

**TÜM BELEDİYE VE YEREL YÖNETİM
HİZMETLERİ EMEKÇİLERİ SENDİKASI**

TÜM BEL-SEN

İLE

İZMİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ

ESHOT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

VE

İZSU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

ARASINDA YAPILAN

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK

01 / 01 / 2022 - 31 / 12 / 2022

BİRİNCİ BÖLÜM

HUKUKSAL DAYANAK

MADDE 1- İŞ BU TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKSAL DAYANAĞI

Bu haklar içerisinde kamu çalışanları da dâhil olmak üzere bütün çalışanların toplu sözleşme yapma hakkı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 8 temel sözleşme arasında saydığı 98 sayılı Sözleşmesinde yer almaktadır.

Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik 98 No'lu ILO Sözleşmesinin 08.08.1951 günlü 5834 sayılı yasayla onaylanması uygun bulunmuş ve 14.08.1951 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 98 Sayılı Sözleşmenin 4. maddesi toplu pazarlık hakkını düzenlemektedir. Bu sözleşme uyarınca tüm çalışanların toplu sözleşme hakkı vardır.

Anayasa'nın 90.maddesinin son fıkrası, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir, bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılığı iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz." hükmünü içermektedir.

Ayrıca Anayasanın bazı maddelerini değiştiren 5170 sayılı yasa 22.05.2004 tarih ve 25469 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Buna göre Anayasanın 90. maddesinin son fıkrasına "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır." hükmü eklenmiştir.

Anayasanın 90. maddesine eklenen fıkra, yoruma gerek bırakmaksızın, yasa ile uluslararası antlaşmanın çelişmesi durumunda, antlaşmanın esas alınacağı ve öncelikle uygulanacağı, değişikliğin de konuyla ilgili "tereddütlerin giderilmesi amacıyla" yapıldığı belirtilmektedir.

Anayasa'nın anılan hükmü gereğince "sendikal hak ve özgürlükler" insan haklarındandır. Bu itibarla, Anayasa'nın 90. maddesine uygun olarak onanarak, yürürlüğe konulan milletlerarası sözleşmeler içerisinde; İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (11.madde), Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı *Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması*

Sözleşmesi ile 98 sayılı Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi(4. madde) yer almakta olup, tüm bu uluslararası anlaşmalar temel insan hakları sözleşmelerinden olup, ayrıca bu sözleşmeleri ulusal hukuka katan özel yasal olmadan direkt uygulanabileceği Anayasa'nın 90. maddesi gereğidir.

Ayrıca Anayasa'nın 11. maddesinde "Anayasa Hükümleri"nin, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağladığı hükmü bulunmaktadır.

Kamu çalışanlarının Toplu Sözleşme hakkına ilişkin Türkiye'nin taraf olduğu yukarıda anılan uluslararası sözleşme ve belgeler ile bunlara ilişkin ulusal ve uluslararası yargı kararlarının yanında 12.09.2010 tarihli halkoylamasının 23.09.2010 tarih 27708 sayılı Resmi gazetede yayınlanan sonuçlarına göre kabul edilen Anayasa değişiklik paketiyle **Anayasanın 53. maddesine " ... Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler."** fıkrası eklenmesi nedeniyle kamu görevlilerinin Toplu Sözleşme yapmaları önünde engel olduğu iddia edilen mevzuat değiştirilmiştir.

Yukarıda belirtilen Anayasanın 90'ncı ve 53'üncü maddeleri çerçevesinde 04.04.2012 tarihli 6289 sayılı yasa ile 4688 sayılı yasada da değişiklik gerçekleştirilmiştir. **Adı "Kamu görevlileri sendikaları ve toplu sözleşme kanunu" olarak değiştirilen 4688 sayılı yasanın "Mahalli İdarelerde Sözleşme imzalanması" başlıklı 32. Maddesinde belediyeler ve il özel idarelerinde çalışan kamu görevlilerini temsilen ilgili mahalli idare kurumunda en fazla üyeye sahip sendika ile kurum amiri arasında sözleşme yapılarak söz konusu kurumdaki kamu görevlilerine ekstra ekonomik ve sosyal haklar verilebileceği belirtilmektedir.**

İlgili bu yasa değişikliğiyle ülkemiz belediyelerin kurumlarında 4688 sayılı yasanın 3. Maddesi "a" fıkrasında tanımı yapılan kamu görevlilerine ekstra ekonomik ve sosyal haklar verilmesine yönelik, yetkili Sendika ile toplu sözleşme imzalayabilmeleri yasal olarak da güvenceye alınmış ve geçmişte her hangi bir yasal dayanak olmadığı iddiasıyla belediyelerde yapılmış olan toplu sözleşmelere yönelik gerçekleştirilen idari ve adli soruşturmalar geçersiz kılınmıştır.

