

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

İLE

**UGETAM
İSTANBUL UYGULAMALI GAZ ve EN. TEK.
AR. MÜH. SANAYİ ve TİCARET A.Ş.
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

ÜYESİ OLDUĞU

**SODEMSEN
SOSYAL DEMOKRAT KAMU İŞVERENLERİ
SENDİKASI**

ARASINDA BAĞITLANACAK

4. DÖNEM

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TEKLİFİ

Yürürlük Süresi : 01.03.2026 - 29.02.2028

İmza Tarihi :

I. BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI

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

MADDE 2: TARAFLAR

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesinin tarafları;
Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ) ile İstanbul Uygulamalı Gaz ve EN. TEK. AR. ve MÜH. Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi (UGETAM) 'ın üyesi olduğu **SODEMSEN – Sosyal Demokrat Kamu İşverenleri Sendikası**'dır.

MADDE 3: TANIMLAR

- UGETAM Genel Müdürlüğü: İŞVEREN,
- TES-İŞ Sendikası: SENDİKA,
- TES-İŞ İstanbul 3 No'lu Şubesi: ŞUBE,
- SODEMSEN – Sosyal Demokrat Kamu İşverenleri Sendikası – İŞVEREN SENDİKASI**
- UGETAM Genel Müdürlüğü'ne bağlı, işlerin görüldüğü tüm işyerleri ve sair eklentileri: İŞYERLERİ ya da İŞLETME,
- İşyerlerinde çalışan ve TES-İŞ üyesi olan işçiler: SENDİKALI İŞÇİ,
- İşyerlerinde çalışan ve TES-İŞ üyesi olmayan işçiler bu sözleşme yönünden: SENDİKASIZ İŞÇİ,
- Bu toplu iş sözleşmesinin 4. maddesinde belirtilen kişiler: KAPSAM DIŞI PERSONEL,
- Bu Toplu İş Sözleşmesi: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ya da SÖZLEŞME olarak kabul ve ifade edilmiştir.

MADDE 4: KAPSAM DIŞI PERSONEL

Bu Toplu İş Sözleşmesi;

Yer Bakımından; İşverenin, İşkolları Yönetmeliğinin 14. Sıra numarasında yer alan ENERJİ işkoluna giren, idari ve mali bütçeleri yönünden İşverene bağlı, halihazırda kurulu bulunan ve sözleşme süresi içerisinde kurulacak tüm işyerlerini, bağlı ve eklentilerini kapsar.

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

Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcıları, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şefler, (toplam personel sayısının %15'ini geçmeyecek şekilde) ve Genel Müdür Özel Kalem (1 kişi), Hukuk Danışmanı (1 kişi), Genel Müdür Makam Şoförü (1 kişi) bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır.

MADDE 5: SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ

Bu toplu iş sözleşmesi **01.03.2026** tarihinde yürürlüğe girer ve **29.02.2028** tarihinde sonu erer. Sona eren toplu iş sözleşmesi hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi olarak devam eder. Aynı şekilde, sözleşmede belirtilmiş sınav, disiplin, işçi sağlığı vb. kurullarla Sendika temsilcilerinin görevleri de yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar devam eder.

MADDE 6: SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA KOŞULLARI

- a. Bu Toplu İş Sözleşmesinden TES-İŞ Sendikası üyeleri yararlanırlar. Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise, üyeliklerinin taraf işçi sendikasına İşverene yazıyla bildirildiği tarihten itibaren Toplu İş Sözleşmesinden yararlanırlar.
- b. İşbu Toplu İş Sözleşmesi'nin imza tarihinden itibaren 10 gün içinde Sendika Genel Merkezi veya Şubesi, Toplu İş Sözleşmesinden yararlanacakları liste halinde İşverene bildirir.

MADDE 7: İŞVERENİN İŞİ DÜZENLEME VE YÜRÜTME HAKKI

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

MADDE 8: SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ

- a) İşveren, gerek Borçlar Yasası'nın 316 - 317. maddelerinde öngörülen (Umumi Mukavele), gerekse 4857 sayılı Yasaya dayanılarak (Takım Sözleşmesi) yapmak suretiyle veya işçilerle yapılacak ferdi hizmet akitleri ile veya sözleşmeli personel uygulaması ile bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan veya dolaylı yollarla TES-İŞ Sendikası üyesi olmayanlara veya başka bir sendikanın üyelerine uygulayamaz. Ancak kapsam dışı personel ile dayanışma aidatı ödeyenler bu hükmün dışındadır.
- b) İşveren Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde çalışan sendika üyesi olan ve olmayan bir kısım personele her ne biçimde adlandırılırsa adlandırılınsın, işbu Toplu İş Sözleşmesinin sağladığı ayni ve nakdi hak ve menfaatler dışında ve üzerinde herhangi bir hak sağlama gereğini duyarsa, sorunu yazılı olarak sendikaya bildirir. Sendika tarafından öneri olumlu karşılandığında işveren öneri doğrultusunda işlem yapar, Sendikanın olumsuz görüş bildirmesi halinde konu işveren temsilcileri ile sendika yetkilileri arasında çözümlenmeye çalışılır. Sendikanın olumlu görüş bildirmemesine rağmen sendika üyesi olsun veya olmasın herhangi bir işçiye bu maddede sayılan hak ve yararlar işverence uygulandığı takdirde bu uygulama, TES-İŞ Sendikasının bu sözleşme kapsamındaki tüm üyelerine bu sözleşme ile sağlanan hak ve yararlar ek olarak aynen uygulanır. Ancak, kapsam dışı personel ile sendikalı işçilerin tümüne yapılacak uygulama bu hükmün dışındadır.
- c) İşyerine ilişkin ad değişiklikleri sözleşmenin yürürlükten kalkmasına neden olmaz.

MADDE 9: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ

Toplu İş Sözleşmesinin yapıldığı tarihte işveren ile işçi arasında mevcut olan iş sözleşmelerinin işçi aleyhine olan hükümlerinin yerini bu Toplu İş Sözleşmesinin hükümleri alır. İşbu sözleşmede düzenlenmeyen hususlar hakkında yürürlükteki yasalara, tüzük ve yönetmelik hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE 10: İŞVERENİN VE İŞ AMİRLERİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

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

- b) İşçilerin görevlerini yerine getirmeleri sırasında işten kaynaklanan nedenlerle işçi aleyhine dava açılması ve işçinin 3. Şahıslara karşı dava öncesi ve dava açması durumunda işveren avukat temin ederek gerekli hukuki yardımları yapar, **açılan davalardan kaynaklanan vekalet ücreti, yargılama giderleri vb. tüm mali yükümlülükler işverene aittir. Çalışan, işbu davalar nedeniyle herhangi bir maddi sorumluluk altına sokulamaz. Bu kapsamda yapılan masraflar işçiye rücu edilemez.**
- c) Müşteri ile temasta bulunan işçiler görevlerini yaparken ve idari mevzuatın kendilerine verdiği yetkileri kullanırken özel tüzel 3. Şahıslar tarafından işin yapılması engellenir veya müdahale ile karşılaşılırsa, durum derhal iş amirine ve gerek görüldüğü takdirde güvenlik kuruluşlarına bildirilir. Ancak işverenin her türlü tedbiri almasını müteakip göreve devam olunur.

MADDE 11: FERDİ ŞİKÂYET HAKKI

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

- a. Önce en yakın amiri durumundaki işveren veya işveren vekiline durumu bildirerek sorununun çözümlenmesine çalışır. Sorun çözümlenmez ise,
- b. Durumu İşyeri Sendika Temsilciliğine bildirir,
- c. İşyeri Sendika Temsilcisi konuyu en yakın işyeri amiri veya vekiliyle halle çalışır.
- d. Bu kademede uzlaşma olmadığı takdirde Sendika Temsilcisi konuyu Şubesine iletir. Şube konuyu İşveren veya Vekiline aksettirir ve meselenin müştereken karara bağlanmasını talep eder.
- e. Müşterek bir karara varılamaz ise Sendika Şubesi, dilerse konuyu Genel Merkeze iletir. Genel Merkezin konuyu İşverene iletmesi durumunda sorun, İşveren ile Sendika Genel Merkezi arasında çözümlenmeye çalışılır. Anlaşma sağlanamaz ise konu Uzlaştırma Kurulunda görüşülür, burada da anlaşma sağlanamazsa işçinin veya sendikanın yargıya başvurma hakkı saklıdır.
- f. Disiplin suçları ayırık olmak üzere, ferdi şikâyetleri dolayısı ile hiçbir işçi sorumlu tutulamaz, haklarında idari tedbir ve karar alınamaz.
- g. Ferdi şikâyetlerini, yukarıda tespit edilen sıraya uymadan yapanların başvuruları dikkate alınmaz.

MADDE 12: İŞÇİNİN ZORLANAMAYACAĞI GÖREVLER

- a) İşveren işçiye, yasalara, toplu iş sözleşmesine, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ve UGETAM Teknik Emniyet kurallarına aykırı iş yaptıramaz. İşçi kendisine verilen görevi bu hususlara aykırı görürse durumu bizzat veya işyeri temsilcisi aracılığıyla görevi veren yetkiliye derhal bildirir.
- b) Yetkili, verilen görevin yapılmasında ısrar ederse görevi yazılı olarak işçiye vermek zorundadır. Ancak bu yazılı görev sonucu yapılan iş suç teşkil ederse işçi sorumlu tutulmaz. İşçinin yetkiliye başvurmaya rağmen, yetkili görevi yazılı olarak vermemekte direnirse o işin yapılmamasından işçi sorumlu tutulmaz. Verilen yazılı emir Türk Ceza Kanunu'na göre suç teşkil ediyor ise, işçi tarafından emir yerine getirilmez.

