafa bildirir. Karşı taraf bu bildirimden itibaren 6 işgünü içinde kendi hakemini seçerek diğer tarafa bildirmek zorundadır. Aksi halde diğer taraf, İş Mahkemesine müracaatla karşı tarafın hakemini seçtirir. Her iki hakem seçildikleri tarihten itibaren 6 işgünü içinde toplanarak, üçüncü tarafsız hakemi seçerler. Anlaşamadıkları takdirde, üçüncü hakemi aynı şekilde İş Mahkemesi seçer. Hakem kurulunun verdiği karar kesin olup, taraflar verilen karara uymak zorundadırlar. Taraflar kendi hakemlerinin ücretini kendileri karşılar. Üçüncü hakemin ücreti ise taraflarca yarı yarıya ödenir. Hakem Kurulu, yürürlükte bulunan sözleşmenin herhangi bir hükmünü kaldırmak, değiştirmek, ilavelerde bulunmak yetkisine haiz değildir.

d) Hakem Kurulu'nun kararları verilen dönem için geçerli olup, Toplu İş Sözleşmesinin bitiminde geçersiz olur.

MADDE 61 - YASAL DÜZENLEMELERE AYKIRILIK:

Bu sözleşmenin hükümlerinden herhangi birinin mevzuata aykırılığı saptanırsa, salt ilgili hüküm yürürlükten düşer. Durum sözleşmenin tam olarak yürürlükten kalkmasını gerektirmez. Taraflar ilgili hükmü yasaya uygun olarak yeniden düzenler.

MADDE 62- AVUKAT TEMİNİ:

İşçilerin görevlerini ifa sırasında gerçek veya tüzel üçüncü şahıslara zarar ıka etmeleri veya üçüncü kişiler tarafından işçilere zarar verilmesi nedeniyle açılan veya açılacak davalarda, işçilere işveren tarafından avukat temin edilir.

MADDE 63 - GÖREV SEYAHATI VE YOLLUK:

Görev seyahatlerinde işveren tarafından belirlenen esaslar uygulanır.

MADDE 64 - İŞVERENİN TAKDİR HAKKI VE BAŞARI ÖDÜLÜ:

İşveren işçilerin performans başarı ve liyakatlarını teşvik ve takdir edebilir. İşveren bu tür başarı ödülleri belirlediği çalışana belirlediği usul ve esaslara ve belirleyeceği sürelerle göre verir.

MADDE 65 - İŞÇİNİN YAZILI EMİR TALEP HAKKI:

- a) İşçi kendisine görevi ile ilgili olarak verilen emirleri; Yasalar ve İTİS' e aykırı görürse, bizzat veya Sendika temsilcisi vasıtasıyla emrin mevzuata aykırılığını, emri veren amire derhal bildirir. Amir, verilen emrin yapılmasında ısrar ederse, emri yazılı olarak işçiye vermek zorundadır. Bu taktirde, işçi emri yerine getirir. Ancak, işçinin bu suretle verilen emri yerine getirmesinden bir disiplin cezası doğsa bile işçi sorumlu tutulamaz ve hakkında disiplin takibatı yapılamaz.
- b) İşçinin, amirine müracaatına rağmen amir tarafından yazılı emir verilmesinden imtina edilirse, o işin yapılmamasından dolayı işçi sorumlu tutulamaz.
- c) Emir yazılı olsa dahi işin yapılmasında, İşçinin de Kanuni cezaya çarptırılması bahis konusu olduğu hallerde emir yerine getirilemez.

MADDE 66 -İŞÇİ İLE İLGİLİ GENELGE VE YAYINLAR :

İşveren, İşçi, İTİS ve uygulama ile ilgili olarak yayınlayacağı ve gizli kaydı taşımayan genelgelerle yayınları elektronik ortamda Sendika ve ilgili Şube ile paylaşır.

MADDE 67 -ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ:

İşveren işletmede çalışan listesini (kapsam dışı personel hariç) sendikanın talep etmesi halinde sendikaya verir.