İş bu sözleşme hukuksal olarak yukarıda belirtilen Anayasa'nın 90. Maddesi

uyarınca iç hukukta doğrudan ve öncelikli olarak uygulanması gereken Türkiye'nin taraf olduğu anılan uluslararası sözleşmeler ile Anayasa'nın 53. maddesi ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa dayalı olarak gerçekleştirilen; taraflar arasındaki eşit ve özgür pazarlık sonucundaki anlaşma neticesinde imzalanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

TARAFLAR, AMAÇ, KAPSAM VE YÜRÜRLÜK

MADDE 2- TARAFLAR

İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü ile bu kurumlara bağlı tüm işyerleri ve açılacak yeni birimler için bağitlanan bu toplu iş sözleşmesinin tarafları;

Çalışanlar adına: Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (TÜM BEL-SEN)

İşveren adına: İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı'dır.

MADDE 3- TANIMLAR

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

- a) Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (TÜM BEL-SEN), "SENDİKA",
- b) İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü, İŞVEREN,
- c) İşyerinin tamamını işveren adına sevk ve idareye yetkili kişi, "İŞVEREN TEMSİLCİSİ",
- d) TÜM BEL-SEN'e bağlı ilgili Şube Başkanlığı, "ŞUBE",
- e) Bu toplu iş sözleşmesi, "SÖZLEŞME",
- f) İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü'nde çalışan memur ve tam zamanlı çalışan tam zamanlı personel "ÇALIŞAN" şeklinde anılacaktır.
- g) İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü'ne bağlı, mevcut bulunan ve sözleşme döneminde kurulacak olan bütün işyerleriyle, bu işyerlerinin her biri bağlantı ve eklentileriyle, "İŞYERİ" olarak

tanımlanacaktır.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN AMACI

Bu Toplu İş Sözleşmesinin amacı,

- a) Sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek,
- b) Karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak,
- c) Taraflar arasında doğabilecek ihtilafları uzlaştırıcı yollarla çözmek,
- d) İşverenin ve çalışanların hak ve menfaatlerini dengelemek,
- e) Çalışanların ekonomik, sosyal ve kültürel düzeylerini yükseltmek,
- f) Çalışanların ekonomik, demokratik, hukuksal, sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek,
- g) Sendika örgütlülükleri sayesinde çalışanların işsiz kalma korkusu olmadan, geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak iyi niyet ve güvenle, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları görüşmeler yoluyla çözmek,
- h) İşyerinin demokratik bir işyeriğe kavuşabilmesi için çaba göstermektir.

MADDE 5- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI

A. KAPSAM

İşbu Toplu İş Sözleşmesi İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri ile bu işyerlerinin her biri bağlantı ve eklentilerinin bütünü kapsar.

B. YARARLANMA

Bu Sözleşme hükümlerinden İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğünde "ÇALIŞANLAR" yararlanır.

a) Bu Sözleşmenin imzalanmasından sonra işe girenler ile atananlar işverene yazılı olarak başvurmaları halinde göreve başladıkları tarihten itibaren sosyal denge tazminatından yararlanırlar. Sözleşmenin imzalandığı tarihte çalışanlardan yazılı talepte bulunma şartı aranmaz.

b) İşbu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işveren, sendikasız çalışanların ücretlerine ve/veya diğer ekonomik, sosyal haklarına; Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen ayrı ve farklı iyileştirme yapamaz. Yapması durumunda söz konusu bu iyileştirmelerden bütün sendikalı çalışanlar da ek olarak ve ayrıca

yararlanırlar.