MADDE 13: SOSYAL FAALİYETLER

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

- c. İşveren, çalışma barışını devam ettirmek, iş verimini arttırmak ve işçilerin motivasyonunu yükseltmek amacıyla sosyal ve kültürel aktiviteler düzenleyebilir. Vardiyalı çalışan işçilerin hafta tatilleri dikkate alınarak işverence düzenleme yapılır.
- d. Anayasa ve ilgili mevzuatla güvence altına alınan dini inanç hürriyetinin bir gereği olarak; Cuma namazı saatinin mesai saatine denk gelmesi halinde, işçilerden isteyenlere mesai kaybına neden olmaksızın izin verilir. Mescitler konusunda mer'i uygulamaya devam olunur.
- e. İşveren, yılda bir kere hafta sonunda olmak kaydıyla işçilerin yapacakları piknik geliş ve gidişleri için araç tahsis eder. Piknik düzenlenmesi UGETAM'ın tümü için aynı tarihte yapılabilir.
- f. İBB ve iştiraklerinin sosyal tesislerinden, çalışanların faydalanması için gerekli protokoller işverence yapılır.

II. BÖLÜM SENDİKAL FAALİYETLER

MADDE 14: SENDİKAL FAALİYETLERE OLANAK SAĞLAMAK

- a. Sendika ve Şube Yöneticileri, Baş Temsilci ve Temsilciler iş saatleri içerisinde işçiyi ve sendikayı ilgilendiren konularda önceden haber vererek işyeri yetkilileri ile görüşürler.
- b. Sendika ve Şube Yetkilileri, Baş Temsilci ve Temsilciler önceden haber vermek, işi aksatmamak ve iş düzenini bozmamak kaydıyla iş saatleri içerisinde işçilerle görüşebilirler.
- c. Sendika, üç gün önceden işyeri yönetimine haber vermek, işi aksatmamak ve iş düzenini bozmamak kaydıyla temsilci seçimi, delege seçimi ve Toplu İş Sözleşmesi ile ilgili toplantılar yapabilir, bu tür toplantılarda işverenin uygun göreceği salon ya da benzeri yerlerinden yararlanılır.
- d. Sendika, sorumluluğu kendisine ait olmak üzere sendikal faaliyet alanına giren konularda, Sendika ve Şube neşriyatını işyerinde dağıtabilir.

MADDE 15: SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREV ve YETKİLERİ İLE TEMSİLCİ ODALARI

1. Sendika Temsilcilerinin Görev ve Yetkileri Şunlardır:

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

2. İşyeri Temsilci Odası, Panolar:

- a. İşveren, Sendika Temsilcilerinin çalışmalarını yapabilmeleri için işyerinin uygun bir yerinde sıhhi şartları haiz bir temsilcilik odası temin eder. Bu odada çalışma masası, yeteri kadar sandalye, dolap, bilgisayar ve yazıcı, dış bağlantılı telefon, pano, kitaplık, gerekli kırtasiye (kâğıt, kalem, ataç, tel zımba, delgeç vb.) bulundurulur.
- b. İşveren, 50 kişinin üzerinde eleman çalıştırdığı işyerlerinin uygun bir yerinde ilan panosu bulundurulur. İlan panosu, imkân bulunursa konulur.
- c. Gerek temsilcilik odası gerekse diğer panolara asılacak her türlü ilan, bildiri, bülten, afiş vb. yazıların sorumluluğu ilgili sendika ve sendika şubesine aittir.

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

3. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Seçilmesi:

Sendika Baştemsilci ve temsilcileri aşağıda gösterilen esaslar uyarınca, yeteri kadar seçim süresi verilerek seçilirler. Gerek temsilcilerin, gerekse baştemsilcilerin isimleri bir liste halinde işverene bildirilir. Kazandıkları Temsilcilik sıfatları bu bildirim tarihinden itibaren geçerlidir.

İşyeri Sendika Temsilcilerinin sayısı 6356 sayılı Yasa uyarınca şöyledir.

İşyeri Mevcudu	Temsilci Sayısı
50 İşçiye kadar	1 kişi,
51–100 İşçi arası	2 kişi,
101–500 İşçi arası	3 kişi,
501–1000 İşçi arası	4 kişi,
1001–2000 İşçi arası	6 kişi,
2001'den fazla	8 kişi.

MADDE 16: SENDİKAL İZİNLER

A. Baştemsilci İzni:

Sendika Baştemsilcilerine temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için haftada 8 saat izin verilir. Bu izin günlük olarak kullanılabilmesi gibi saatlik olarak da kullanılabilir. Baştemsilciler temsilcilik görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla yerine getirirler.

Baştemsilciler, işyeri merkezinde ve gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak Sendika merkezi veya ilgili şubenin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşuluyla sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B. Temsilci İzni:

İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerlerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

İşyeri İşçi Mevcudu	Haftalık Ücretli İzin Süresi
01-150 işçi çalıştıran işyerinde	8 saat
150'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	8 saat

C. Diğer İzinler:

Sendika yöneticileri, temsilcileri ve üyelerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, onur kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine 150 gün ücretli izin her yıl verilir. Bu izin, her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden bu izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak, genel kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

MADDE 17: SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCESİ

Sendikada görev alanların güvencesi hususunda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 18: SENDİKANIN YARARLANACAĞI SALON, ARAÇ VE GEREÇLER

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

b) İşveren, işçilerin Belediye tiyatrolarında sergilediği sosyal ve kültürel etkinliklerinden indirimli olarak yararlanması için mevzuatın izin verdiği ölçüde gerekli çabayı gösterir.

c) İşveren, gerekli hallerde, baş temsilci ve temsilcilerine imkanlar dahilinde vasıta tahsis etmek için gayret eder.

MADDE 19: SENDİKA AİDATI

- a. İşveren; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18. Maddesi hükümlerine uygun olarak sendikaca bildirilecek üyelerden, aidat keserek işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü izleyen 30 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. Ayrıca, hangi işçilerden ne kadar kesinti yapıldığını gösterir listeyi de aynı süre içerisinde sendikaya göndermekle yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüklerini yerine getirmek için sendikadan herhangi bir ücret talep etmez. İşçilerden kesilecek dayanışma aidatı içinde aynı esaslar uygulanır.
- b. İşveren, yukarıda belirtilen süre içerisinde sendika üyelerinden kesmediği veya kesmesine rağmen, sendikanın hesabına yatırmadığı aidatları bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz miktarları ile birlikte ödemekle yükümlüdür.
- c. Yetkili sendika dışında başka bir sendika nam ve hesabına aidat kesintisi yapılamaz.

MADDE 20: ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ

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

MADDE 21: SENDİKA ÜYELİĞİNİN TEMİNATI VE SAKLI HAKLAR

- a. Anayasa ve diğer mevzuat hükümleri ile işçilere tanınmış bulunan haklar gerek doğrudan doğruya gerekse dolaylı olarak ihlal olunamaz, işçilerin hak etmiş olduğu ücretlerinde her ne sebeple olursa olsun bir indirim yapılamaz. Ancak kapsam dışı bir görevden kapsam içi bir göreve getirilenlere yeni görevinin bu sözleşmeyle tespit edilen ücreti ödenir, İşçinin çalıştığı ücret statüsünde, ödeme şeklinde, unvan, kademe ve derecelerinde vs. işçi aleyhine bir değişiklik yapılamaz (Disiplin cezaları hariçtir).
- b. İlişik kesme ve maddi hata hariç, işçinin onayı olmadan İşveren, işçi ücretini kendi alacağı ile mahsup edemez; işçiye istihkakından fazla bir ödeme yapılmış ise bu miktar 400-TL ve daha az ise takip eden aydaki ücretinden defaten, 400-TL' den fazla ise aylık net ücretinin 1/6'sını geçmemek kaydıyla eşit taksitlerle kesilir.
- c. İşçiye istihkakından az ödeme yapılmış ise işçinin müracaatını müteakiben 3 işgünü içinde ödeme yapılır.

III. BÖLÜM HİZMET AKİTLERİ, İŞE ALMA, SINAVLAR

MADDE 22: DENEME SÜRESİ

İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren **2** ay deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içerisinde başarı gösteremeyenlerin ilişkileri ihbar önelerine uymaksızın kesilebilir. Deneme süresi sonunda işçinin ilişkisi kesilmemişse, artık daimî işçi vasfını kazanmış olur. Evvelce işyerinde çalışırken tenkisata tabi olarak işyerinden ayrılmış olanların tekrar işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz. Derhal daimî işçi kadrosuna alınırlar.

MADDE 23: GEÇİCİ İŞÇİLER

İşveren daimi işlerde geçici işçi çalıştıramaz.

MADDE 24: HİZMET AKDİNİN FESHEDİLEMEYECEĞİ HALLER

- a. SGK veya kurumun göstereceği sağlık kurumlarında tedavi gören üyelerin SGK'ca verilen istirahat ve tedavi süresinde iş akitleri 18 aya kadar feshedilemez.
- b. Mevzuata göre kadın işçilerin doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra **20** hafta olarak doktor raporu ile verilen doğum izni nedeniyle işe gelmemesi (Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir, Bu gibilere talepleri halinde doğum sonrası izni takiben **iki** yıla kadar ücretsiz izin verilir. Ancak bu süre ücretli izin hakkının hesaplanmasında nazara alınmaz).
- c. İhtiyat askerlik görevine veya manevralara, sivil savunma görevine veyahut kanundan doğan başka bir göreve çağırılması nedeniyle işine devam edememek hallerinde hizmet akdi feshedilemez.