MADDE 68 -ASKERLİK SEBEBİYLE AYRILANLARIN YENİDEN İŞE ALINMALARI

Muvazzaf askerlik ödevi dolayısıyla işinden ayrılan sendika üyesi işçiler bu ödevin sona ermesinden itibaren 2 ay içerisinde müracaat etmeleri halinde öncelikli olarak işe alınabilecektir.

MADDE 69 - ÖLEN İŞÇİ VE AİLESİNİN 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 ve çocuğu ile birlikte bakmakla yükümlü olduğu anne ve babası için de aynen yapılır.

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

MADDE 70 - ÖDEMELER:

Sözleşmede net olarak ifade edilmeyen bütün nakdi ödemeler brüttür.

MADDE 71 - YÜRÜRLÜK:

İş bu Toplu İş Sözleşmesi 01.03.2016 tarihinde yürürlüğe girmek ve 28.02.2018 tarihinde sona ermek üzere 24 ay süresince geçerlidir.

GEÇİCİ MADDE 1:

İş bu toplu sözleşmesi dönemi içinde işveren, işçinin hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması, işçinin daha verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesi amacıyla yönelik PRİM uygulaması yapmaya karar vermesi halinde durumu sendikaya bildirir.

Uygulanacak primlerin, hangi işlere uygulanacağıyla birlikte süresi, miktarı ve uygulama kriterleri ilgili sendikanın görüşü de alınarak uygulamadan önce işçiye tebliğ edilir.

Bu primlerin süreklilik arz etmesi halinde, işveren ve ilgili sendika tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece prim uygulaması yönünden de eşit davranma borcu söz konusudur.

Primlerin süreklilik arz etmesi halinde, bu primler Toplu İş Sözleşmesine EK PROTOKOLLE ilave edilir.

GEÇİCİ MADDE 2:

İşbu toplu iş sözleşmesindeki ücret ve ücrete tekabül eden tüm ödemelerin ve sosyal yardımların yürürlük tarihi Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük tarihi olan 01.03.2016 tarihidir.

GEÇİCİ MADDE 3:

Boğaziçi Elektrik Dağıtım A.Ş (BEDAŞ) de DEVİR İŞÇİLERİ hariç olmak kaydı ile TES-İŞ Sendikasına üye olan işçiler ve Alt İşverene verilen Yer Altı Arıza Onarım Bakımda çalışan TES-İŞ üyesi işçilerde toplu sözleşmeye dahil edilerek yararlandırılacaktır.

Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası ile BEDA Elektrik Dağıtım A.Ş. ve bağlı işyerleri için akdedilen **01.03.2016 – 28.02.2018** yürürlük süreli ve **71 Asıl 3 Geçici Madde 3 Ek Cetvelden** ibaret işbu işletme Toplu İş Sözleşmesi tarihinde Ankara'da imza ve teati edilmiştir.

**BEDA Elektrik Dağıtım
A.Ş. Temsilcileri**

**TES-İŞ SENDİKASI
Temsilcileri**

EK-1**A- 01.03.2016 TARİHİNDEN SONRA İŞE ALINAN İŞÇİLERE UYGULANACAK YEVMİYE CETVELİ**

İŞ GRUBU	01.03.2016 - 31.08.2016 TL/GÜN - BRÜT
I	84
II	81
III	78
IV	75
V	72

NOT 1 : İkinci yıl ücret zammı oranında artırılabacaktır.

NOT 2 : Üst derece için yapılacak görev ve unvan değişikliklerinde emsal ücret seviyesine getirilir.