c) Sözleşmenin geçerli olduğu takvim yılı içerisinde sağlık kurulu raporu üzerine verilen hastalık izinleri ile kanser, verem, akıl hastalığı, şeker hastalığı, açık kalp ameliyatı gibi uzun süreli, bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığa yakalananları kullandığı hastalık izinleri ve hastalık sebebi ile resmi yataklı tedavi kurumlarında yatarak gördükleri tedavi süreleri ve işverenin işini yaparken işin gereğinden kaynaklanan kaza ve yaralanmalar hariç olmak üzere, bir takvim yılı içinde kullanılan hastalık izin süreleri toplamının 30 günü aşması halinde aşan günlere isabet eden sosyal denge tazminatı eksik ödenir.

d) Geçici olarak görevden uzaklaştırılanlar ile ücretsiz izin alanlar bu süreler içerisinde Sözleşme ile verilen haklardan yararlanamazlar.

e) Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğine (Seri No:81ve 81'e ek) istinaden yargı organlarından iptal ve yürütmeyi durdurma kararı alanların aylık ve diğer özlük hakları ile işbu sözleşmeden doğan tüm haklar geriye dönük olarak ödenir.

f) İşbu Toplu Sözleşmenin imzalandığı tarihte ve yürürlüğe girdiği 01.01.2022-31.12.2022 dönemleri içerisinde herhangi bir sendikaya üye olmayanların memur taban aylığının %1,5 katı kadar aidat ödemeleri koşuluna bağlıdır.

MADDE 6- TOPLU SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ

a) İşbu Toplu İş Sözleşmesinin "Sözleşmenin Kapsamı ve Yararlanma Koşulları" başlığını taşıyan 5. maddesinde, sözleşmeden yararlanacağı belirtilen çalışanlara uygulanan mevzuatın bu Sözleşmeye aykırı hükümlerinin yerini bu Sözleşme hükümleri alır.

b) Yasalardan doğan haklara ek olarak, bu Toplu İş Sözleşmede yer alan hükümler, sözleşmeden yararlanan çalışanlar yönünden Sözleşmenin yürürlük süresinin başlangıcından itibaren, yeni bir Sözleşme yapılmaya kadar hüküm doğurmaya devam eder.

MADDE 7-UYGULAMA ESASLARI:

a) **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BÜTÜNLÜĞÜ:** Bu Toplu İş Sözleşmesi gerek maddelerin açık anlamları ve gerekse de değindiği bütün hususlarda geçerlidir. Bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamını tamamlar.

b) **YORUM:** Bu Toplu İş Sözleşmesi amacı dışında yorumlanamaz, taraflar yoruma gerekli gördükleri maddeleri öncelikle aralarında görüşerek ortak bir çözüm

yolu bulmaya çalışırlar. Çalışanlardan ve özgürlüklerden yana yorum esas alınır.

c) **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YÜRÜTÜLMESİ:** Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürütülmesi işveren ve sendikayla birlikte sağlanır. Sendika, Genel Merkez Yürütme Kurulu, Şube Yürütme Kurulu, İşyeri Sendika Temsilcileri tarafından temsil edilir. İşveren, kendisi ya da işveren vekili tarafından temsil edilir.

d) **UYUŞMAZLIKLARIN GİDERİLMESİ:** Taraflar uyuşmazlıkları aralarında görüşerek çözmeye çaba gösterirler. Bu amaçla yapılacak toplantı çağrısına karşı taraf uymak zorundadır. Çağrıda bulunan taraf, görüşülmesini istediği konuları ve toplantının tarihini en az beş gün önceden karşı tarafa bildirir. Toplantıda, taraflar arasında uyuşma sağlanamazsa, işveren ve sendika uyuşmazlık konularını görüşmek üzere on gün içinde yeniden bir araya gelir.

Bu görüşmelerden sonuç alınmadığı takdirde tarafların hukuki ve demokratik her türlü mücadele yöntemlerini seçme, deneme, uygulama hakları saklıdır.