MADDE 25: ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

- a. İşçinin, işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere günü birlik gönderilmesi halinde yolda geçirdiği süreler,
- b. İşçinin işveren tarafından işiyle ilgili başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili başka bir yerde görevlendirilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,
- c. Yağmur, sel, deprem, elektrik ve su akımının kesilmesi veya malzeme araç ve koruyucu eşyanın olmaması nedeniyle işbaşında olup da çalışmadığı süreler,
- d. İşçinin, belgelenmek koşulu ile işverenin işini yaparken meydana gelen olaydan dolayı mahkemede, karakolda ve hastanede geçen süreler,
- e. İşverenin araç ve gerecinde meydana gelen arıza nedeni ile kaybedilen süreler, iş sürelerinden sayılır.
- f. **Sahada görevli işçilerin, işveren talimatıyla konutundan sahaya gidişi ile sahadan konutuna dönüşü sırasında geçen süreler çalışma süresinden sayılır.**

MADDE 26: SİLAHALTINA ALINAN İŞÇİLERİN DURUMU

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

MADDE 27: TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA, MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

1. Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretli izinli addedilir. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçiler hakkında ikinci bent hükümleri uygulanır.
2. İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu İş Kanunu'nun 25. maddesinin IV. bendinde 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.
3. Tutukluluğun;
 - a. Kovuşturmaya yer olmadığı,
 - b. Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

- c. Beraat kararı verilmesi,
- d. Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile 120 gün içinde son bulması veya 180 gün içerisinde tutuksuz yargılanmasına karar verilmesi ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde İşveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınırlar. 120 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır. Ancak beraat eden işçi 120 günle sınırlı olmaksızın işbaşı yaptırılır.
4. Adi suçlardan (bu maddenin 6, bendindeki suçlamalar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 120 gün içinde tahliye edilenlerin bir hafta içinde başvurması halinde tekrar işe alınırlar. Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesihi sayılır. Şu kadar ki 5. Fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.
5. Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;
 - a. 6 ay veya daha az ceza alan,
 - b. 6 aydan fazla ceza aldığı halde cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan önce tahliye edilen işçiler, bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması halinde İşverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.
6. Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğramaları halinde dahi hiçbir surette tekrar işe alınamazlar.
7. İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan işçiler ve iş makinaları operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;
 - a. Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,
 - b. Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınırlar. Bu bent kapsamına giren işçiler ve iş makinesi operatörlerinin tutuklanma gününden başlayarak 45 güne kadar ki ücretlerinin ödenmesine devam olunur.

MADDE 28: İŞE ALMADA ÖNCELİK

- a. Önceden aynı işyerinde çalışıp uygun nedenlerle kendiliğinden işten ayrılan ve uygun nedenlerle tenkisata tabi tutulanlar,
- b. Hastalık nedeniyle ayrılmış olup, iyileşmesi sonucunda iki ay içinde başvuranlar,
- c. İşyerinde çalışan işçilerden herhangi birinin herhangi bir nedenle malûl kalması ya da ölmesi **veya emekli olması** durumunda işe girmeye durumu uygun çocuklarından birini veya eşini veya bunların durumlarının işe alınmaya elverişli olmaması halinde kardeşlerinden birini işe alır.
- d. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere öncelik hakkı tanınarak tercihen işe alınırlar.

MADDE 29: HİZMET BELGESİ, EĞİTİM VE BONSERVİSLER

- a. İşyerinden herhangi bir nedenle ayrılan işçiye 4857 sayılı Yasa hükümleri gereğince işveren tarafından işin çeşidi, niteliği ve süresini gösteren bir hizmet belgesi verilir. Bu belgeye, işçi dilerse, kendisini hal ve hareketiyle çalışmasının ne yolda olduğu yazılır.
- b. UGETAM, personeline vermiş olduğu veya vereceği meslek içi eğitim seminerlerinde personelin bilgi düzeyini olması gereken azami düzeylere çıkartacaktır. Bu bağlamda yapılan çalışmaların tümü personelin siciline işlenecektir. Herhangi bir nedenle işten ayrılanların bonservislerine; aldığı kurslar ve varsa hizmet içi gösterdiği başarılar nedeniyle almış okulları takdirnameler yazılacak ve kendilerine verilecektir.

- c. Doğalgaz projeleri hazırlama ve uygulama gibi konularda UGETAM tarafından verilecek kurslardan sendika üyesi ilgili mühendisler ile ilgili teknik elemanlar öncelikle yararlandırılırlar.

MADDE 30: İŞÇİ ÇIKARMA

İş Yasası 17. madde kapsamı dışında kalan 25/2'ye göre işçi çıkarmalarında Disiplin Kurulu kararı gerekir. Ayrıca, işverenin bu hükümlere uyması kaydıyla toplu İşçi 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. Deneme süresini doldurmamış olanlar,
- e. Daha sonra kıdemi az olanlar, son giren ilk çıkar ilkesiyle (ancak sicilinde 5 yevmiye cezası kesiminden fazla ceza bulunanlar bu kuralın dışındadır),
- f. En son olarak da Sendika Yönetici ve Temsilcileri bu maddenin (e) fıkrasındaki esaslar dâhilinde çıkarma işlemine tabi tutulurlar,
- g. Bu esaslar işçi azaltılması söz konusu olan her pozisyon veya görev unvanı için ayrı ayrı uygulanır.

MADDE 31: BİLDİRİM ÖNELLERİ

a. Yürürlük tarihinden önce işe giren işçilerin iş sözleşmeleri, bu sözleşme hükümlerine uygun olarak işveren tarafından önceden karşı tarafa yazılı bildirimde bulunmak şartı ile bildirim tarihinden itibaren;

b.

İşi 6 ay'a kadar sürmüş olan işçilerin **8** hafta sonunda,
İşi 6 aydan 18 ay'a kadar sürmüş olan işçilerin **12** hafta sonunda,
İşi 18 aydan 3 yıla kadar sürmüş olan işçilerin **16** hafta sonunda,
İşi 3 yıldan 10 yıla kadar sürmüş olan işçilerin **18** hafta sonunda,

İşi 10 yıldan fazla sürmüş olan işçilerin **20** hafta sonunda, iş akitleri fesh edilmiş sayılır

c.

d. İş sözleşmesini işçinin fesih etmesi durumunda yasa hükümleri uygulanır.

e. İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde bildirim öneli içerisinde tüm haklardan yararlanır.

MADDE 32: KIDEM TARİFİ

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

MADDE 33: KIDEM TAZMİNATI

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

MADDE 34: KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ

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

- a. İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında Yasa ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uygulanır. Ancak bu Toplu İş Sözleşmesinde belirtilen muvazzaf askerlik ve ücretsiz izin dışında kalan tüm izinlerle manevra veya işyerinde işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması nedeniyle çalışılmayan günlere ait süreler gerek kıdem tazminatının gerekse ihbar önelllerinin hesabında çalışılmış gibi sayılır.
- b. Emekliliğe hak kazanan işçinin SGK'dan emekli olabilir belgesini alarak İşverene emeklilik dilekçesini verdiği tarihten itibaren işveren, işçinin kıdem tazminatını en geç 30 gün içinde tüm işlemleri yaparak bir seferde ve tek taksitte ödemek zorundadır. Gecikme halinde en yüksek mevduat faizi ile birlikte zamlı ödenir.

IV. BÖLÜM ÇALIŞMA ŞARTLARI

MADDE 35: GÜNLÜK VE HAFTALIK İŞ SÜRESİ İLE VARDİYALI ÇALIŞMANIN ESASLARI

- a) Haftalık iş süresi; pazar günleri hafta tatili, cumartesi günleri akdi tatil günü kabul edilerek günde 8 saat; haftada 5 gün ve 40 saattir.
- b) İşveren işin gereği veya hizmetin niteliği dolayısıyla çalışma günü içindeki faaliyeti normal çalışma süresi dışında da sürekli tutmak durumunda ve zorunda ise, fazla çalışma ile bu ihtiyacı karşılayamıyorsa, işçileri postalar halinde birbiri ardına çalıştırmaya karar verebilir. Bu çalışma düzenine "Vardiyalı Çalışma" denilir.
- c) Vardiya postalarının sayısına işverence karar verilir. Genel olarak günlük 24 saat faaliyet gerektiren işlerde üç, 16 saat faaliyet gerektiren işlerde ise iki posta çalıştırılır.
- d) Gece vardiyasına giren postalar en fazla bir hafta süre ile bu durumda kalırlar. Gece çalışanların diğer vardiyaya alınması ve bu surette postaların nöbetleşe olarak gündüz vardiyasına girmeleri sağlanır. İşçilerin rızası ile gece ve gündüz postalarında 15'er günlük nöbetleşmeye gidilebilir,
- e) Postaların vardiyalarının değiştirilmesinde işçiler, İş Kanunu'nun 76/II maddesi uyarınca çıkarılan yönetmelik hükümleri saklı kalmak kaydıyla, sürekli olarak 16 saat dinlenmeden, yeniden vardiyaya sokulamazlar.
- f) Vardiyalı işçilerin haftalık çalışma süresi genel olarak 5 gün ve 40 saattir. Hafta tatilleri prensip olarak, 3 aylık vardiya periyotlarına göre İşverence düzenlenir ve uygulanır.
- g) Vardiya cetvelleri işveren tarafından düzenlenerek her ay işyerinde ilan olunur. Aylık vardiya cetveli düzenlenmesi gereken işyerlerinde, düzenlenen cetveller ve değişiklikleri sendikaya bildirilir.
- h) Günlük vardiya dönüşümlerinde 16 saat ve haftalık vardiya dönüşümlerinde 56 saat geçmeden işçi vardiyaya çağrılmaz.
- i) Vardiyalı işçilere vardiya periyotlarına göre vardiya cetvellerinde belirtilen hafta tatillerinde çalışma yaptırılırsa, vardiyasız işçiler için hafta sonu çalışma yapılması halinde öngörülen usul ve esaslara göre ücret ödemesi yapılır.
- j) Vardiyada fiilen çalışılan günler için vardiyada çalışan işçiye, ikili vardiyada **%20**, üçlü vardiyada **%25** vardiya tazminatı ödenir. Vardiyalı çalışanlara ayrıca gece zammı ödenmez.
- k) Kalibrasyon, sayaç sıfırlama, boyahane, su ve ısı sayaçları ,test ve laboratuvar, sayaç teslim ve dağıtım işlemlerinde çalışan personele normal ara dinlenmesine ilaveten öğleden önce ve sonra 15'er dakikalık ara dinlenmesi işverence tespit edilecek zamanlarda, dönüşümlü olarak verilir.

1) Özel Güvenlik Görevlilerinin çalışma düzeni konusunda mer'î uygulamaya devam olunur.

