

**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 / 2026 - 31 / 12 / 2026

2

6

91

+

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 üncü maddesi toplu pazarlık hakkını düzenlemektedir. Bu sözleşme uyarınca tüm çalışanların toplu sözleşme hakkı vardır.

Anayasa'nın 90 ıncı 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 ıncı 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 ıncı 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 ıncı maddesine uygun olarak onanarak, yürürlüğe konulan milletlerarası sözleşmeler içerisinde; İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (11 inci 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 üncü madde) yer almakta olup, tüm bu uluslararası

9 1 2 3 4 5

anlaşmalar temel insan hakları sözleşmelerinden olup, ayrıca bu sözleşmeleri ulusal hukuka katan özel yasal olmadan direkt uygulanabileceği Anayasa'nın 90 ıncı maddesi gereğidir.

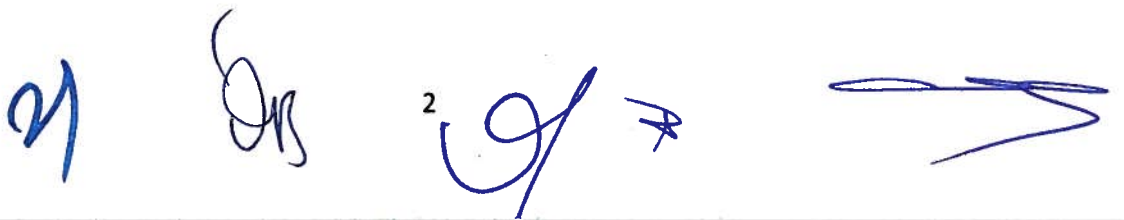
Ayrıca Anayasa'nın 11 inci maddesinde "Anayasa Hükümleri"nin, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağladığı hükmü bulunmaktadır.

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 değişikliği paketiyle **Anayasanın 53 üncü 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 ıncı 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 nci 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 üncü maddesi "a" fıkrasında tanımlanan 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 ıncı maddesi uyarınca iç hukukta doğrudan ve öncelikli olarak uygulanması gereken Türkiye'nin taraf olduğu anılan uluslararası sözleşmeler ile Anayasa'nın 53 üncü 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 sözleşmeli 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 uzlaştırmacı yollarla çözümlenmek,

3



- 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 işlerliğe 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.

21 213 4 9 7

- d) Geçici olarak görevden uzaklaştırılanlar (yürütmüş olduğu görev, imza sorumluluğu ile sendikal faaliyetlerinden dolayı, gözaltı ve görevinden uzaklaştırılanlar hariç) ile ücretsiz izin alanlar bu süreler içerisinde sözleşme ile verilen haklardan yararlanamazlar.
- e) Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğine (Seri No:81 ve 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 01.01.2026-31.12.2026 dönemleri içerisinde herhangi bir sendikaya üye olmayanların memur taban aylığının %1,5 katı kadar aidat ödemeleri koşuluna bağlıdır.
- g) İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan memur ve sözleşmeli memur personel Ek'te yer alan Toplu İş Sözleşmesi Taahhütnamesinde belirtilen hususları (Toplu İş Sözleşmesine dayalı olarak tarafıma ödenecek mali haklar nedeniyle adli ve idari makamlarca ödeme yapan ilgililere tazmin ve kişi borcu çıkarılması durumunda; emeklilik, nakil ve diğer nedenlerden dolayı Büyükşehir Belediyesinden ayrılmış olsam dahi, aldığım tüm parayı hiçbir hukuki ihtilafa yer vermeksizin yasal faizi ile beraber İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü tarafından belirlenecek taksitler halinde bağlı olduğum kurum tarafından maaşımdan kesinti yapılarak tahsil edilmesini kabul ve taahhüt ediyorum.) kabul ederek sözkonusu taahhütnameyi imzalaması durumunda iş bu sözleşme hükümlerinden yararlandırılacaktır.

MADDE 6- TOPLU SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ

- a) İşbu Toplu İş Sözleşmesinin "Sözleşmenin Kapsamı ve Yararlanma Koşulları" başlığını taşıyan 5 inci 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 Sözleşmenin 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.
- e) 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, 01/01/2026 tarihinde başlar 31/12/2026 tarihinde sona erer.
- b) Yeni sözleşme görüşmelerine eski sözleşmenin bitim tarihinden 30 gün önce başlanır. Yeni sözleşme imzalanıncaya kadar, eski sözleşme hükümleri geçerlidir.
- c) Ödemelerin Mevzuata uygun şekilde zamanında yapılabilmesi için İdare gerekli çalışmayı yapar.

