

TUTANAK

Tutanak No: 2

Toplantı Tarihi: 02.10.2020

Toplantı Yeri: Endüstriyel İlişkiler ve Organizasyonel Gelişim Koordinatörlüğü

İstanbul Personel Yönetim A.Ş. (**İSPER A.Ş.**) ve Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (**TES-İŞ**) Temsilcileri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 28.07.2020 tarih ve 1712606 sayılı Yetki Belgesine istinaden 1. Dönem Toplu İş Sözleşmesi müzakereleri ikinci toplantısı için bir araya gelmişlerdir.

Yapılan müzakereler sonucunda;

1) Aşağıda yer alan maddelerin, Toplu İş Sözleşmesi maddesi olarak kabul edilmesi hususunda anlaşmaya varılmıştır.

MADDE x- İŞVERENİN VE İŞ AMİRLERİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

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

b) İşçilerin görevlerini yerine getirmeleri sırasında işten kaynaklanan nedenlerle işçi aleyhine dava açılması ve işçinin 3. Şahıslara karşı dava açması durumunda işveren ihtiyaç duyulan hukuki danışmanlığı sağlamak ve avukat temin etmek konusunda olayın özelliklerine göre gerekli gayreti gösterir.

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 x- İŞÇİNİN ZORLANAMAYACAĞI GÖREVLER

İşveren, işçiye yasalara, toplu iş sözleşmesine, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na aykırı iş yaptırılmaz. Savaş kapama, açma ve okuma, kaçak tespiti vb. işlerinde çalışan işçiler kendisine verilen emri, yasa ve Toplu İş Sözleşmesine aykırı görürse bizzat veya işyeri temsilcisi aracılığıyla görevin yasaya ve sözleşmeye aykırılığını görev veren yetkiliye derhal bildirir. Yetkili bu görevin yapılmasında ısrar ederse emir yerine getirilir. İşçinin veya temsilcinin uyarısına rağmen yaptırılan işten veya sonucundan işveren sorumludur. İşçi veya temsilci olayı en kısa zamanda emri verenin bir üst amirine yazılı olarak bildirmek zorundadır.

MADDE x - 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) Baş temsilci 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 bir temsilcilik odası temin etmeye gayret eder. Bu odada çalışma masası, yeteri kadar sandalye, dolap, bilgisayar ve gerekli kırtasiye malzemeleri bulundurulur.

İşveren, 100 kişinin üzerinde eleman çalıştırdığı işyerlerinin uygun bir yerinde ilan panosu bulundurulur.

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

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

MADDE x – SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCESİ

İşyeri Sendika temsilcilerinin güvencesi konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. Maddesi esas alınır.

MADDE x- ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ

Sendika ve şubece isim listesi istenmesi halinde işveren veya işveren vekilleri çalışan isim listesini, mevcut belgelere dayanarak ve onaylanmış şekilde şube veya sendikaya verir.

MADDE x- HİZMET AKDİNİN FESHEDİLEMEYECEĞİ HALLER

- a) SGK veya kurumun göstereceği sağlık kurumlarında tedavi gören üyelerin SGK'ca verilen istirahat ve tedavi süresinde iş akitleri 12 aya kadar feshedilemez.
- b) Mevzuata göre kadın işçilerin doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 10 (hafta olarak doktor raporu ile verilen doğum izni nedeniyle işe gelmemesi halinde iş akitleri feshedilemez. (Konuya ilişkin yasal mevzuat hükümleri saklıdır.)
- 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 x - 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.

MADDE x- SİLAH ALTINA ALINAN İŞÇİLERİN DURUMU

Muvazzaf askerlik hizmeti dışında, herhangi bir nedenle silah altına alınan işçinin hizmet akdinin askıya alındığı süre içerisinde ücret ve sosyal haklarının tamamı ödenir. Muvazzaf askerlik hizmetini yaptıktan sonra 1 ay içinde işine dönmek isteyen işçi ayrıldığı derece ve müktesep haklarına ek olarak işbu sözleşme ile sağlanan haklardan yararlandırılarak eski yerine veya eski işine uygun başka bir işe alınır.