MADDE 36: İŞ DEĞİŞİKLİĞİ

Her işçi genel olarak istihdamına esas olan işinde ve branşında çalıştırılır. Ancak işçiler, gerektiği takdirde işveren tarafından yılda **bir defaya mahsus üç ayı** geçmemek üzere unvan veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde geçici olarak çalıştırılabilirler. Acil durumlar hariç olmak üzere, geçici çalıştırılacak işçilere, görevlendirme asgari iki gün önceden bildirilir. Daimî olarak yapılacak iş değişikliklerinde işçinin rızası alınır. İşyeri değişikliklerinde genel olarak işçinin ikamet ettiği yer göz önünde bulundurulur. Süreli işte çalıştırılan işçiler süresi tamamlandıktan sonra, unvan veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde ihtiyaç varsa, istihdam edilebilir

V. BÖLÜM ÜCRETLER

MADDE 37: ÜCRET ZAMMI

A) Birinci Yıl :

a) 1. yıl 1. 6. ay ücret zammı:

28.02.2026 tarihinde sendika üyesi olan işçilerin, **01.03.2026** tarihinden geçerli olmak üzere, buldukları iş gruplarına göre **ashağıda belirtilen zamlı çıplak yevmiyeleri nete çevrilecek, günlük net yevmiyelerine %100 zam yapılacaktır.**

UGETAM 4. DÖNEM 1. YIL 1. 6 AY ÜCRET TABLOSU								
GÜNLÜK ÜCRET	1.710,18	1.836,13	2.003,05	2.169,97	2.345,23	2.528,85	2.704,11	2.896,07
İŞ AİLESİ /UNVAN	8	7	6	5	4	3	2	1
İDARİ KADRO				UZMAN YARDIMCISI 0-3 YIL	UZMAN B 3 YIL	UZMAN A 3 YIL	KIDEMLİ UZMAN	SÜREÇ SORUMLUSU
TEKNİK KADRO		TEKNİK PERSONEL (ilkokul-Ortaokul-Düz Lise) 0-3 YIL	TEKNİK PERSONEL (Teknik lise ve üzeri) 0-3 YIL	UZMAN TEKNİK B 3 YIL	UZMAN TEKNİK A 3 YIL	KIDEMLİ TEKNİK		
MÜHENDİS KADRO					MÜHENDİS 0-3 YIL	UZMAN MÜHENDİS B 3 YIL	UZMAN MÜHENDİS A 3 YIL	KIDEMLİ MÜHENDİS
DESTEK KADRO	DESTEK PERSONELİ 0-3 YIL	KIDEMLİ DESTEK PERSONELİ B 3 YIL	KIDEMLİ DESTEK PERSONELİ A					

b) 1. Yıl 2. 6 Ay Ücret Zammı

İşçilerin 31.08.2026 tarihinde aldıkları günlük net çıplak 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) İkinci yıl:

a) 2. Yıl 1. 6 Ay Ücret Zammı

İşçilerin 28.02.2027 tarihinde aldıkları günlük net çıplak 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

İşçilerin 31.08.2027 tarihinde aldıkları günlük net çıplak 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) EK ÖDEME:

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

C) AVANS

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

MADDE 38: RİSK, SORUMLULUK, BAKIM VE KONTROL PRİMİ

Sendika üyesi işçilere;

- a.** Büroda çalışanlara fiilen çalıştıkları her gün için net 80,00 TL/Gün, sorumluluk primi ödenir.
- b.** Sayaç kalibrasyon (bakım, kontrol ve boya) çalışanlara fiilen çalıştıkları her gün için net 90,00 TL/Gün, bakım ve kontrol primi ödenir.
- c.** Saha da çalışanlara fiilen çalıştıkları her gün için net 100,00 TL/Gün risk ve kontrol primi ödenir.

Bu tutarlara; sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

MADDE 39: KIDEM ZAMMI

Sendika üyesi işçilerin ücretlerine UGETAM' da geçirdikleri her hizmet yılı için **25 TL/Gün** kıdem zammı ilave edilecektir. Ancak işbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren, Protokol ile İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin başka iştraklerinden Ugetam'a geçen Sendika üyesi işçilerin hizmet yılı hesabı, protokolden önceki hizmetleri de dikkate alınarak hesaplanır.

Bu tutar, sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

MADDE 40: HAFTA TATİLİ VE AKDİ TATİLDE ÇALIŞMA HALİNDE ÖDENECEK ÜCRET

- a. Hafta tatili, bayram tatili ve fazla çalışma için gerektirdiği işçi ve vasıf ihtiyacı dikkate alınarak işçiler arasında eşitlik esasına göre yapılır. Hafta tatillerinde çalıştırılan işçilere, çalışılan bu hafta tatili günü için toplam 2,6 yevmiye ödenir.
- b. **Acil durumlar dışında yapılacak hafta tatili çalışmaları işçiye 2 gün önceden bildirilir. Hafta tatili çalışması yapmak üzere işe çağırılan işçi o gün için ön olurda belirtilen fazla mesai saatinden eksik çalıştırılmış olsa bile işçiye ön olurda belirtilen saat üzerinden fazla çalışma ücreti ödenir.**

MADDE 41: BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNÜ ÇALIŞMA HALİNDE ÜCRET

- a. Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, önceden işçiye duyurulur.
- b. Ulusal bayram, genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere çalıştıkları her bir gün için toplam **4 (dört)** yevmiye ödenir. 28 Ekim ve dini bayramların arife günlerinde saat 13:00 den sonra çalışan işçilere her bir saat çalışması karşılığı ilave **üç** saat (toplam **dört** saat) ücret ödenir.
- c. **Cumhurbaşkanlığı Kararı ile idari izinli sayılan günlerde işçilerin çalışması halinde çalışılan her gün için ilave 3 (üç) yevmiye daha ödenir.**

MADDE 42: FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ

İşçilere önceden haber vermek kaydı ile fazla çalışma yaptırılabilir. Meşru mazeretleri olan işçiler fazla sürelerle çalışmaya veya fazla çalışmaya zorlanamaz. Haftalık 40 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olup, yapılan fazla çalışmaların ücreti, normal çalışma ücretinin **%100** fazlası olarak ödenir. Fazla çalışmanın hesabında yarım saat ve altında çalışmalar yarım saat, yarım saati aşan çalışmalar bir saat sayılır. İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz. Ayrıca 3(üç) saat ve 3(üç) saati aşan fazla çalışmalarda bu sözleşmede belirtilen yemek verilir. Verilmediği takdirde yemek ücreti ödenir.

MADDE 43: SENDİKAL ASGARİ ÜCRET

Sözleşmenin imza tarihinden sonra işe giren işçiler, işe giriş görevinde belirlenen ücretinin %75'i tutarında ücretle göreve başlatılır. Bu işçiler, deneme sürelerini doldurmaları ve sendikaya üye olmaları şartıyla, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren skaladaki ücretlerine getirilir.

VI. BÖLÜM EK ÖDENEK VE SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 44: İKRAMİYELER

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

1 Mayıs Emek ve Dayanışma gününde üyelere 1 maaş tutarında ödeme yapılır.

MADDE 45: EVLENME YARDIMI

- İşçilere evlenmeleri halinde **bir cumhuriyet altını bedeli** evlenme yardımı olarak ödenir
- Evlenen çiftlerin ikisi de UGETAM' ta çalışıyorsa bu yardım ikisine de ayrı ayrı verilir.

MADDE 46: DOĞUM YARDIMI

- İşveren, çocuğu doğan işçilere çocuk ölü de doğsa **bir cumhuriyet altını bedeli** doğum yardımı olarak ödenir.

İş bu yardım Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen doğum yardımı parasından hariç tutulur.

- Çocukların sayısı birden fazla olursa doğan her çocuk için ayrı ayrı ödeme yapılır.
- Anne ve baba UGETAM'da çalışıyorsa bu yardım her birine ayrı ayrı verilir.

MADDE 47: ÖLÜM YARDIMI

- İşçilerin iş kazası sonucu ölümü halinde yasal mirasçılara net **150.000 TL**
- İşçinin normal ölümü halinde yasal mirasçılara veya cenazeyi kaldıran yakınlarına net **100.000 TL** ölüm yardımı ödenir.
- İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde ölüm olayının raporla belgelenmesi veya yasal mirasçılığın veraset ilamı ile belgelenmesi şarttır. İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde net **50.000 TL** ölüm yardımı yapılır.

Bu tutarlara; sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

MADDE 48: AİLE VE SOSYAL YARDIM

Sendika üyesi işçilere her ay net 15.000 TL aile ve sosyal yardım ödenir. Bu ödeme, sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

MADDE 49: YAKACAK YARDIMI

Sendika üyesi işçilere, her ay 150 m3 doğalgaz bedeli yakacak yardımı olarak ödenir.

MADDE 50: ÇOCUK YARDIMI

Sendika üyesi işçilere, her bir çocuğu için ayda net 1.000 TL çocuk yardımı yapılır. Bu ödeme, sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

MADDE 51: ÖĞRENİM YARDIMI

İşveren, işçinin öğrenim gören her çocuğu **ve eşi** için ödenmek üzere, İlköğretim (**Anasınıfı**, İlkokul ve Ortaokul) için sözleşmenin birinci yılı, 1. 6 ayında net **8.000 TL/Ay**, Ortaöğretim (Lise) için sözleşmenin birinci yılı, 1. 6 ayında net **10.000 TL/Ay**, Yükseköğretim için sözleşmenin birinci yılı, 1. 6 ayda net **15.000 TL/Ay** öğrenim yardımı yapar.

c)Yüksek lisans ve doktora yapan işçilere belgelemeleri kaydıyla Sözleşmenin birinci yılında yılda net 16.000 TL/Ay ödeme yapılır.

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

Bu tutarlara; sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

Öğrenim yardımı ödemesi, işçinin çocuğunun **veya eşinin** 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.

Lise öğrenimi için 21 yaşından, yükseköğrenim için 26 yaşından gün alan **eş ve** çocuklar için öğrenim yardımı ödenmez. Ancak, lise öğrenimine 21 yaşından, yükseköğrenime 26 yaşından önce başlamış ve eğitimine devam eden **eş ve** çocuklar için, yaş sınırı dikkate alınmaksızın öğrenim yardımı ödenir.

İşçiler bu haklardan belge karşılığı yararlanırlar. Aynı haklar öğrenim gören işçilere de öğrenim durumlarına göre ödenir.