B- BEDA İŞÇİ GRUP CETVELİ

GRUPLAR	UNVANLAR
I	Kaçak Tarama ve Tespit Saha Sorumluları (Tekniker ve Teknisyen), Bilgi Teknolojileri Uzmanları
II	Arıza Bakım Onarım Saha Personeli, CBS ve Fen Muayene Tekniker ve Teknisyeni
III	Açma Kesme Saha Personeli, PC Operatörleri, Koordinatör ve Yardımcıları
IV	Sayaç Sökme Takma Saha Personeli, PC Operatörleri, Koordinatör ve Yardımcıları
V	Kaçak tarama ve Tespit Saha Personeli, PC Operatörleri, Koordinatör ve Yardımcıları,
VI	Endeks Okuma Saha Personeli, PC Operatörleri, Koordinatör ve Yardımcıları, Büro Elemanları, Şoförler, Çağrı Merkezi Çalışanları, Genel Hizmetler

EK-2

KESME BAĞLAMA PERSONELLERİ İÇİN KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLAR	
1	Aleve Dayanıklı eldiven
2	İzole Ayakkabı (Ergonomik Tabanı plastik)
3	Aleve Dayanıklı Gömlek
4	Mekanik İş Eldiveni
5	Polikarbon Gözlük
6	NH Ellik
7	El Feneri
8	Kafa Feneri
9	Yüz koruma Vizörü
SAYAÇ OKUMA PERSONELLERİ İÇİN KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLAR	
1	İzole Ayakkabı (Ergonomik, Tabanı plastik)
2	Mekanik İş Eldiveni
3	El Feneri
4	Köpek Kovucu
SAYAÇ SÖKME TAKMA PERSONELLERİ İÇİN KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLAR	
1	Aleve Dayanıklı eldiven
2	İzole Ayakkabı (Ergonomik Tabanı plastik)
3	Aleve Dayanıklı Gömlek
4	Mekanik İş Eldiveni
5	Polikarbon Gözlük
6	NH Ellik
7	El Feneri
8	Kafa Feneri
9	Yüz koruma Vizörü

A.O.B PERSONELLERİ İÇİN KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLAR	
1	Elektrikçi Baret ve Kafa Lambası
2	Emniyet Kemer
3	SF6 Gazı Koruyucu Maske
4	Polikarbon Gözlük
5	1000 V AG İzole Eldiven
6	36 KV YG İzole eldiven
7	İş eldiveni
8	İzole Ayakkabı (Ergonomik Tabanı plastik)
9	YG İzole Çizme
10	Isı ve Aleve Dayanıklı İş Elbisesi
11	1000 V Dedektör (Işıklı ve Sesli)
12	36 KV YG Dedektör Tek Kutup (Işıklı ve Sesli)
13	36 KV Bara Hat Topraklama Aparatı
14	Havai Hat Tüfeği
15	İzole sehpa
16	El Feneri
17	36 KV Manevra İstankası
18	Uyarı Levhası
19	Uyarı Şeritleri

EK-3
DİSİPLİN CEZALARI CETVELİ

SIRA NO	CEZAYI GEREKTİREN HAREKETLER	CEZALARIN TEKERRÜR SAYISI				
		1	2	3	4	5
1.	Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,	Uyarma	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma
2.	Mazeretsiz 1 işgününe kadar işe gelmemek	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma	
3.	Sözlü veya yazılı izin almaksızın veya belgelendirilmiş bir mazerete dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü işe gelmemek veya bir takvim ayı başlangıç ve bitimi ile bağlı olmamak üzere bir aylık süre içerisinde iki kere herhangi tatil gününden sonraki iş günü veya topluca üç iş günü işe gelmemek,	İşten Çıkarma				
4.	İş Saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	İşten çıkarma	
5.	Hasta olmadığı halde kendisine hasta olarak göstermek (Temaruz etmek)	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma	
6.	İş Saatinde uyumak	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma	
7.	Görev başında veya işyerinde alkollü içki içmek, uyuşturucu madde kullanmak, kumar oynamak, oynatmak veya göreve sarhoş olarak gelmek,	İşten Çıkarma				
8.	İş saatinde işyerine ait alet veya malzeme ile özel işler yapmak, işyerine ait malzeme vasıta, alet veya şahısları zati işlerinde kullanmak	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	İşten çıkarma	
9.	Amirlerine müessir fiilde bulunmak. (vurmak, dövmek vb.)	İşten Çıkarma				
10.	Amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek a) Haksız fiil veya haksız tahrik varsa	Kınama İşten	Ağır Kınama	İşten Çıkarma		