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.

6

- 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 uncu 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 denkliği 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 Mobbinge 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 temsilcilerininin 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, pedagoğ 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 ÇALIŞMALARDA YARARLANMA

- a) Belediye kurumlarınca işletilen spor, kültür vb. tesislerden çalışanların eş ve çocukları ücretsiz olarak yararlanır.
- b) Kurum tarafından, personelin birinci derece yakınlarının cenaze ve hastalık durumları ile çalışanın kendisinin taşınması için personelin talebi üzerine şoförü ile birlikte araç 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.

9

- 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 izinlerle mahsup edilemez ve bu izinlerden dolayı mali haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SOSYAL HAKLAR

MADDE 21- ULAŞIM

- a) İşveren, hizmet aracı kullanan şef, şube müdürü ve üstü kadrolarda görev yapanlar hariç olmak üzere 25.08.2025 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklara Dair Toplu Sözleşmenin Toplu Taşıma Kartı başlıklı 11 inci maddesinin “(1) Büyükşehir kapsamına giren illerdeki belediyelerde veya büyükşehir belediyelerine bağlı kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlarda çalışmakta

71

İB

91

olan kamu görevlilerine toplu taşıma araçlarından yararlanacak şekilde mesaiye geliş ve gidişlerinde kullanılmak üzere toplu taşıma kartı verilir.

(2) Birinci fıkranın uygulanmasında, toplu taşıma sisteminin işleyişi nedeniyle ikamet ettiği mahale bağlı olarak işe geliş ve gidişlerinde birden fazla toplu taşıma aracını aktarma yapmak suretiyle kullanmak zorunda olan personelle sınırlı olmak üzere, mesai günleri bir gidiş ve bir geliş için birer aktarma da ilave edilir.” hükümlerine istinaden çalışanlara toplu taşıma kartı verilir. Bu karta günlük 8 biniş üzerinden aylık 176 kontör yüklemesi yapılır.

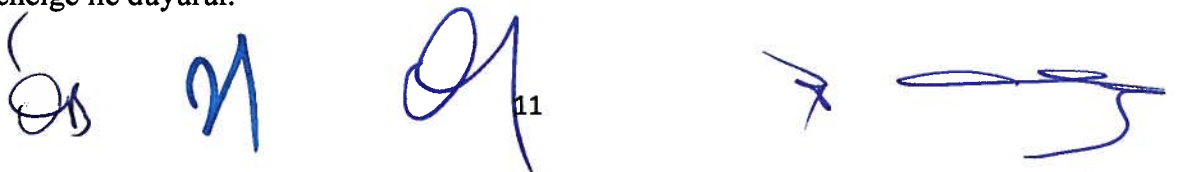
- b) Ulaşım kartının kart ve kullanım bedelleri kurum tarafından karşılanır.
- c) İşveren; çevreci sendika, çevreci belediye anlayışıyla personele verilen Ulaşım Kartının BİSİM Bisiklet sisteminde ve arabalı vapurlarda kullanılmasını sağlar.
- d) İşveren, mesai saatleri dışında göreve çağırıldığı personele 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 yayımlar.