MADDE 52: GİYİM YARDIMI

İşçilere, sözleşmenin 1. Yılında, Yazlık giyim yardımı olarak Temmuz ayında net **12.000 TL**, kışlık giyim yardımı olarak Kasım ayında net **16.000 TL** ödenecektir.

Tüm işçilere her yıl yazlık ayakkabı yardımı olarak Temmuz ayında **net 11.000 TL**, kışlık ayakkabı yardımı olarak **net 12.000 TL ödenir.**

Tüm personele **iki** yılda bir kaban verilir.

Bu tutarlara; sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

MADDE 53: HASTALIK YARDIMI

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

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

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

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

e. İşçilere özel sağlık sigortası işveren tarafından yapılır.

MADDE 54: YEMEK YARDIMI

a) Sendika üyesi işçilere fiilen çalıştıkları günlerde doyurucu nitelikte olmak kaydıyla günde 4 çeşit yemek verilir.

b) Ancak, zorunlu sebeplerle yemek verilemeyen yerlerde çalışan işçilere, fiilen çalışılan her gün için net 850,00 TL/Gün ödeme yapılır. Bu ödeme sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

c) 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.

- d) Olağanüstü durumlarda (yağmur, kar vb.) gece çalışan işçilere ayrıca kumanya verilir.
- e) Sağlık bakımından işyerinde yemek yemesi sakıncalı olan işçiler SGK' dan rapor getirdikleri takdirde bu rapora itibar edilir.
- f) Yemek verilen yerlerde yemek zamanı görev icabı yemek yiyemediği işyeri amiri tarafından onaylanmış işçilerle Ramazan'da oruç tutanlara (b) bendinde belirtilen yemek ücreti ödenir.
- g) Aylık yemek listeleri ve yemek hazırlanan mutfağın incelenmesi sırasında sendikanın görevlendirdiği bir eleman bulundurulur.

MADDE 55: GECE ZAMMI

Saat 20.00 ile 06.00 arası geçen çalışmalar gece çalışması sayılır. Bu saatlerde çalışan işçilerin ücretleri **%25** zamlı ödenir.

MADDE 56: DOĞAL AFET YARDIMI

İşçinin, sel, yangın, deprem, vb. gibi doğal afetlere uğraması halinde Net 100.000 TL'yi aşmamak ve uğranılan zararın belgelenmesi koşuluyla karşılıksız doğal afet yardımı yapılır. **Bu ödeme, sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.**

MADDE 57: İŞÇİLERE ÖDENECEK YOLLUK

Yolluklar konusunda UGETAM Seyahat Yönetmeliği uygulanır. Yönetmelikte yapılacak değişiklikler Sendikaya bildirilir.

MADDE 58: İŞÇİLERE VASITA TAHSİSİ

- a) İşveren, işçilerin işe gidiş gelişlerini kolaylaştırmak için servis aracı sağlar. Servis güzergâhının tespiti için oluşturulacak kurula sendika temsilcisi de katılır.
- b) Servisten yararlanamayan işçilerin yol masrafları, otobüs ve dolmuş gibi toplu taşıma araçlarının tarifesi üzerinden beyan karşılığı net olarak ödenir. Ancak her durumda;
- Vardiyasız çalışan personele bir ay için ödenecek yol yardımının azami tutarı bir aylık mavi kart bedelinin net tutarının %100 fazlasını geçemez.
 - Vardiyalı personele ödenecek yol yardımı fiilen vardiyalı çalıştığı günler için mavi kart bedeli üzerinden kıstelyevm ödeme yapılır.
- c) Servisin gelmemesi durumunda da işverence yol masrafı ödenir.
- d) İşveren, sahadaki işlerini yaptırmak için çalışanlara tahsis ettiği araçların kullanım prosedürlerini yapmak ve uygulamak için sendikadan da iki kişi olmak koşuluyla dört kişilik komisyon kurulması.
- e) **Servis araçlarından yararlanmakla beraber işe gidip gelmede belediye otobüsüne veya başka bir vasıtaya binmek mecburiyetinde kalan işçilere, servis güzergahı ile ikametgahı arasındaki mesafe 600 metrenin üzerinde ise mavi kart verilir veya bedeli net olarak ödenir.**
- f) **Saha çalışması yapan işçilere, ikameti ile saha arasındaki ulaşımını sağlamak için işveren araç tahsis eder. İşin gerektirdiği ulaşım giderleri (akaryakıt, otoyol/köprü geçişleri, park ücretleri) işveren tarafından karşılanır.**

MADDE 59: TEMİZLİK MALZEMESİ

Bu sözleşme kapsamındaki sendika üyesi işçilere her yıl Ekim ayında temizlik yardımı yapılır. İşyerindeki mevcut uygulama devam eder. Bu tutar 01.03.2026 tarihinden itibaren brüt 4.000 TL olarak ödenir.

Bu ödeme, sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

MADDE 60: EMZİRME ODASI VE KREŞ

İşveren, İş Kanununun ilgili maddesine dayanılarak çıkarılan, Gebe veya Emziren Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin ilgili maddesinde belirtilen şartların oluşması halinde çocuk bakım yurdu ve emzirme odası açmayı kabul eder. Açılacak emzirme odası ve kreşler yönetmeliğin öngördüğü şartlarda teşkil edilir. İlgili yönetmelik hükümlerine uygun kreş veya emzirme odası açılıncaya kadar mevcut uygulamaya devam olunur. Engelli çocukların eğitim yardımı konusunda mer'i uygulamaya devam olunur.

İşçilerin herhangi bir gelir getirici işte çalışmayan ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan aylık almayan engelli çocukların; rehabilitasyon ve eğitim harcamalarına belli ölçüde destek olunması amacıyla diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla, rehabilitasyon ve eğitim hizmeti veren bir kurumdan almış oldukları çocuklarına ait rehabilitasyon ve eğitim masraflarını gösteren faturanın %50'si oranında ve her halükarda aylık brüt 10.000TL'yi geçmemek üzere engelli çocuk rehabilitasyon ve eğitim yardımı ödenmesi,

Ödeme yapılacak işçilerin tespitinde T.C. Maliye Bakanlığı İl Defterdarlığı'nın vasıtasız vergiler gelirler müdürlüğünün işçinin çocuğu için gelir vergisi indiriminden faydalanacağına dair yazı ve ekindeki raporun esas alınması ve gelir vergisi uygulandığı sürece engelli çocuk yardımının yapılması,

İşçilerin çocuklarının herhangi bir sebeple gelir vergisi indiriminden faydalanma durumunun ortadan kalkması (vefat, engelli derecesinin %40'ın altına düşmesi, rehabilitasyon ve eğitimin sona ermesi, rapor süresinin sona ermesi vb.) halinde işçinin bu durumu zamanında haber vermemesinden kaynaklanan fazladan yapılan ödemeler personelden defaten tahsil edilecektir.

Kadın çalışanın sayısına bakılmaksızın Valiliğin belirlediği kreş ücreti ödenir.

Yukarıda şartları belirlenen kreş yardımından erkek işçiler de aynen yararlandırılır.

VII. BÖLÜM İZİNLER

MADDE 61: İZİNİN TANIMLANMASI

- a. İzin, işyerinde çalışma sürdürülürken işçinin işverene bilgi verip onayını alarak kendi görevini geçici olarak durdurması veya bırakması veyahut işyerinden ayrılması suretiyle işe devam etmeme halidir.
- b. İşçiler çalışmalarını gerekli görülen günlerde izin almadan işbaşına gelmemezlik edemezler. İşbaşına geldikten sonra izinsiz olarak yaptıkları işi durduramazlar, bırakamazlar ve işyerini terk edemezler.
- c. İşçilerin hizmet akitlerinin ücretli izin sürelerinde de devam ettiği kabul edilir ve kıdemleri bu esaslara göre hesap edilir.

MADDE 62: YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Yıllık ücretli izinler;

a.

- | | | |
|--|-----------|-----------------------|
| - Hizmeti 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara (5 yıl dâhil) | 25 işgünü | |
| - Hizmeti 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara | 28 işgünü | |
| - Hizmeti 15 yıldan fazla olanlara (15 yıl dahil) | 30 işgünü | ücretli izin verilir. |

b.

- c. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve ücreti ödenerek izin hakkı kaldırılamaz (İşçinin, zorunlu hallerde yıllık ücretli iznine mahsuben izin kullanması mümkündür. Bu hüküm asgari 1 yıl çalışmış işçilere uygulanır).
- d. Yıllık ücretli izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü **15 günden** aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.
- e. Ücretli izine rastlayan Ulusal Bayram, hafta tatili, genel tatil günleri **Cumhurbaşkanlığı Kararı ile idari izinli sayılan günler, 28 Ekim ve arife günler, SGK'dan alınan raporlu günler** izin süresinden sayılmaz, ücretli izine ilave edilir.
- f. İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilinin atayacağı bir kişinin başkanlığı altında, sendikanın belirleyeceği iki işçi temsilcisinden oluşan bir izin kurulu kurulur. İzin Kurulu bu yönetmeliğe göre çalışmalarını sürdürür, yıllık izin hakkı doğmuş olan işçilerin izin çizelgeleri kurul tarafından hazırlanır ve işverenin onayından sonra işyerinde ilan edilir. İzin Kurulu tarafından belirlenen ve işverence onaylanan izin çizelgelerine göre belirlenmiş tarihlerde işçilerin izinlerinin kullandırılması zorunludur. İzin çizelgelerine göre izinli olan işçiye izin süresince işyerlerinde iş verilmez.

MADDE 63: DİĞER ÜCRETLİ İZİNLER

İşçilere aşağıdaki esaslar dâhilinde ücretli izinler verilir.