	b)Haksız fiil veya haksız tahrik yoksa	Çıkarma				
11.	İş Saatlerinde arkadaşlarını işle ilgili olmayan konularda meşgul etmek	Uyarma	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	İşten çıkarma
12.	İşyerinde iş esnasında işyeri mensuplarına, iş arkadaşlarına, maiyetine veya müşterilere ağır sayılabilecek hakarete , bulunmak a) Haksız fiil veya haksız tahrik varsa b) Haksız fiil veya haksız tahrik yoksa	Ağır Kınama İşten Çıkarma	İşten Çıkarma			
13.	İşyerinde iş esnasında, işyeri mensuplarına, iş arkadaşlarına, mahiyetine veya iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma	
14.	İşyerinde iş esnasında işyeri mensuplarına, iş arkadaşlarına, maiyetine veya müşterilere tehdit veya müessir fiilde bulunmak a) Haksız fiil veya haksız tahrik varsa b) Haksız fiil veya haksız tahrik yoksa	Ağır Kınama İşten Çıkarma	İşten Çıkarma			
15.	İşçi sağlığını ve iş emniyetini veya sözleşmeyi ihlal etmemek kaydıyla Amirleri tarafından verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kıskırtmak veya yaptırmamak	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma		
16.	Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde Şirketçe belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma		
17.	Yapması lüzumu kendisine bildirilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	Kınama - Ağır Kınama	İşten Çıkarma			
18.	Yapılmayan iş ve hizmetin yapılmış gibi gösterilmesi suretiyle Şirketin zarara girmesine veya iş sahiplerine (Şirkete iş yapan 3. Şahıslar) kasten fazla ve haksız	İşten Çıkarma				

	ödeme yapılmasına sebebiyet vermek,					
19.	Rüşvet almaya veya vermeye teşebbüs etmek a) Failin kendi ihtiyari ile vazgeçmesi dolayısıyla teşebbüsün akim kalması b) Failin ihtiyari dışındaki sebeplerle teşebbüsün gerçekleşmemesi	Kınama Ağır Kınama	Ağır Kınama İşten Çıkarma	İşten Çıkarma		
20.	Rüşvet almak, rüşvet vermek	İşten Çıkarma				
21.	Açıklaması yasaklanan bilgileri açıklamak,	Ağır Kınama	İşten Çıkarma			
22.	Açıklaması yasaklanan bilgileri menfaat karşılığında açıklamak	İşten Çıkarma				
23.	İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma	
24.	Herhangi bir haklı veya geçerli neden bulunmaksızın, haksız tahrik veya haksız fiil olmaksızın işyerinde kavga etmek,	Ağır Kınama	İşten Çıkarma			
25.	İş esnasında siyasi propaganda yapmak	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma		
26.	Hırsızlık veya hırsızlığa teşebbüs. Kaçak elektrik kullanmak, Kullanılmasına göz yummak, Kullanılmasına yardımcı olmak.	İşten Çıkarma				
27.	Kendisine teslim edilen alet, malzeme veya vasıtayı, iyi koruyamayarak kaybına, bozulmasına veya hasarına sebebiyet vermek (30 Yevmiye tutarını aşmamak kaydıyla) işçinin; a) İhmal veya mevzuata riayetsizliği b) Kastı halinde	Kınama Ağır Kınama	Ağır Kınama İşten Çıkarma	İşten Çıkarma		
28.	Kendisine teslim edilen alet, malzeme veya vasıtayı, iyi koruyamayarak kaybına, bozulmasına veya hasarına sebebiyet vermek (30 Yevmiye tutarını aşmak kaydıyla) işçinin; a) İhmal veya mevzuata riayetsizliği	Ağır Kınama	İşten Çıkarma			