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 teşekkül 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 izinden sayılmaz. Yıllık izin hakkı saklı kalır. Bu izinler 657 sayılı kanununun 103 üncü maddesine göre daha sonra kullanılır.
- d) Çalışanların kurumla olan bağıını güçlendirerek aidiyet duygusunu artırmak amacı ile;
- 1- Çalışanlar, kimlik kartını göstermesi suretiyle eş ve çocukları ile birlikte Doğal Yaşam Parkı ve Aşık Veysel Rekreasyon Alanındaki buz pistinden tesislerin olanakları çerçevesinde yararlandırılır.
- 2- İşveren ile sendika, çalışanların eş ve çocukları ile birlikte katılabileceği kültür, sanat, gezi veya piknik etkinliği düzenler.
- 3- İşveren, her sözleşme yılı içinde İzmir Büyükşehir Belediyesi Şehir Tiyatroları'na ait en az 2 (iki) tiyatro oyununun, çalışanların talebi halinde toplu ve ücretsiz olarak gösteriminin yapılmasını sağlar.
- 4- İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü ile bu kurumlara bağlı tüm işyerleri ve açılacak yeni birimlerde çalışan kamu görevlisi engelliler ile engelli eşi ve çocuğu olan personelin, Belediyeye ait Kültür Merkezleri, tiyatro, sinema ve diğer gösteri hizmetleri ile sosyal hizmetlerden ücretsiz olarak faydalandırılmaları sağlanır.
- e) İşveren, 2027 yılında İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğünde görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavı açılması için gerekli çalışmaları yapar.
- f) İlçelerde görev yapan tahsildarların, tahsil ettiği parayı her ilçede sorunsuzca yatırabilmesi için Vakıfbank haricinde bir kamu bankasıyla anlaşma yapar.
- g) Engelli çalışanlara 3 Aralık Dünya Engelliler Günü'nde ve 10-16 Mayıs Engelliler Haftası'nda 1 gün olmak üzere izin kullanılır. Ayrıca engelli personel idari tatillerde çalıştırılmaz.
- h) Kişilerden alacaklar konusunu oluşturan yersiz, fazla ve haksız ödemelerin geri alınmasına ilişkin olarak tesis edilen işlemlerde ilgili kanun hükümleri uygulanır.
- i) Çalışanlardan şehit dul ve yetimleri ile anne, baba ve kardeşleri 18 Mart Şehitler Günü'nde; Malul gaziler, eşleri ile çocukları ise 19 Eylül Gaziler Günü'nde izinli sayılırlar.
- j) İşveren, çalışanların genel kültür bilgilerini artırmak, okuma alışkanlığı kazandırmak ve güncel gelişmeleri takip edebilmeleri amacıyla yemek molalarında ve ara dinlenmelerde tüm çalışanların okuyup yararlanacağı miktarda yerel ve ulusal gazete, dergi ve kitap bulundurur.



- k) Personele atanan zorunlu eğitimlere ek olarak toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi ataması yapılır.
- l) Zabıta personelinin çalışma ve mesai süreleri de dâhil olmak üzere, zabitanın daha verimli ve etkin çalışma koşullarının oluşturulması amacıyla haftada 2 gün izin verilir.
- m) İş bu sözleşme kapsamındaki koruma ve güvenlik kadrosunda çalışanlara, maktu mesai ücretlerinin İBB, ESHOT ve İZSU' da %100 olarak ödeme yapılır.
- n) İşveren, kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesi amacıyla çalışan kadınlara kadının beyanı üzerine işlerin olağan akışını aksatmamak kaydıyla ayda bir (1) gün, regl döneminde izin verir.
- o) Belediye yönetimi ve çalışanlar verdiği hizmetlerde ekolojik dengeyi korumayı esas alırlar.
- p) Grandplaza şirketine ait işletmelerde personele (5.000 TL'ye kadar olan ücretlendirmelerde) % 15 oranında indirim sağlanır.
- r) İşyerlerinde bulunan Grand Plaza'ya ait işletmelerde (Eşrefpaşa Hastanesi, Sasalı Doğal Yaşam Parkı, Sosyal Yaşam Kampüsü ve Kültürpark Holler) personele indirimli fiyat tarifesi uygulanır.
- s) Çalışan, personel kimlik kartını göstermek koşuluyla her yıl Ağustos ve Eylül aylarında düzenlenen İzmir Enternasyonal Fuarından ücretsiz yararlanır ve 1. derece yakınlarına (Eş ve Çocuklar) kolaylık sağlanır.
- t) Eşi doğum yapan personele 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin (B) fıkrasında düzenlenen 10 günlük ücretli izne ek olarak 10 gün ücretli izin verilir.
- u) 10 yaşından küçük çocuğu bulunan kadın çalışanlar ile eşi vefat etmiş veya çocuğunun velayeti kendisinde olan bekâr erkek çalışanların mesai saatleri, iş başlangıcı ve iş bitişi 1 saat geç ve 1 saat erken olacak şekilde düzenlenir.
- v) İşveren çalışan personelin SMA, otizm, down sendromu, disleksi vb. gibi gelişimsel sağlık sorunları olmasından dolayı özel eğitim alan veya tedavi gören çocukları için tedavi gördükleri ve özel eğitim aldıklarını belgelemeleri şartıyla tedavi veya eğitime götürüp getirdikleri sürede izin kolaylığı sağlar.
- y) Çalışanın bakmakla yükümlü olduğu kişiler ile bakmakla yükümlü olmadığı eşi, çocukları, anne ve babasının hastalanması sebebiyle sağlık kurum ve kuruluşlarına müracaat ederek söz konusu kurum ve kuruluşlarca muayene edilmesi sırasında ya da muayene sonrası tetkik ve tahlillerde geçirdiği sürelerde bahsi geçen kişilere refakat eden Devlet memuruna izin verilmesi hususunda gerekli kolaylık sağlanır ve bu iznin suiistimal edilmesinin önüne geçilmesi amacıyla Kurumumuzca bahsi geçen duruma