- a. Evlenmeleri halinde 10 işgünü
- b. Eşlerinin doğumu halinde **15** işgünü
- c. Eş veya çocuklarının ölümü halinde **10** işgünü
- d. Ana, baba, kardeş, kayınvalide, kayınpederinin ölümü halinde 6 işgünü, büyük anne ve büyük babanın ölümü halinde 3 işgünü.
- e. Cenazelerin il sınırları dışına götürülmesi veya cenaze il dışında ise 5 işgünü daha yukarıdaki izinlere ilave edilir.
- f. İşyerlerinde çalışanlardan birinin ölümü halinde cenazeye hazırlık için veya törene katılmak üzere işverence gereği kadar işçiye ücretli izin verilir.
- g. İşçinin kendisinin, ana veya babasının tabii afetlere maruz kalması halinde 5 işgünü
- h. Eşi ve çocukları ile ana ve babasının ağır bir hastalık veya trafik kazasına maruz kalıp tedavi maksadı ile hastaneye yatması halinde belgelenmesi kaydı ile her defasında 2 işgünü,
- i. Mazeretini bildirmesi kaydıyla ayda bir gün, yılda **12** işgününü geçmemek ve saatlik kullanılmamak üzere mazeret izni verilir.
- j. İşçinin evlat edinmesi halinde 3 gün,
- k. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde **12** güne kadar ücretli izin verilir.
- l. İşveren, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar gününde **kadın işçilere bir gün ücretli izin verilir.** kadın işçiler için kurumda etkinlik düzenlenmesi yönünde Sendika ile birlikte gerekli çalışmaları yapar.
- m. **Yüksek lisans ve doktora yapan işçilere, talepleri halinde, haftada 1 gün ücretli izin verilir.**

MADDE 64: ÜCRETSİZ İZİN

- a. İşçinin başvurusu üzerine 75 güne kadar ücretsiz mazeret izni verilir.
- b. İş şartları elverdiği ve işverence uygun görüldüğü takdirde işçinin meşru ve geçerli mazeret beyan etmesi halinde bu izin işverence uzatılabilir.

VIII. BÖLÜM İŞÇİ SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ KAZALARI

MADDE 65: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKINDA GENEL İLKE

İşveren veya vekilleri, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatında düzenlenen konulan işyerinin ve işin Özelliğine ve İş Güvenliği Kurulu'nun program ve raporlarına göre yerine getirir. Bu Kurul, görevleri arasına giren konularda Dünya Çevre ve Sağlık örgütlerinin normları doğrultusunda görev yapar. İşveren, Türkiye'deki ilgili resmi sağlık örgütlerinin denetimini kabul eder, bu husustaki gerekli emir ve talimatları yayınlar ve uygular.

İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı gereği temin etmek zorunda olduğu araç ve gereçler dışında ayrıca işin gereği her türlü araç, gereç, iletişim ekipmanı (araç telefon tutacağı vb.), kişisel koruyucu donanım ve iş araçlarını temin etmekle yükümlüdür. İşçiye bu kapsamda herhangi bir mali yükümlülük yüklenemez.

MADDE 66: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU

- a. Her işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları kurulması ve çalıştırılmasından İşveren sorumludur. İşverenin gerekeni yerine getirip getirmediğinin denetimini Sendika ve o işyerindeki işçiler aktif olarak yaparlar.
- b. İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuat hükümlerini tümüyle uygulamayı kabul eder.
- c. İşveren, her işçi için işyerinde sağlık dosyası bulundurur. Bu dosyada usulüne uygun işe başlama, periyodik muayenelerin sonuçları, işçinin geçirdiği meslek hastalıkları ve iş kazaları, nedenlerini ve sonuçlarının gösterir gerekli belgeleri içerir biçimde düzenlemeyi yapar. Gerektiğinde bu bilgileri Sendikaya ve işçinin kendisine vermekle yükümlüdür.
- d. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları işyerinde çalışan işçilerden üçünün yazılı başvurusu ile hemen toplanır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu olağan toplantısını ayda bir kez yapar. Bu kurula katılan işçiler görevli kabul edilir.
- e. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu tarafından tüm bilgiler (uygun koşullar olmasa dahi) tüm işçilere aktarılır. İşçilerin kendi sağlıklarını korumasındaki ortak işlemin gerçekleşmesi sağlanmalıdır, işveren, İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi için tüm işçiyi kapsayan eğitim seminerlerinin periyodik ve aksamadan yapılması için gerekli finansman, zaman ve yer sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitimler yılda 3 kez sekizer saatten az olamaz. Bu eğitimcilerin seçim ve eğitim programı Sendikanın önerisi ile oluşturulur. Bu konudaki tüm harcamalar yasaya göre İşverene aittir.

MADDE 67: SAĞLIK BİRİMİNİN GÖREV VE YETKİLERİ

- a. Hasta ve hekim odası İşçi Sağlığı normlarına göre düzenlenir.
- b. Sağlık Birimi Görevlileri İşçi Sağlığı, İş Güvenliğinin kendilerini ilgilendiren konularda uzman ya da eğitilmiş kişilerden oluşur ve ücretleri işveren tarafından ödenir. UGETAM Genel Müdürlük Binasında bir İşyeri Hekimi bulundurulur.
- c. İşyerinde yeni başlayacak elemanların çalışacağı işe sağlık yönünden uygunluğunun araştırılması ve belgelenmesiyle yükümlüdür.
- d. İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından gerekli incelemenin yapılması, risklerin tespit edilmesi, gerekli işlemin yapılması:
 - İşe giriş muayenesi ve periyodik sağlık muayenelerinde, işçinin sağlık durumu ile yaptığı işin doğurabileceği sağlık zararları arasında bağlantı araştırmak ve karşılaştırmalar yapmak,
 - Hastalanan işçilerin gösterdiği hastalık belirtilerinden ve yakınmalardan yola çıkarak, üretim sonrasında sağlığı bozucu etmenleri ortaya çıkarmak,
 - İşçilere sağlık eğitimi yoluyla, işyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık tehlikeleriyle bunların ilk belirtilerine onları uyarmak ve işyerinde gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak,

- İş kazaları ve meslek hastalığı konusunda kayıt ve istatistik düzeni kurarak, tehlikeli ve zararlı etmenleri ve işyerinden kaynaklanan sağlık sorunlarını ortaya çıkarmak, izlemek,
 - Bütün bu çabalara karşın ortaya çıkabilecek iş kazalarıyla meslek hastalıklarının ilk tedavilerinin yapılması, gerekli yerlere sevk edilmesi, rapor düzenlenmesi ve bir daha olmaması için gerekli önlemlerin araştırılıp uygulamaya konmasını sağlamakla yükümlüdür.
 - Teknoloji seçimi, makinelerin, işyerinin ve üretim akışının tasarımı ve üretim sürecinde işyeri hekimi ya da sağlık biriminde görevli uzmanların işçi sağlığı ve güvenliği açısından yetki ve karar sürecine katılımları sağlanır.
 - Sağlık birimi, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işçiye verilmesi gereken koruyucu giysi ve aletlerin ya da uygulanması gereken önlemlerin İşlerliğini denetlemekle yükümlüdür.
 - Sağlık birimi, çalışma bölgelerini, işçilerin faydalandığı yemekhane, dinlenme odaları, tuvalet vb. yerlerin hijyenik ve sağlık kuralları açısından denetimini yapar,
 - Çalışanları bulaşıcı hastalıklara karşı koruyucu önlemler alır,
 - İşçilerin beslenme koşullarını denetler,
 - Sağlık birimi, kendi alanında yetkili ve ilgili birim ve kişilerle ekip anlayışı içinde çalışır.
- e. Sağlık birimi, her işçi için işyerinde bir sağlık dosyası bulundurulur. Bu dosyada usulüne uygun işe başlama, periyodik muayene sonuçları, işçinin geçirdiği meslek hastalıkları ve iş kazaları, nedenleri ve sonuçları gösteren belgelerle birlikte düzenlenmiş olacaktır. Gerektiğinde bu bilgileri Sendikaya ve işçinin kendisine vermekle yükümlüdür.

MADDE 68: İŞ KAZALARI

İş kazası olursa, kaza bildirim kâğıdı doldurularak bir nüshası derhal İnsan Kaynakları Müdürlüğü'ne, bir nüshası ise en geç üç gün içinde SGK'ya gönderilir. İş kazası, İşverence İşyeri Temsilcisine veya taraf sendikaya derhal haber verilir. İş kazası yerine gitmek isteyen Sendika Temsilcisi veya yöneticisine istekleri halinde taşıt tahsis edilir. İş kazası yerine giden Sendika Temsilcisi veya yöneticisi işçilere ücretli izin verilir. İş kazası sebebiyle sakat kalan işçilere, işveren durumuna müsait bir iş vermekle yükümlüdür. **Münhasıran işveren talimatıyla konutundan doğrudan sahaya gidip gelen işçilerin, saha içi görevleri ile sahaya gidiş dönüş sırasında meydana gelen kazaları iş kazası sayılır.**

MADDE 69: HEKİM VE SAĞLIK KURUMUNA SEVK İŞLEMİ

- b. İşbaşında iken rahatsızlık hissedip, hekim muayenesi isteminde bulunan işçi için vizite kâğıdı işverence düzenlenerek işçiye verilir.
- c. İşyerinde meydana gelecek vakalarda ve iş kazalarında bir yandan işçinin sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarının savsama ve gecikme olmaksızın yerine getirilmesi ve daha kötü sonuçlardan kaçınılması için hasta odası, hasta çadırı, revir, ecza dolabı gibi olanaklar kullanılırken, öbür yandan hasta veya yaralının en yakın hekime veya sağlık kuruluşuna süratle sevk için önlemler alınır. Bu gibi hallerde vizite kâğıdı düzenlenmesi ile diğer yasal işlemler hasta veya yaralının sevkinden sonraya ertelenebilir.
- d. Hastalığı dolayısıyla işyerine gelip işbaşı yapamayan işçi durumu işverene bildirirse vizite kâğıdı, işçinin gıyabında işverence düzenlenerek işçinin sağlık kurumuna sevk sağlanır.
- e. Geçici görev ve izin hallerinde, işyeri uzağında hastalanan işçiler o anda buldukları İşveren teşkilatına başvurup durumlarını bildirerek vizite kâğıdı alabilirler. Ancak bunun için işçinin hüviyetini göstermesi ve bağlı bulunduğu işyeri sicil numarası ile sigorta sicil numarasını bildirmesi ve işlemin ardından durumun bağlı olduğu işyerine bildirmesini istemesi zorunludur. İşverenin o yerde teşkilatı yoksa işçi sigorta sicil kartı ve sağlık karnesi ile en yakın SGK Hekimine veya kurumuna başvurur ve durumu, bağlı olduğu işyerine bizzat bildirir.