MADDE 8- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

a) Bu Toplu İş Sözleşmesi 12 ay süreli olup, 01/01/2022 tarihinde başlar 31/12/2022 tarihinde sona erer.

b) Yeni sözleşme görüşmelerine eski sözleşmenin bitim tarihinden 30 gün önce başlanır.

c) Yeni sözleşme imzalanıncaya kadar, eski sözleşme hükümleri geçerlidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TARAFLARIN KARŞILIKLI HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

MADDE 9- İŞVERENİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

a) İşveren, bu Toplu İş Sözleşmesine aykırı olmamak üzere işin tanzimi, işyerinin sevk idaresi ile ilgili kararlar almaya yetkilidir.

b) İşveren, işyerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışanların sağlığı açısından gereken her türlü önlemi almakla yükümlüdür.

c) İşveren, çalışanların tüm haklarını zamanında ve noksansız olarak yerine getirmekle yükümlüdür.

d) İşveren, sendikal çalışmalar konusunda çalışanlara ve sendikaya, sendikayı temsil yetkisine sahip kişilere her türlü kolaylığı sağlar.

e) İşveren, çalışanları ilgilendiren her türlü yasa, yönetmelik, genelge, bildirge, servis notu ve talimatları sendika şubesine gönderir.

f) Çalışanların görevlerini yaparken özel ve tüzel üçüncü kişilere zarar vermeleri halinde aleyhlerine açılacak davalarda işveren hukuki destek sağlar.

g) İzmir Büyükşehir Belediyesi ile ESHOT, İZSU Genel Müdürlüklerinde 657 Sayılı Kanunun 4/B ve 5393 sayılı Kanunun 49. Maddesi uyarınca 28.06.1978 tarih ve 16330 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar çerçevesinde görev yapan personele ödenen ücret, üst sınırları iş barışı açısından kurumların denkliliği gözetilir.

h) Sendika temsilcileri, kendi görev alanlarına giren konuları görüşmek üzere, işveren veya vekillerinden toplantı talebinde bulunabilirler. Olağanüstü bir sebep olmadıkça, yazılı olarak başvurdukları tarihten itibaren 3 (üç) iş günü içinde talep yerine getirilir. Ayrıca, işveren sözleşme tarihinden itibaren 1 ay içerisinde; İBB, İZSU, ESHOT genel Müdürlükleri'nde sendikanın görev alanına giren konuların ve TİS hükümlerinin uygulanmasının periyodik olarak 3 ayda bir görüşüleceği İşyeri Kurulu' nu kurar. İşyeri Kurulu' na İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanı ile en az iki (2) sendika temsilcisi katılır.

i) 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde "İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır." denilmektedir. Buna istinaden işveren sözleşme tarihinden itibaren 3 ay içerisinde; İBB, İZSU ve ESHOT Genel Müdürlüklerinde ayrı ayrı (İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanı, Kurum Avukatı, Kurum Psikoloğu ile yetkili sendika temsilcisi ve sendika avukatından teşekkül edecek 5 kişilik) işyerlerinde Mobbingle Mücadele Kurulları kurar. Bu kurul çalışma yönergesi hazırlayarak onaya sunar. Bu kurul çalışanların mobbinge dair şikâyetlerini inceleyerek şikâyete konu birim amirliğine iletir.

MADDE 10- SENDİKANIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

a) Sendika, üyelerinin Toplu İş Sözleşmesine uymayan davranışlarını benimsemez ve gerekli önlemleri alır.

b) Sendika, çalışma barışını korur, çıkacak anlaşmazlıkları görüşmeler yoluyla

çözmeye çalışır.

c) Sendika, bu Sözleşme kapsamında olan işyerlerinde kendi tüzüğü doğrultusunda işyeri temsilcilerini seçer ve işverene bildirir.

d) Sendika, kendilerine ait ilan panosunda sendika ve sendika şubelerince ilan edilecek yazı, afiş vb. materyallerden sorumludur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KONUSUNA İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 11- BAŞVURULARIN YANITLANMASI

Sendika, şube veya işyeri temsilcileri herhangi bir konuda işveren veya işveren temsilcisine yazılı olarak başvurmaları halinde, işveren veya işveren temsilcisi yazılı başvuruya en geç on gün içerisinde yazılı yanıt vermekle yükümlüdür.

MADDE 12- SOSYAL ÇALIŞMALARDA YARDIMCI OLMAK

İşveren, sendika şube veya işyeri temsilcilerinin talepleri doğrultusunda yapılacak eğitim, seminer vb. çalışmalar için salon, araç ve gereçlerin kullanımı konusunda her türlü kolaylığı sağlar.