13

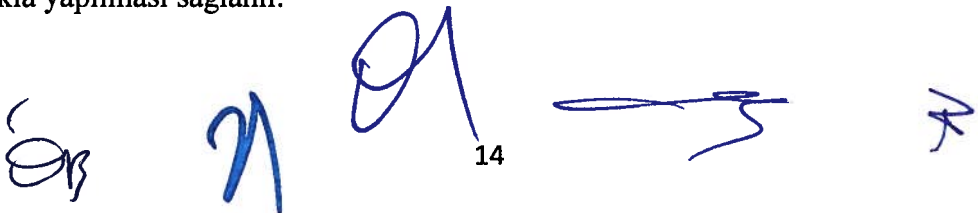


ilişkin belge istenir. Verilen izin bahsi geçen personelin yıllık izninden ve mazeret izninden düşülmez.

- z) Tezli yüksek lisans, doktora derecelerinde eğitim alan personelin izin kullanımında kolaylık sağlanır.
- aa) Belediyeye ait İtfaiye ve Ambulans araçlarının kasko giderleri 2026 Yılı Merkezi Bütçe Kanunu'nun 25/2-d maddesi uyarınca, belediye bütçesinin ilgili tertiplerinden karşılanır.
- bb) Belediyemizde görev yapan personel, araçları için Kocakapı Mahallesi 1250 Sok. No:44-62 Kapılar adresinde bulunan alandan mesai saatleri içerisinde (08:00-18:00) ücretsiz olarak yararlandırılır.
- cc) İşveren, çalışanın vefatı halinde 1. derece yakınının işe alımında öncelik sağlar.

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) İşveren, çalışanların çalıştıkları işyeri ve muayene için sevk edildikleri hastane arasında olanaklar ölçüsünde vasıta tahsis eder.
- c) İşveren, çalışanlara ilk kademe sağlık hizmeti vermek üzere Kurum Tabibi bulundurur.
- d) Rahim ağzı kanseri ile ilgili gerekli tüm farkındalık çalışmaları ve tarama testleri ile ilgili çalışmalar İBB-Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı tarafından organize edilerek yapılması ve sonuçlarının takip edilmesi sağlanır. 30 yaş üstü çalışanlarımızın belirli sürelerle HPV kültürünün KETEM'de yaptırılması, 30 yaş altındaki çalışanlarımızın da SMEAR tetkiklerinin Eşrefpaşa Hastanesi'nde yaptırılması sağlanır.
- e) 50 yaş üzeri erkek çalışanlar için prostat kanserine yönelik erken tanı amacıyla ücretsiz Eşrefpaşa Hastanesi tarafından üroloji poliklinik muayenesi ve kan tahlili (PSA) yapılır. Kontrol sıklığının ilgili hekimin muayene ve tahlil sonuçlarına göre uygun gördüğü sıklıkta yapılması sağlanır. Herhangi bir risk faktörü olmayan 50 yaş ve üzeri erkek çalışanlar ile birinci derece akrabasında prostat kanseri öyküsü olan 40 yaş ve üzeri erkek çalışanlar için prostat kanserine yönelik erken tanı amacıyla ücretsiz olarak Eşrefpaşa Hastanesi tarafından üroloji poliklinik muayenesi ve kan tahlili (PSA) yapılır. Kontrol sıklığının ilgili hekimin muayene ve tahlil sonuçlarına göre uygun gördüğü sıklıkla yapılması sağlanır.

 14

- f) Çalışanın görev yaptığı Daire Başkanlığının işyeri sicil numarasının tehlike sınıfına göre az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir olmak üzere periyodik sağlık muayenelerinin, çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği göz önünde bulundurularak tespit edilecek hususlara göre gerekli tetkikler ile öncelikli olarak Belediyemiz Eşrefpaşa Hastanesi'nde yapılması işverence sağlanır.