- f. İşyeri doktorunca muayenesi sonucunda hastaneye sevki gereken hasta, derhal ilgili sağlık kurumuna sevk edilir.
- g. İlk hekim muayenesinden sonra;
 - 1. Muayenesi sonucu yalnız ilaç verildi ise, işçinin ilacını almasından sonra makul süre sonunda işine dönmesi ve SGK Hekiminden aldığı SGK formunu işyerine vererek işbaşı yapması,
 - 2. İşçiye istirahat verildi ise, işçinin durumunu ilk fırsatta işverene duyurması ve istirahat sonunda SGK formu ile işyerine gelerek işbaşı yapması,
 - 3. Yatarak tedaviye alınmış ise, ilk fırsatta işyerini haberdar etmesi veya ettirmesi ve tedavisi sonunda SGK formu ile işyerine gelerek işbaşı yapması gerekir.
- h. Hastalık izinlerine esas hekim raporları ile SGK formları işçinin özel dosyasında saklanır.

MADDE 70: MUAYENE İÇİN HASTANEYE GİDENLERE VASITA TAHSİSİ

- a. Çalıştıkları işyeri ile muayene için gidecekleri hastane arasında muayyen tarifeli nakil vasıtası olmaması halinde, hastaneye gidecek işçiler için vasita tahsis edilir.
- b. Acil hallerde, işyeriyle sağlık kurumu arasında muayyen tarifeli vasita olup olmamasına bakılmaksızın, hastanın işverence temin edilecek vasita ile sağlık kurumuna sevki sağlanır. Ancak sağlık kurumu ve hastanede yapılan muayene sonucu hastaya müdahale imkânının olmadığı hallerde, hastane yetkililerinin başka sağlık kurumunda gerekli müdahalenin yapılmasına yönelik düzenleyecekleri sevk kâğıdı ile işverence vasita tahsis edilerek başka hastaneye götürülmesi sağlanır.

MADDE 71: İSTİRAHATLI VE RAPORLU SÜRELER

23.00 / 07.00 vardiyasında çalışıp da hastalanan işçilerin 07.00'de viziteye çıkıp istirahat almaları halinde mer'i uygulamaya devam olunur.

MADDE 72: İŞÇİLERİN GENEL MUAYENELERİ

Bütün personelin röntgen ve mikrofilmlerinin alınmasını temin maksadıyla işveren, ilgili sağlık kuruluşları üzerinden teşebbüste bulunur. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan personeller, yılda bir tıbbi muayeneden geçirilirler ve bu personel için özel sağlık kartları bulundurulur, bu hususlarda mer'i uygulamaya devam edilir.

İşçilere yılda bir defa check-up yaptırılır.

MADDE 73: KORUYUCU GİYİM EŞYASI VE İŞBAŞINDA GİYİLECEK ÖZEL KIYAFETLER

- a. İşçilere, görevlerini yaparken çalışma şartlarının zorunlu kıldığı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği esaslarına göre sağlanması gereken koruyucu giyim eşyası ve malzemesi, işveren tarafından mevzuat hükümlerine uygun olarak verilir. İşçiler bu eşya ve malzemeleri işin niteliğine göre işbaşında ve belirtilmiş kurallar dâhilinde kullanmak zorundadır.
- b. Ekli tabloda (ek – 3) yer alan işçilere, işin mahiyetine göre UGETAM'ı temsil etmeye yönelik olmak üzere tabloda belirtilen özel kıyafetler verilir. Özel kıyafetlerin işbaşında giyilmesi mecburidir.

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

MADDE 74: İŞÇİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN UYACAKLARI BAŞLICA HUSUSLAR

İşçilerin iş güvenliği bakımından riayetle yükümlü buldukları hususlar şunlardır;

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

IX. BÖLÜM EĞİTİM

MADDE 75: İŞÇİNİN EĞİTİMİ

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

- a. Toplu İş Sözleşmesinin öğretilmesi: Sendikaca Toplu İş Sözleşmesinin işçilere öğretilmesi amacıyla sözleşmenin imza tarihinden itibaren iki ay içinde her şantiye ya da Bölge Müdürlüğü'ne bir, Merkezde ise iki kez olmak üzere mesai saatleri dâhilinde, çalışma sürecini aksatmayacak şekilde ikişer saatlik toplantılar yapılır (Toplantı saatleri 3 gün önceden işverene bildirilmelidir).
- b. İşçilerin bilgi ve becerisinin artırılması, verimin yükseltilmesi için işveren çeşitli kurs ve seminerler düzenler.
- c. Sendika, gerek genel olarak, doğalgaz çalışmalarında, gerekse UGETAM bünyesinde meydana gelecek çeşitli gelişmeler karşısında üyelerinin gerekli bilgi ve beceri ile donatılmasını sağlamak gayesi ile işverenden belirli kurs, eğitim ve seminerlerin yapılmasını isteyebilir. Bu türde eğitimlerden geçen işçilere sertifika verilir ve sicillerine işlenir. Buralara katılan işçilerin ücretinden bu gerekçeyle herhangi bir indirim yapılmaz.
- d. Sendikanın düzenleyeceği eğitim çalışmalarına katılacak işçiler için, sendikanın veya şubenin 5 işgünü önceden yapacağı yazılı başvurusu üzerine bu sözleşme dönemi içinde (iki yıl için) toplam 30 gün ücretli eğitim izni işverence verilir.
- e. İşveren, işe ilk defa alınan işçilerden branşları gerektiren işçilere başlangıç ve işi tanıtmaya yönünde eğitim verir.
- f. İşçi eğitimleri, imkânlar ölçüsünde Anadolu yakasında çalışanlar için Anadolu yakasında, Avrupa yakasında çalışanlar için Avrupa yakasında verilir.

MADDE 76: SENDİKALI İŞÇİ ÇOCUKLARININ STAJI

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

MADDE 77: 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 görüş oluşturan 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 ve sendika işyeri temsilcilerinden belirlenecek 1 kişi ve sendika yöneticileri arasından belirlenecek 1 yönetici ve işveren tarafından da işveren vekilleri arasından gösterilecek 3 yöneticiden oluşur. Taraflar aynı niteliklere sahip iki yedek üye gösterirler. Asıl üyelerin katılmadığı toplantılara, yedek üyeler katılırlar.

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 çağırılabilir.

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 uyuşmazlık hususlarını tartışmak,
2. İşçilerin etkin, verimli, disiplinli çalışmaları hakkında işverence talep edilecek konuları gündeme getirmek,

X. BÖLÜM HASAR VE ZARARLARIN TAZMİNİ

MADDE 78: ÖDEME SORUMLULUĞU

İşçiler, İşverenin İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı önlemlerini aldıkları işyerlerinde görevlerini dikkatle, özenle ve kendilerine düşen bütün önlemleri alarak çalışırlar. Bu itibarla İşçiler hizmetlerini ifa ederken işverene herhangi bir maddi zarar verir, işyerine ait her türlü araç, gereç ve makinelerde, evrak ve belgelerde hasara, yok olmaya, kaybolmaya neden olursa,

üyenin iş ilişkisinin devam etmesi halinde husule gelen zararı, bu sözleşmenin İlgili maddesine göre saptanıp kesinleşen zarardan kusurları derecesinde ve oranında paylarına düşeni, maaşlarından 1/8 oranında kesintiler yapmak kaydıyla ödemekle yükümlüdür.

MADDE 79: İŞVERENİN ÜÇÜNCÜ KİŞİLERE KARŞI SORUMLULUĞU VE İŞÇİYE RUCU HAKKI

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

İşveren tarafından işin görülmesi amacıyla 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.

MADDE 80: ZARAR TAKDİR KOMİSYONU VE TUTANAĞI

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

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

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

MADDE 81: ZARAR TAKDİR TUTANAĞININ KESİNLİĞİ

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

MADDE 82: HASAR VE ZARARIN İŞÇİ TARAFINDAN KARŞILANACAK KISMI

Hasar ve zarar takdir tutanağını kendisine bildiriminden sonra 20 işgünü içinde üye dilediği takdirde, hasar ve zararın kendisine düşen kısmını işverence tespit edilen normlara tam uymak ve verilen süre içinde bitirmek koşulu ile, hasarın giderilmesi için yeterli onarımı işyeri dışında masraflarını kendisi ödeyerek yaptırabilir. Bu takdirde zararın işçiye düşen kısmının tazmininde, onarımdan sonraki muayene ve tesellüm raporunu işverence onaylanması halinde vazgeçilir.

MADDE 83: VUKUA GELEN ZARARIN TESPİT VE TAZMİNİ

Zarar Takdir Komisyonu kurulmadan ve zarar tespiti kesinleşmeden, zarar tazmin ettirilemez. Ancak Zarar Takdir Komisyonu'nun kurulamaması veya süresi içinde rapor verememesi halinde Borçlar Kanunu ve İş Kanunu hükümleri dairesinde hareket edilir. Hasara uğrayan

aracın işyerindeki atölyelerde yapılmasının Zarar Takdir Komisyonu'na mümkün görülmesi halinde hasarın işçiye düşen payı için sadece kullanılan malzeme parası alınır.