	b) Kastı halinde	İşten Çıkarma				
29.	İşyerinde mevcut alet, malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike anında gereken müdahaleyi yapmamak	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama		
30.	a)İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden yangına, iş ve çevre kazasına sebep olabilecek hareketlerde bulunmak, b)İşyerinde kasten veya ağır ihmalle yangına, iş ve çevre kazasına sebep olabilecek hareketlerde bulunmak,	Kınama İşten Çıkarma	Ağır Kınama	İşten Çıkarma		
31.	a) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının koyduğu kurallara veya işyerinde açıkça duyurulmuş olan iş sağlığı ve güvenliği, çevre, teknik emniyet kurallarına uymamak, b) Çalışılan işin özelliğine göre, İş Sağlığı ve Güvenliği korunma malzemesi olarak verilmiş bulunan eldiven, gözlük, maske, baret, pense, kulak tıkacı, iş elbisesi, emniyet teçhizatı vb. kullanmamak, c) Emniyetsiz davranarak işyerini, işi, şirketin çalışanları ve diğer üçüncü şahıslar için hayati tehlike meydana getirebilecek sonuçlara sebebiyet vermek,	Uyarma Uyarma Kınama	Kınama Kınama Ağır Kınama	Ağır Kınama Ağır Kınama İşten Çıkarma	İşten Çıkarma İşten Çıkarma	
32.	İş araçlarını ve tesislerini kasten tahrip etmek veya tahribe teşvik etmek, sabotaj ve buna benzer eylem ve davranışlarda bulunmak,	İşten Çıkarma				
33.	a)Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek ve ilgisiz kalmak, b)Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak, c)Amir ve diğer yetkililerce sorulan konuları sebepsiz olarak zamanında cevaplandırmamak,	Uyarma	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	

34.	Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma
35.	İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara zorluk göstermek	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma	
36.	İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunları haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek veya beyanda bulunmak suretiyle işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması	İşten Çıkarma				
37.	İşçinin yapmakla mükellef olduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmamakta direnmek	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma		
38.	İşgünü bittikten sonra izinsiz işyerine girmek veya işyerinde kalmak	Uyarma	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	
39.	<p>a) Kendisine veya başkasına yarar sağlamak amacıyla Şirkete ait belgeleri bilerek yok etmek veya değişiklikler yapmak veya yaptırmak,</p> <p>b) Şirketin para hükmündeki evrak ve senetleri ile diğer mevcutlarına karşı ve bilanço, tutanak, rapor ve benzeri her türlü belge ve defterlerin üzerinde kendisine veya başkasına yarar sağlamak amacıyla bilerek tahrifat yapmak veya yanıltıcı şekilde bilerek tanzim etmek, ettirmek,</p> <p>c) Şirkete veya başkasına zarar vermek, kendisine veya başkasına yarar sağlamak amacıyla bilgileri otomatik işleme tabi tutmuş bir sistemi veya verileri veya diğer herhangi bir unsuru kısmen veya tamamen tahrip etmek veya değiştirmek veya silmek veya sistemin işlemesine engel olmak veya yanlış biçimde işlemesini sağlamak,</p> <p>d) Bilgileri otomatik olarak işleme tabi tutan bir sistemde; sahte belgeler oluşturmak için başka verileri veya diğer unsurları yerleştirmek veya var olan verileri ve diğer unsurları tahrif etmek, tahrif edilmiş olanları bilerek kullanmak,</p> <p>e) Para tediyesine esas olacak evrak, beyanname ve sair her türlü belgeyi kasten gerçeğe aykırı olarak tanzim ve tevdi etmek veya bu şekilde hazırlanmış evrakı gerçeğe aykırı olduğunu bilerek</p>	İşten Çıkarma				