MADDE 13- SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE İLAN TAHTASI TAHSİSİ

İzmir Büyükşehir Belediyesi ile ESHOT, İZSU ana binalarından başlamak üzere;

a) İşveren, sendika şube veya işyeri temsilciliğine tefriş edilmiş bir temsilcilik odası tahsis eder.

b) İşveren, işyerinde çalışanların kolayca görebilecekleri elverişli bir yerde sendikanın ilan ve duyuruların asılmasına özgü ilan panoları bulundurur.

MADDE 14- KREŞ (ÇOCUK BAKIM EVİ)

a) İzmir Büyükşehir Belediyesi ile ESHOT, İZSU Genel Müdürlüklerinde çalışan personelin 0-6 yaş grubunda olan çocuklarının mevcut ya da açılacak kreşlerden yararlanması ve kreş sayısının artırılması için İBB idaresi, İzelman ve Sendika tarafından çalışma yürütülür. Personelin Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ve 6331

sayılı Kanun hükümlerinden doğan hakları saklıdır.

- b) Çocukların sürekli ve düzenli sağlık kontrolleri işverence yaptırılır.
- c) Çocuk bakımevlerinin her türlü ihtiyacı işverence karşılanır.
- d) Çocuk bakım evlerinde çalıştırılacak uzman, pedagog ve öğretmenlerde Milli Eğitim Bakanlığı kriterleri aranır.
- e) İşveren, bu sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümlerini dikkate alarak tüm hizmet binalarında ve işyerlerinde emziren çalışanlar için emzirme odaları tahsis eder. Bu odaların bakımı ve idaresi işveren tarafından yürütülür, araç gereçler işverence sağlanır.

MADDE 15- SOSYAL ÇALIŞMALAR DAN YARARLANMA

- a) Belediye kurumlarınca işletilen spor, kültür ve benzeri tesislerden çalışanların eş ve çocukları ücretsiz olarak yararlanır.
- b) Kurum tarafından, çalışanların talebi halinde, hastalanma, cenaze, düğün, taşınma gibi ihtiyaçlarında kurumun araçları şoförü ile birlikte tahsis edilir.

MADDE 16- ÇALIŞANLARIN LİSTESİNİN VERİLMESİ

İşveren, çalışanların aidat kesinti listesini 4688 Sayılı Yasa hükümlerine göre sendikaya zamanında ve düzenli olarak elektronik ve yazılı ortamda vermekle yükümlüdür.

MADDE 17- SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN İŞYERİ SENDİKAL ÇALIŞMALARI

- a) Sendika ve ilgili şube yöneticileri ve işyeri temsilcileri, işyerinde sendikal çalışmalarda bulunur, işveren ve temsilcileri ile görüşmeler yapar.
- b) Sendikanın veya ilgili şubenin yönetiminde yer alan çalışan ve temsilciler, amirine bilgi vermek koşulu ile uygun sürelerle sendikal faaliyetler için işyerinden ayrılabilirler.
- c) Sendika, ilgili şube yöneticileri ve işyeri temsilcileri sendikal faaliyetler için imkânlar ölçüsünde işyerlerinin binek araçlarından yararlanırlar.
- d) Sendika şube ve işyeri temsilcileri gerektiğinde iç ve dış görüşmeler için işyeri telefonundan ücretsiz olarak yararlandırılır.
- e) Sendika yönetici ve temsilcileri, işveren veya vekiline önceden haber

vermek ve işi aksatmamak kaydıyla, iş saatleri içinde ve dışında üyelerle görüşebilir veya toplantı yapabilir. Bu toplantılar işverenin göstereceği ve amaca uygun bir mekânda yapılır.

MADDE 18- SENDİKA VE ŞUBE YÖNETİCİLERİ İLE SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YETKİLİLERİN GÜVENCESİ

İşyerinde çalışan sendika ve ilgili şubenin yönetim, denetim ve onur kurullarında görev alanlarla, sendika işyeri temsilcileri sendikal faaliyetleri nedeniyle cezalandırılmaz, işi ve işyerleri kendi rızası olmadan değiştirilemez. İşveren, 4688 sayılı Kanun ve sair mevzuatta öngörülen sendikal hak ve hürriyetlerin kullanılmasında azami dikkat ve özeni gösterir.