MADDE 84: ARAÇLARIN MECBURİ MALİ MESULİYET SİGORTASI VE FENNİ MUAYENESİ

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

XI. BÖLÜM DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE 85: DİSİPLİN KURULU

- a) Üyelerin suç sayılan eylemlerinden dolayı haklarında ihtardan işten çıkarmaya kadar (işten çıkarma dahil) karar vermeye yetkili organ Disiplin Kuruludur.
- b) Disiplin Kurulu İşverenin seçeceği 3 ve Sendikaca seçilecek 3 temsilci olmak üzere 6 kişiden oluşur. Kurula asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir. Taraflar sözleşmenin bağitlanmasını takip eden 15 gün içinde kurulun asıl ve yedek üyelerini bildirirler. Kurul Başkanı ve raportör işveren tarafından tayin edilir.
- c) Kurul, taraflardan birinin, hırsızlık, rüşvet, zimmete para geçirmek, hayali okuma gibi öğrenilmesi zaman alabilecek durumlarda, olayın öğrenilmesinden itibaren 20 gün içerisinde, diğer durumlarda olayın vukuundan itibaren 20 gün içerisinde Kurul Başkanına yapacağı yazılı çağrı üzerine, çağrıdan itibaren 10 işgünü içinde toplanır. Asıl üyelerin bulunmadığı hallerde yedek üyeler katılırlar. Kararlar, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu çift oy sayılır. Yalnızca, işten çıkarma cezasına ilişkin karar ekseriyetle verilmiş ise, ilgili Disiplin Kurulu dosyası Genel Müdür' ün Genel Müdür Yardımcıları arasından atayacağı bir Başkan ile Disiplin Kurulu Başkanı ve Sendikanın atayacağı bir kişiden oluşan Üst Disiplin Kurulu'nda görüşülerek karara bağlanır. Disiplin Kurulu kararları Genel Müdürün onayı ile yürürlüğe girer. Onaylanmış Disiplin Kurulu Kararlarından 1 nüsha Sendika' ya da verilir.
- d) Olay ve iddia ile ilgili ön bilgi toplantı öncesi Sendika' ya bildirilir. Kurul öncelikle ilgili üyenin savunmasını alır, tarafları dinler, konuya ilişkin ibraz edilen delilleri inceler. İlgili üyeye savunması için 7 güne kadar süre verilir. Verilen süre içinde savunmasını yazılı olarak kurula göndermeyen üye savunma hakkından vazgeçmiş sayılır. Kurul mevcut delillere göre karar verir.
- e) Savunma yapılmasından veya verilen sürenin geçirilmesinden itibaren 4 işgünü içinde Disiplin Kurulu karar vermek zorundadır.
- f) Disiplin Kurulunda her olay için usulüne uygun beyan ve belgeleri saklamak üzere dosya tutulur ve ayrıca Disiplin Kurulu karar defterine olay yazılır ve kararın örneği deftere yapıştırılır.
- g) Disiplin cezaları ekli (Ek-3) cetvelde belirtilmiştir.

XII. BÖLÜM MUHTELİF HÜKÜMLER

MADDE 86: GİRİŞ, KADRO VE UNVAN LİSTESİ

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

MADDE 87: YÜRÜRLÜK VE İMZA TARİHİ ARASINDA AYRILANLARIN YARARLANMASI

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

MADDE 88: SÖZLEŞMENİN YÜRÜTÜLMESİ

İşbu Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul Gaz Dağıtım Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi (İGDAŞ) veya SODEMSEN – Sosyal Demokrat Kamu İşverenleri Sendikası ile Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri sendikası (TES-İŞ) veya Sendika adına TES-İŞ İstanbul 3 No'lu Şube Başkanlığı'nca yürütülecektir.

MADDE 89: : RAMAZAN VE KURBAN BAYRAMI YARDIMI

- a) İşçilere Ramazan ayından bir hafta önce 2 kg pirinç, 1 kg çay, 2 kg şeker, 5 kg un, 5 kg ayçiçeği yağı, 1 kg zeytin, 2 kg kuru fasulye, 2 kg kırmızı mercimek, 1 kg makarna ve 500 gram krem çikolata verilir ya da bu yardımların yerine nakdi olarak sözleşmenin birinci yılında net 10.000 TL ödeme yapılır. Bu ödeme sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.
- b) Sendika üyesi işçilere, Ramazan Bayramından bir hafta önce bir maaş tutarında ödeme yapılır.
- c) Sendika üyesi işçilere, Kurban Bayramından bir hafta önce bir maaş tutarında ödeme yapılır.

MADDE 90: HİZMET İKRAMİYESİ

UGETAM Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde çalışan işçilerden;

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

Ancak işbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren, Protokol ile İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin başka iştiraklerinden Ugetam'a geçen Sendika üyesi işçilerin hizmet yılı hesabı, protokolden önceki hizmetleri de dikkate alınarak hesaplanır.

MADDE 91: YÜRÜRLÜK VE İMZA TARİHİ ARASINDA AYRILANLARIN YARARLANMASI

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

MADDE 92: MÜRACAATLARIN CEVAPLANDIRILMASI

- a) İşveren veya İşveren vekilleri ile sendika veya ilgili şube yetkililerinin karşılıklı olarak yapacakları başvurular gerekli incelemeyi müteakip 15 gün içinde cevaplandırılır.
- b) Bu süre içinde cevap verilmemesi veya cevabın tatminkâr olmaması halinde tarafların ilgili yerlere başvurma hakkı saklıdır.

MADDE 93 : DİREKSİYON PRİMİ

İşin gereği olarak görevinde araç kullanan çalışanlara, sürüş güvenliği ve iş yükü dikkate alınarak "direksiyon primi" ödenir. Bu prim, çalışanın fiilen araç kullandığı günler için geçerli olup, günlük net ücretinin %20'si oranında hesaplanarak ödeme yapılır.

MADDE 94: AĞIR VE TEHLİKELİ İŞ KOLU PRİMİ

Sendika Üyesi İşçilerden, Çok Tehlikeli sınıfta yeralan işyerlerinde çalışanlara net çıplak yevmiyelerinin % 27'si, Tehlikeli sınıfta yeralan işyerlerinde çalışanlara net çıplak yevmiyelerinin % 22'si, Az Tehlikeli sınıfta yeralan işyerlerinde çalışanlara net çıplak yevmiyelerinin % 17'si, ağır ve tehlikeli iş kolu primi ödenir.

MADDE 95 : İKRAM VE SOSYAL AMAÇLI DAĞITIMLAR

- a) İşveren, işyerinde çalışanların sosyal refahını desteklemek amacıyla, her bir çalışana aylık olarak 150 adet sıcak içecek markası ve 60 adet soğuk içecek markası tüketim hakkı sağlar ya da ücretini öder. Bunun yanı sıra işveren, kandil günlerinde çalışanlara kaliteli kandil simidi, dini bayramlar öncesinde kaliteli bayram çikolatası dağıtır veya ücretini öder.
- b) İşveren, işçinin evlenmesi, işçinin çocuğunun olması (çoğul doğumlarda her bir çocuk için ayrı ayrı) ve işçinin her yıl gerçekleşen evlilik yıldönümü hallerinde, mevcut uygulamada süregelen mer'i uygulamasını aynen devam ettirir.

MADDE 96 : DENGE ÖDENEĞİ

İşçilere, yılda iki defa Nisan ve Ağustos ayında net 15.000 TL denge ödeneği ödenecektir. Bu ödeme, sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

MADDE 97 : ÇEVRE VE YAŞAM MALİYETİ PRİMİ

İşçilere, her ay net 20,000 TL yaşam maliyeti primi ödenir. Bu ödeme, sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayından itibaren ücret zammı oranında ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

GEÇİCİ MADDE 1: FARKLARIN ÖDENMESİ

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

GEÇİCİ MADDE 2:

Sendika, yasal hükümler çerçevesinde üye listelerinin bildirimine ek, her ay düzenli olarak UGETAM bünyesinde çalışan sendika üyesi işçilerin listesini işveren ve işveren vekillerine elektronik posta aracılığıyla gönderir.

EK MADDE 1 – KLASİFİKASYON

Ücret Zammı ve Avans maddesindeki tabloda kademe geçişleri arasında bekleme süreleri tanımlanmıştır. Bekleme sürelerinin başlangıç tarihi, işçinin işyerinde geçirmiş olduğu kıdem yılı dikkate alınmaksızın 01.03.2024 olarak kabul edilmiştir.

İşçiler, işyerinde yaptıkları iş ve unvanlarına göre işbu fıkradaki tabloya uygun olarak yerleştirilmiştir.

İşbu tablodaki kıdemli unvanlara geçişlerde işverenin belirleyeceği değerlendirme usullerine göre geçişler sağlanır. İşbu tabloda gösterilmese de Ekip Lideri unvanı geçici olup çalışana bir ekip sorumluluğu verildiği takdirde, bu görev süresi boyunca, hiçbir müktesep hak sağlamamak kaydıyla, günlük ücretinin %10'u oranında ekip lideri tazminatı verilir.

EK 2- DİSİPLİN CEZA CETVELİ

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

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

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

41-Davranışların yüz kızartıcı nitelikte olmaması halinde	2 Yev	4 Yev	6 Yev	İhraç	-
42- Rüşvet almak ya da vermek	İhraç	-	-	-	-
43- Rüşvet almaya ya da vermeye tam teşebbüs	3 Yev	İhraç	-	-	-
44-UGETAM'ın ana faaliyet alanıyla ilgili işlerde UGETAM dışında çalışmak	3 Yev	İhraç	-	-	-

EK 3 - ÖZEL KIYAFET DAĞITIM TABLOSU

YAZLIK - KIŞLIK İŞ KIYAFETİ TABLOSU

Sıra No	İŞ KIYAFETİ VERİLENLER	İŞ PANTOLONU	İŞ AYAKKABISI	T-SHİRT/SWEATSHİRT	MONT (2 YILDA BİR)
1	MÜDÜR		X	X	
2	ŞEF	X	X	X	
3	SORUMLU	X	X	X	X
4	UZMAN	X	X	X	X
5	FORMEN	X	X	X	X
6	MÜHENDİS	X	X	X	X
7	TEKNİKER	X	X	X	X
8	TEKNİSYEN	X	X	X	X
9	USTA	X	X	X	X
10	İŞÇİ	X	X	X	X

Yukarıdaki unvanlardan saha ve teknik departmanlarda görevli olan çalışanlara mevsime uygun olarak verilir.

İşbu toplu iş sözleşmesi, 97 Asıl, 2 Geçici Madde ile 3 sözleşme ekinde ibaret olup taraflarca tarihinde karşılıklı imza ve teati edilmiştir.

İŞVEREN YETKİLİLERİ

SENDİKA YETKİLİLERİ