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 yayımlanan 8. Dönem Toplu Sözleşmesi'nin Dördüncü (4.) Bölüm Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme 16 ncı 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 imkânı olmayanlara öğle yemeği için kumanya yardımı verilir." gereğince yemek hizmetinin götürülemediği yerlerde çalışan personele (2026-2027 dönemini kapsayan) 27.08.2025 tarihli ve 32999 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik kapsamında ödeme sağlanır.
- c) Vardiyalı veya gece çalışan personele yemek hizmeti sağlanır.
- 1) 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesi kapsamında görev yapan itfaiye ve zabıta teşkilatı personelinden, anılan Yönetmelik hükümlerine göre öğle yemeği verilen ve öğle yemeği dışındaki yemek saatlerini de kapsayacak şekilde kesintisiz olarak

 15

görevlerine devam edenler, aynı Yönetmelik hükümleri çerçevesinde ve öğle yemeği hariç olmak kaydıyla, iki öğüne kadar ücretsiz olarak yemek yardımından yararlandırılır veya kumanya yardımı verilir.

- 2) Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğine göre yemekhanesi olmayanlara veya kurulan yemek servislerinden kurum dışında fiilen yerine getirilen görevler sebebiyle yararlanma imkânı olmayanlara öğle yemeği için kumanya yardımı verilir maddesine istinaden, yemek verilen lokasyonlarda görev yapan, ancak verilen dış görev sebebiyle bu hizmetten faydalanamayan personele (hazır öğle yemeği hizmetinden faydalanmamak kaydıyla) fiili dış görev süresi ile sınırlı olmak üzere hazırlanan puantaja istinaden nakdi kumanya yardımı verilir.
- d) Çölyak hastalarına (hastalığını belgelendirmeleri kaydıyla) fiilen çalışılan günlere istinaden nakdi kumanya yardımı verilir.

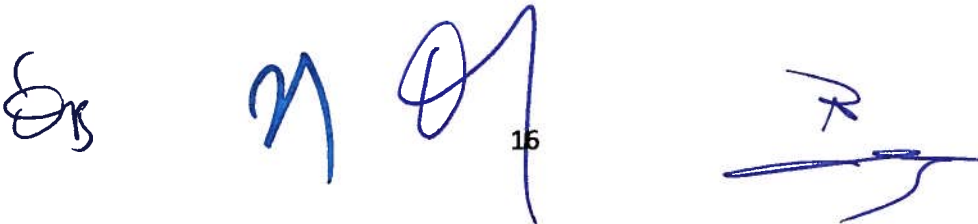
MADDE 27- İKRAMİYE YARDIMI ve PRİMLER

Bu toplu sözleşmenin birinci bölümünde belirtilen hukuksal dayanaklar çerçevesinde;

- a) İtfaiye Dairesi Başkanlığında görev yapmakta olan personele (İtfaiye Eri, İtfaiye Şoförü, İtfaiye Onbaşı, İtfaiye Çavuşu, İtfaiye Başçavuşu, İtfaiye Amir Yardımcısı, İtfaiye Amiri, İtfaiye Şube Müdürü, İtfaiye Dairesi Başkanı, Sağlık Teknisyeni, Sağlık Teknikeri, Dalgıç ve Köpek Eğitmeni) aylık net 8.000 TL yangın risk primi ödenir.
- b) Zabıta Dairesi Başkanlığında görev yapmakta olan personele (Zabıta Memuru, Zabıta Komiseri, Zabıta Amiri, Zabıta Şube Müdürü, Zabıta Dairesi Başkanı) aylık net 8.000 TL görev risk primi ödenir.

MADDE 28- SOSYAL DENGE TAZMİNATI


- a) Tüm memur ve sözleşmeli personele, iş bu toplu sözleşmenin birinci bölümünde belirtilen hukuksal dayanaklar çerçevesinde aldıkları aylıklara ilaveten net 27.500 TL Sosyal Denge Tazminatı ödenir.
- b) Sosyal Denge Tazminatına, 2026 yılı Temmuz ayında yayımlanacak Hazine ve Maliye Bakanlığının Mali ve Sosyal Haklar konulu genelgesinde belirtilecek olan maaş katsayıları oranında artış yapılacaktır.



MADDE 29- YÜRÜRLÜK VE İMZA

29 Esas maddeden oluşan ve 03/04/2026 tarihinde, taraflarca 5 suret olarak imzalanan işbu Toplu İş Sözleşmesi, 01/01/2026 tarihinde yürürlüğe girer ve 31/12/2026 tarihinde sona erer.


İşveren Yetkilileri


Dr. Cemil TUGAY
Büyükşehir Belediye Başkanı

Sendika Yetkilileri


İzzettin ALPERGİN
Genel Sekreter


Zeynep SARIKAYA
Genel TİS ve Hukuk Sekreteri


Turgut ANGÜN
Şube Başkanı


Özge AKMAN BAYRAKTAR
Şube TİS ve Hukuk Sekreteri