MADDE 19- ÜYELİK AİDATI

İşverence, sözleşme hükümlerinden yararlanan sendika üyelerinin taban aylıklarından % 1,5 oranında üyelik aidatı kesilerek sendika banka hesabına yatırılır.

MADDE 20- SENDİKAL İZİNLER

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, başkanlar kurulu, genel kurul ve temsilciler kurulu gibi toplantılara katılmaları için, sendikanın veya şubesinin yazılı talebi üzerine ücretli izin verilir. Böylesi durumlar için verilecek izinler yasalardan kaynaklanan izinlere mahsup edilemez ve yasalardan kaynaklanan haklar saklıdır.

BEŞİNCİ BÖLÜM SOSYAL HAKLAR

MADDE 21- ULAŞIM

a) İşveren, hizmet aracı kullanan Şube Müdürü ve üstü kadrolarda görev yapanlar hariç olmak üzere. 25.08.2017 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklara Dair Toplu Sözleşmenin Toplu Taşıma Kartı başlıklı 12. Maddesine istinaden çalışanlara toplu taşıma kartı verir.

b) Ulaşım kartının kart ve kullanım bedelleri kurum tarafından karşılanır.

c) İşveren; çevreci sendika, çevreci belediye anlayışıyla personele verilen Ulaşım Kartının BİSİM Bisiklet sisteminde ve arabalı vapurlarda kullanılmasını sağlar.

d) İşveren, mesai saatleri dışında göreve çağırıldığı personele araç tahsis etmek zorundadır.

MADDE 22- HARCIRAH

İşveren, 6245 sayılı Harcırah Kanununun 39 uncu maddesine istinaden 39 ve 41 Seri Nolu Harcırah Kanunu Genel Tebliğlerine göre memuriyet mahalli dışında görevlendirilen çalışanlara harcırah ödemesinde yaşanan aksaklıkların önüne geçilmesi amacıyla gerekli iç düzenlemeyi yaparak koordinasyonu sağlar ve bu hususta genelge yayınlar.

MADDE 23- DİĞER HAKLAR VE ÜCRETLİ İZİNLER

a) Sözleşmeden yararlanan belediye çalışanlarının ailesinin şikâyeti üzerine aile içi şiddet uyguladığı tespit edildiği durumlarda; söz konusu çalışanın sözleşme hükümlerinde yer alan mali ve sosyal yardımlar çalışanın eşine ödenir. Bu hususta yapılacak başvuruların değerlendirilerek iş bu sözleşme hükümlerinin uygulanmasına karar vermek üzere İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı ile Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü ve sendika şubesi kadın komisyonundan birer üyeden ve işveren hukuk müşavirliği bünyesinden görevlendirilecek bir avukat ile sendika avukatından oluşacak bir kurul oluşturulur. Kurul teşekkür ettikten sonra, çalışma usul ve esasları kurul üyelerince hazırlanacak bir yönerge ile onaya sunulur.

b) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Gününün kutlanıldığı hafta boyunca kadın çalışanların yapılan etkinliklere katılmaları için gerekli kolaylık sağlanır ve 8 Mart haftası boyunca dönüşümlü olarak kadın çalışanlar 1 gün izinli sayılırlar. İşveren bu düzenlemeyi genelge ile duyurur.

c) Çalışanların yıllık izinleri resmi tatil ve idari izinli sayıldığı günlere denk gelmesi halinde bu süreler yıllık izinde sayılmaz. Yıllık izin hakkı saklı kalır. Bu izinler 657 sayılı kanunun 103. Maddesine göre daha sonra kullanılır.

ç) Çalışanların kurumla olan bağını güçlendirerek aidiyet duygusunu artırmak amacı ile;

1-Doğal Yaşam Parkı ve Aşık Veysel Rekreasyon Alanındaki buz pistinden

personel kimlik kartını göstermek suretiyle eş ve çocukları ile birlikte yararlandırılır.