	kabul ve tasdik etmek ve işleme koymak,					
40.	İşte çalışmadığı veya gelmediği halde işe gelmiş olarak işlem yapılmasını sağlamak veya bu işe aracı olmak, puantaj kartında silinti ve kazıntı yapmak, a)Bu fiili kasıtlı yapmak b)Bu fiili sehven yapmak	Ağır Kınama Uyarma	İşten Çıkarma Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma	
41.	Yalan beyanda bulunmak; a) Bu beyan neticesi işyeri veya işveren için bir zarar husule gelmişse b) Bu beyan neticesi işyeri veya işveren için bir zarar husule gelmemişse	Kınama Uyarma	Ağır Kınama Uyarma	İşten Çıkarma Kınama	---- Ağır Kınama	---- İşten Çıkarma
42.	Talimat ve genelgelere aykırı hareket; a) Bu hareket sonucu işyeri veya işveren için bir zarar veya bir hizmet aksaması bahis konusu ise b) Bu hareket sonucu işyeri veya işveren için bir zarar veya bir hizmet aksaması Bahis konusu değil ise	Uyarma Uyarma	Kınama Uyarma	Ağır Kınama Kınama	İşten Çıkarma Ağır Kınama	
43.	İşveren veya vekili veya iş arkadaşlarının kendileri veya aile fertlerinin şeref ve namusuna hanel getirecek beyanda ve hareketlerde bulunmak	İşten Çıkarma				
44.	Şirket personeli sıfatıyla bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak.	İşten Çıkarma				
45.	Görev mahallinde görevinin gerektirdiği itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte veya genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma	
46.	Türk Devletinin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğüne, Milli Egemenliğe, Cumhuriyete, Milli Güvenliğe ve Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlar	İşten Çıkarma				

47.	Şirkete olan borçlarını ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak	Uyarma	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	
48.	İşveren veya işveren vekilleri ile bunların ailelerinin efradından birinin veya amirleri, arkadaşları ile şirketin diğer çalışanlarının hakkında asılsız söylenti çıkarmak veya şikâyetinde bulunmak, <i>SOSYAL MEDYA ÜZERİNDEN ŞİRKET ALEYHİNE OLABİLECEK PRORAGANDA YAPMAK, İŞYERİNİ, İŞ ARKADAŞLARINI, İŞVERENİNİ KÜÇÜK DÜŞÜRÜCÜ, HAKARET İÇERİCİ, ELEŞTİREL PAYLAŞIMLARDA VE SÖZLÜ İFADELERDE BULUNMAK.</i>	Ağır Kınama	İşten Çıkarma			
49.	Hizmet dışında, şirket personeli sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikteki davranışlarda bulunmak,	Uyarma	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma
50.	Şirket mallarını veya görevi icabı kendine veya denetimine bırakılmış nakit, eşya, malzeme ve para hükmündeki sair her türlü kıymeti kendisine veya başkasına menfaat sağlamak amacıyla satmak, kiraya vermek, işletmek, hususi işlerde kullanmak veya kullandırmak veya çalmak veya zimmetine geçirmek,	İşten Çıkarma				
51.	Sağlık kuruluşlarınca karar verilen istirahat, ayakta tedavi, yatarak tedavi durumlarını usulen aynı gün, bunun mümkün olmadığı hallerde en geç 48 saat içerisinde işverene bildirmemek,	Uyarma	Uyarma	Kınama	Ağır Kınama	
52.	İşyerine bildirilmiş olunan medeni hal, Asgari Geçim İndirimi ödemesine esas aile bilgilerini ve ikametgâh adreslerinde vuku bulacak değişiklikleri en geç 15 gün	Uyarma	Uyarma	Uyarma	Kınama	

	içerisinde İnsan Kaynakları Müdürlüğü'ne bildirmemek,					
53.	Mevzuata uygun olarak verilen emirlere itiraz etmek, Atama veya geçici görev emirlerini geçerli bir sebep olmaksızın tebellüğ etmemek veya ettirmemek,	Uyarma	Kınama	Kınama	Ağır Kınama	İşten Çıkarma
54.	Yazılı izin almaksızın Şirket dışında, Şirketin faaliyet alanıyla ilgili ve kendi mesleğiyle ilgili olarak çalışmak veya Şirket dışında Şirketin faaliyet alanıyla ilgili ve kendi mesleğiyle ilgili olarak ticari faaliyette bulunmak ve bununla ilgili değişiklikleri bildirmemek	Ağır Kınama	İşten Çıkarma			

NOT : Yukarıdaki ceza cetvelinde belirtilmeyen bir suçun işlenmesi halinde suç işleyen işçiye, hareketinin durumuna göre, bu cetvelde belirtilen cezalardan biri kıyas yoluyla verilir.