MADDE x- İŞE ALMADA ÖNCELİK

- a) Tenkisata tabi tutulanlar,
- b) Hastalığı veya malullüğü nedeniyle işten ayrılanlar, hastalığının iyileştiği veya malullüğünün kaldırıldığı SGK raporu ile belirlenenlerden 2 ay içinde işe dönmek için başvuranlar,
- c) İşyerinde çalışan üyelerden herhangi birinin iş kazası sonucu maluliyeti veya herhangi bir sebeple vefatı halinde, durumu işe girmeye müsait eşi veya çocuklarından biri veya bunların durumlarının işe alınmaya elverişli olmaması halinde kardeşlerinden birinin başvurusu halinde, işletmenin herhangi bir işyerinde adayın niteliğine uygun olacak şekilde 2 ay içinde,
- d) İş Yasasının 30. maddesinden kaynaklanan yükümlülüğün yerine getirilmesi çerçevesinde, işyerinde sakatlanmış olan işçiler, öncelikle işe alınır.

MADDE x - İŞÇİ ÇIKARMA

- A) İş Yasası 17. madde kapsamı dışında kalan 25/2'ye göre işçi çıkarmalarında Disiplin Kurulu kararı gerekir.
- B) Ayrıca, işverenin bu hükümlere uyması kaydıyla toplu işçi çıkarmada aşağıdaki sıralamaya ve şartlara uyulur;
 - a) Önce gönüllü olarak ayrılmak isteyenler,
 - b) Halen çalışmakta olanlardan emekli maaşı almakta olanlar,
 - c) Sonra SGK' dan emekliliğe hak kazanmış olanlar,
 - d) Sonra deneme süresini doldurmamış olanlar,
 - e) Daha sonra kıdemi az olanlar, son giren ilk çıkar ilkesiyle (ancak sicilinde 5 yevmiye cezası kesiminden fazla ceza bulunanlar bu kuralın dışındadır),

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

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

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

MADDE x - KIDEM TAZMİNATI

İşçilerin hizmet akitlerinin İş Yasası'ndaki kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden biri ile feshi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 35 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 40 gündür.

MADDE x- BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNÜ ÇALIŞMA HALİNDE ÜCRET

Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, önceden işçiye duyurulur. Ulusal bayram, genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere çalıştıkları her bir gün için toplam 3 (üç) yevmiye ödenir. 28 Ekim ve dini bayramların arife günlerinde saat 13:00 den sonra çalışan işçilere her bir saat çalışması karşılığı ilave iki saat (toplam üç saat) ücret ödenir.

MADDE x- HASTALIK YARDIMI

1.Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir.

İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu süreler için yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

2.İşçinin, işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahale sevk suretiyle viziteye çıkması hâlinde, işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

MADDE x - DOĞAL AFET YARDIMI

İşçinin yasal ikametgâhının yangın, su baskını ve zelzele gibi tabii afetlere maruz kalması ve bu durumu ilgili Makamlardan alınacak belge ile teyit etmeleri halinde sözleşmenin birinci yılında net 2.700 TL tavanı aşmamak üzere belirlenecek para yardımı yapılır. Bu ödeme sözleşmenin ikinci yılında ücretlere yapılacak zam oranında arttırılacaktır.

MADDE x – İŞÇİLERE ÖDENECEK YOLLUK

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

MADDE x- EMZİRME ODASI VE KREŞ

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

MADDE x- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKINDA GENEL İLKE

İşveren veya vekilleri, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatında düzenlenen konuları işyerinin ve işin özelliğine ve İş Güvenliği Kurulu'nun program ve raporlarına göre yerine getirir.

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

MADDE x- MUAYENE İÇİN HASTANEYE GİDENLERE VASITA TAHSİSİ

Acil hallerde, işyeriyle sağlık kurumu arasında muayyen tarifeli vasıta olup olmamasına bakılmaksızın, hastanın işverence temin edilecek vasıta 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 vasıta tahsis edilerek başka hastaneye götürülmesi sağlanır.

MADDE x- İŞÇİLERİN GENEL MUAYENELERİ

İşveren, işçinin genel muayeneleri için mevzuattan kaynaklanan yükümlüklerine yerine getirir.