2- İşveren ile sendika, çalışanların eş ve çocukları ile birlikte katılabileceği kültür sanat, gezi veya piknik etkinliği düzenler.

d) İşveren, 2022 yılının sonuna kadar tüm birimlerde ihtiyaç duyulan boş kadroları belirleyip 2023 yılında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı açar.

e) İlçelerde görev yapan tahsildarların, tahsil ettiği parayı her ilçede sorunsuzca yatırabilmesi için Vakıfbank haricinde bir kamu bankasıyla anlaşma yapar.

f) Engelli çalışanlara 3 Aralık Dünya Engelliler Günü'nde ve 10-16 Mayıs Engelliler Haftası'nda 1 gün olmak üzere izin kullandırılır. Ayrıca engelli personel idari tatillerde çalıştırılmaz.

g) Kişilerden alacaklar konusunu oluşturan yersiz, fazla ve haksız ödemelerin geri alınmasına ilişkin olarak tesis edilen işlemlerde ilgili kanun hükümleri uygulanır.

h) Çalışanlardan şehit dul ve yetimleri ile anne, baba ve kardeşleri 18 Mart Şehitler Günü'nde; Malul gaziler ile eşleri ise 19 Eylül Gaziler Günü'nde izinli sayılırlar.

i) İşveren, çalışanların genel kültür bilgilerini artırmak, okuma alışkanlığı kazandırmak ve güncel gelişmeleri takip edebilmeleri amacıyla yemek molalarında ve ara dinlenmelerde tüm çalışanların okuyup yaralanacağı miktarda yerel ve ulusal gazete, dergi ve kitap bulundurur.

j) **Personele atanan zorunlu eğitimlere ek olarak zorunlu toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi ataması yapılır.**

k) **İşveren iş bu sözleşme kapsamındaki koruma ve güvenlik kadrosunda çalışanlara maktu mesai ücretlerinin % 100 olarak ödenmesini ve İBB, İZSU ve ESHOT ' ta eşit ödeme yapılmasını sağlar.**

l) Zabıta personelinin çalışma ve mesai süreleri de dahil olmak üzere, zabitanın daha verimli ve etkin çalışma koşullarının oluşturulması amacıyla haftada 2 gün izin verilir.

m) Kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesindeki önemini arttırmak için, çalışan kadın arkadaşlarımızın beyanı üzerine ayda 1 gün, menstrüasyon (regl) döneminde izin kullandırılır.

n) İşveren, çalışanın vefatı halinde 1. Derece yakınının işe alımında öncelik sağlar.

o) Belediye yönetimi ve çalışanlar verdiği hizmetlerde ekolojik dengeyi korumayı esas alırlar.

ö) **Grandplaza şirketinin (İzmir Marina, Yasemin Cafe ve Asansör vb.) İşletmelerinde %25 oranında indirim sağlar.**

p) İzelman A.Ş tarafından işletilen otoparklarda memur personele %25 oranında indirim sağlanır.

r) Her yıl Ağustos ve Eylül aylarında düzenlenen İzmir Enternasyonal Fuarı' na memur personelin kartını göstermek koşuluyla ücretsiz yararlanır ve 1. Derece yakınlarına (Eş ve Çocuklarının) kolaylık sağlanır.

s) Eşi doğum yapan personele 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104üncü maddesinin (B) fıkrasında düzenlenen 10 günlük ücretli izne ek olarak 10 gün ücretli izin verilir.

ş) Belediyeye ait İtfaiye ve Ambulans araçlarının kasko giderleri 2022 Yılı Merkezi Bütçe Kanunu'nun 25/2-d maddesi uyarınca, belediye bütçesinin ilgili tertiplerinden karşılanır.

MADDE 24- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

a) Çalışanlardan, tedavisi yurt içinde resmi kurumlarda yapılamayan hastaların tedavi giderleri; yasal hükümler çerçevesinde özel kuruluşlarda ve gerekirse yurt dışında işverence karşılanır.

b) Belediyemiz Eşrefpaşa Hastanesinde yılda bir kez tüm memurlara zorunlu tam teşekküllü check-up yapılması ile check-up bulgularının olumsuz çıkması halinde daha ileri tetkiklerin yapılması işverence sağlanır.

c) İşveren, çalışanların çalıştıkları işyeri ve muayene için sevk edildikleri hastane arasında olanaklar ölçüsünde vasıta tahsis eder.

d) İşveren, çalışanlara ilk kademe sağlık hizmeti vermek üzere Kurum Tabibi bulundurur.