MADDE x- KORUYUCU GİYİM EŞYASI VE İŞBAŞINDA GİYİLECEK ÖZEL KIYAFETLER

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

b) Ekli tabloda yer alan işçilere, işin mahiyetine göre İSPER'i 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 x- İŞÇİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN UYACAKLARI BAŞLICA HUSUSLAR

İşçilerin iş güvenliği bakımından riayetle yükümlü buldukları hususlar şunlardır;

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

MADDE x- İŞÇİNİN EĞİTİMİ

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

- a) Toplu İş Sözleşmesinin öğretilmesi: Sendikaca Toplu İş Sözleşmesinin işçilere öğretilmesi amacıyla sözleşmenin imza tarihinden itibaren iki ay içinde her şantiye ya da Bölge Müdürlüğü'ne bir, Merkezde ise iki kez olmak üzere mesai saatleri dâhilinde, çalışma sürecini aksatmayacak şekilde ikişer saatlik toplantılar yapılır (Toplantı saatleri 3 gün önceden işverene bildirilmelidir).
- b) İşçilerin bilgi ve becerisinin artırılması, verimin yükseltilmesi için işveren çeşitli kurs ve seminerler düzenler.
- c) Sendika, saha çalışmalarında, İSPER bünyesinde meydana gelecek çeşitli gelişmeler karşısında üyelerinin gerekli bilgi ve beceri ile donatılmasını sağlamak gayesi ile işverenden belirli kurs, eğitim ve seminerlerin yapılmasını isteyebilir. Bu türde eğitimlerden geçen işçilere sertifika verilir ve sicillerine işlenir. Buralara katılan işçilerin ücretinden bu gerekçeyle herhangi bir indirim yapılmaz.

Sendikanın düzenleyeceği eğitim çalışmalarına katılacak işçiler için, sendikanın programdan önce yapacağı yazılı başvurusu üzerine, işveren tarafından eğitim programının detayları incelenerek, gerekli ücretli eğitim izni verilir.

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

MADDE x- UZLAŞTIRMA KURULU

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

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

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

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

MADDE x- ÖDEME SORUMLULUĞU

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

MADDE x- 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.

MADDE x- 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 katılımı ile 3 kişi olarak oluşturulur. Komisyonun varlığı, tarafların delil tespiti yaptırma hakkını ortadan kaldırmaz. Komisyon tutanağında;

a) Olayın mahiyeti, oluş şekli, tarih ve saati,

b) Vaki hasar ve zararın işçinin kasıt, kusur veya ihmalden mi, yoksa alet ve muharrik bir kuvvetin arızasından mı veya bu nedenlerin tümü yüzünden mi ileri geldiği ve hasar nispetleri,

- c) Hasar ve zararın miktarı ve bu miktarın işçi tarafından ödenmesi gereken kısmı yer alır.
- d) İlgililerin ve tanıkların beyanları, varsa diğer delillere ait belgeler komisyon dosyasında saklanır.
- e) Zarar takdir tutanağı bir işverene, bir sendikaya ve bir ilgili işçiye tebliğ edilir. İki adeti dosyasında saklanmak üzere yeterli nüshada düzenlenir.

MADDE x- ZARAR TAKDİR TUTANAĞININ KESİNLİĞİ

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

MADDE x- 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.

MADDE x- 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.

MADDE x- YENİDEN POZİSYON İHDASI

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

MADDE x- YÜRÜRLÜK VE İMZA TARİHİ ARASINDA AYRILANLARIN YARARLANMASI

Yürürlük (başlangıç) tarihi ile bu Toplu İş Sözleşmesinin imzası tarihi arasında, taraf sendika üyesi olup da, işyerinden bağlı oldukları kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarından yaşlılık, malullük veya emeklilik aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ayrılanlara; veyahut askerlik nedeniyle ayrılanlara; veya 4857 sayılı Kanunu'nun 17. maddesi gereği (aynı kanununun 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 x- SÖZLEŞMENİN YÜRÜTÜLMESİ

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

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENMESİ

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

2) MADDE 26- SINAVLAR, SINAV KURULU VE SINAV USULLERİ, başlıklı Sendika Taslak Teklifinde yer alan maddenin Toplu İş Sözleşmesi metninden çıkarılması hususunda taraflar mutabık kalmışlardır.

Taraflar, Toplu İş Sözleşmesi metni üzerinden genel bir değerlendirme yaparak, işbu tutanağı tanzim ve imza etmişlerdir.

İŞVEREN YETKİLİLERİ

Ali ARZUMAN

Ertürk ERAS

A. Banu SARAÇLAR

Gülay CİNGÖZ

Salih POLAT

Kurtuluş GEMİCİOĞLU

Aykut DARENDELİ

Damla DEMİR AVINCA

Ebru ER YOZUKMAZ

SENDİKA YETKİLİLERİ

Hüseyin OZİL

M. Kenan EREN

Hasan AĞIRMAN

Adem ASIKKUTLU

Çetin DUMAN

Osman ER

Ferdal ERDOĞAN

Abdurrahman EKİNCİ