MADDE 25- BELEDİYE ORGANLARINA GÖZLEMCİ OLARAK KATILMA

Çalışanları ilgilendiren kararlarla ilgili (Belediye Meclislerinde, Kent Meclislerinde, Belediye Encümeninde) gündemlerin görüşüldüğü Komisyonlara sendika gözlemci olarak katılabilir.

ALTINCI BÖLÜM

MALİ HAKLAR

MADDE 26- YEMEK YARDIMI

- a) İşveren 6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile İzmir Büyükşehir Belediyesi sorumluluk sahasının il mülki sınırı olacak şekilde genişletilmesi ile geniş bir alana yayılmakta olan çalışanların tamamının eşit şekilde yararlanmasını sağlamak için hali hazırda yemek hizmetine başlanmamış işyerlerinde yemekhane açar.
- b) **Resmi Gazete' de yayınlanan 6. Dönem Toplu Sözleşmesi'nin 16. Maddesi "Bu Hizmet kolu kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kamu görevlilerinden Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğine göre yemekhanesi olmayanlara veya kurulan yemek servislerinden yararlanma imkanı olmayanlara öğle yemeği için kumanya yardımı verilir." Gereğince yemek hizmetinin götürülemediği yerlerde personele fiili olarak çalışılan her gün için net 50 TL. kumanya yardımı ödenir.**
- c) Vardiyalı veya gece çalışan personele yemek hizmeti sağlanır.

MADDE 27- İKRAMİYE YARDIMI

Bu toplu sözleşmenin birinci bölümünde belirtilen hukuksal dayanaklar çerçevesinde çalışanlara;

- a) **Emek ve Dayanışma Günü olan 1 Mayıs öncesinde net 1.750 TL ödenir.**
- b) **Kurban Bayramı öncesinde net 1.750 TL ödenir.**
- c) **29 Ekim Cumhuriyet Bayramı öncesinde net 1.750 TL ödenir.**
- d) **Ramazan Bayramı öncesinde net 1750TL ödenir.**
- e) **Aralık ayında yakacak yardımı olarak net 1.750 TL ödenir**
- f) **Mart ayında 1.750 TL. bahar ikramiyesi ödenir.**

MADDE 28- EĞİTİM YARDIMI

Her yıl Eylül ayı başında çalışanlara;

- a) Kreşte, anaokulunda, ilköğretimde, lisede ve engelli çocukların eğitim gördüğü özel eğitim kurumlarında okuyan çocuğu için net 750 TL.
- b) Yüksek öğrenimdeki çocuğu için 1000 TL öğrenim ödemesi verilir.

MADDE 29-SOSYAL DENGE TAZMİNATI

Tüm memurlara ve sözleşmeli memurlara, iş bu toplu sözleşmenin birinci bölümünde belirtilen hukuksal dayanaklar çerçevesinde aldıkları aylıklara ilaveten net 4000 TL Sosyal Denge Tazminatı ödenir.

MADDE 30- DİĞER MALİ HAKLAR

- a) Veznedar ve tahsildarlara her ay risk primi olarak 250 TL. ödenir.
- b) Atık su arıtma tesislerinde çalışan ve yaptıkları iş sebebiyle kötü kokuya maruz kalan personele her ay net 250 TL. koku primi ödenir.
- c) İşveren, personele gıda yardımı olarak her ay 750 TL. Halkın Bakkalı çeki verir.

MADDE 31- YÜRÜRLÜK VE İMZA

31 Esas maddeden oluşan ve .../.../2022 tarihinde, taraflarca 5 suret olarak imzalanan işbu Toplu İş Sözleşmesi 01/01/2022 tarihinde yürürlüğe girer ve 31/12 / 2022 tarihinde sona erer.

İşveren Yetkilileri

M. Tunç SOYER
Belediye Başkanı

Sendika Yetkilileri

Erdal BOZKURT
Genel Başkan

Neval ARDA
Genel Hukuk ve TİS Sekreteri

Buse ELBİR
Şube Başkanı

Turgut ANGÜN
Şube Hukuk ve Sözleşme Sekreteri