**TÜM YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARI SENDİKASI**

**(TÜM-YEREL-SEN)**

**İLE**

**İZMİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ**

**ESHOT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**VE**

**İZSU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**ARASINDA YAPILAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**YÜRÜRLÜK**

**01 / 01 / 2018 - 31 / 12/ 2018**

**GİRİŞ**

**HUKUKSAL DAYANAK**

Kamu emekçilerinin sendikal hakları Anayasa ile güvence altına alınmış olup; bütün evrensel insan hakları ve özgürlükleri ile ilgili belgelerde de düzenlenmiştir. Temel insan hakları içerisinde yer alan sendikal haklar; örgütlenme özgürlüğünü, toplu sözleşme yapma hakkını kapsamaktadır.

 İşbu sözleşme; ülkemizin usulüne uygun bularak kabul ettiği ve imzaladığı uluslararası sözleşme ve antlaşmalar, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasanın 53. maddesi, 4688 sayılı Kanun, 4688 sayılı Kanunun geçici 14. maddesi, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 15. maddesi, 25.08.2017 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklara Dair Toplu Sözleşmeye ve Belediye Meclisi’nin 08/01/2018 tarih ve ……………………… sayılı kararına istinaden, hazırlanmış ve imzalanmıştır.

**BİRİNCİ BÖLÜM**

**TARAFLAR, AMAÇ, KAPSAM VE YÜRÜRLÜK**

**MADDE 1-TARAFLAR**

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

Çalışanlar adına: Tüm Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası (TÜM-YEREL-SEN)

İşveren Adına İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı’dır.

**MADDE 2- TANIMLAR**

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

1. Tüm Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası (TÜM-YEREL-SEN), “SENDİKA”,
2. İzmir Büyükşehir Belediyesi ,ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü, İŞVEREN,
3. İşyerinin tamamını işveren adına sevk ve idareye yetkili kişi, ’’İŞVEREN TEMSİLCİSİ”,
4. TÜM-YEREL-SEN’e bağlı ilgili Şube Başkanlığı, “ŞUBE”,
5. Bu toplu iş sözleşmesi, “SÖZLEŞME”,
6. İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü’nde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4’üncü maddesinin A ve B bendi kapsamında çalışanlar ile 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 49’uncu maddesi kapsamında Tam Zamanlı Sözleşmeli olarak çalışan personeller “ÇALIŞAN” ,
7. İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğüne bağlı, mevcut bulunan ve sözleşme döneminde kurulacak olan bütün işyerleriyle, bu işyerlerinin bağlantı ve eklentileri, “İŞYERİ” olarak tanımlanmıştır.

**MADDE 3- SÖZLEŞMENİN AMACI**

Bu Toplu İş Sözleşmesinin amacı,

1. Sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek,
2. Karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak,
3. Taraflar arasında doğabilecek ihtilafları uzlaştırıcı yollarla çözümlemek,
4. İşverenin ve çalışanların hak ve menfaatlerini dengelemek,
5. Çalışanların ekonomik, sosyal ve kültürel düzeylerini yükseltmek,
6. Çalışanların ekonomik, demokratik, hukuksal, sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmektir.

 g) Çalışanlar, işyeri verimliliğine katkıda bulunmakla yükümlüdür.

**MADDE 4- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI**

1. KAPSAM

İş bu Sözleşme İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü’nde görev yapan çalışanları kapsar.

1. YARARLANMA

 a) Bu Sözleşme hükümlerinden İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğünde “ÇALIŞANLAR” yararlanır.

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

 c) İş bu Sözleşmenin yürürlük süresi içinde işveren, sendikasız çalışan 657 sayılı yasanın 4-A maddesine göre istihdam edilen personelin ücretlerine sözleşmede öngörülen zamlardan ayrı ve farklı zam yapamaz, yapması durumunda bu zamdan bütün sendikalı çalışanlar da ek olarak ayrıca yararlanırlar.

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

 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 sosyal denge tazminatı geriye dönük olarak ödenir.

e) 25.08.2017 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklara Dair Toplu Sözleşmenin Sosyal Denge Tazminatı başlıklı 2. Maddesine istinaden Toplu Sözleşmenin imzalandığı tarihte ve yürürlüğe girdiği 01.01.2018-31.12.2018 dönemleri içerisinde herhangi bir sendikaya üye olmayan kamu çalışanlarının sözleşmeden yararlanması; sözleşmenin tarafı olan sendikaya memur taban aylığının %1’ i kadar aidat ödemeleri koşuluna bağlıdır.

**MADDE 5-UYGULAMA ESASLARI:**

1. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BÜTÜNLÜĞÜ: Bu Sözleşme gerek maddelerin açık anlamları ve gerekse de değindiği bütün hususlarda geçerlidir. Bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamını tamamlar.
2. YORUM: Bu Sözleşme amacı dışında yorumlanamaz, taraflar yoruma gerekli gördükleri maddeleri öncelikle aralarında görüşerek ortak bir çözüm yolu bulmaya çalışırlar.
3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YÜRÜTÜLMESİ: Bu Sözleşmenin yürütülmesi işveren ve sendikayla birlikte sağlanır. Sendika, Genel Merkez Yönetim Kurulu, Şube Yönetim Kurulu, İşyeri Sendika Temsilcileri tarafından temsil edilir. İşveren, kendisi ya da işveren vekili tarafından temsil edilir.
4. 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 alınamadığı takdirde tarafların hukuki yollara başvurma hakları saklıdır.

**İKİNCİ BÖLÜM**

**TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

**MADDE 6- İŞVERENİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

1. İşveren, işyerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışanların sağlığı açısından gereken her türlü önlemi almakla yükümlüdür.
2. İşveren, çalışanların tüm haklarını zamanında ve noksansız olarak yerine getirmekle yükümlüdür.
3. İşveren, sendikal çalışmalar konusunda çalışanlara ve sendikaya, sendikayı temsil yetkisine sahip kişilere her türlü kolaylığı sağlar. 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) işgünü içinde talep yerine getirilir.
4. Çalışanların görevlerini yaparken özel ve tüzel üçüncü kişilere zarar vermeleri halinde aleyhlerine açılacak davalarda işveren mevzuat kapsamında hukuki desteği sağlar.
5. İşveren, her yıl düzenli olarak boş kadrolar için Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavı açar.
6. 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 farklılık gözetilmeksizin aynı ödenir.

**MADDE 7- SENDİKANIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

1. Sendika, üyelerinin Sözleşmeye uymayan davranışlarını benimsemez ve gerekli önlemleri alır.
2. Sendika, çalışma barışını korur, çıkacak anlaşmazlıkları görüşmeler yoluyla çözmeye çalışır.
3. Sendika, bu Sözleşme kapsamında olan işyerlerinde kendi tüzüğü doğrultusunda işyeri temsilcilerini seçer ve işverene bildirir.
4. Sendika, kendilerine ait ilan panosunda sendika ve sendika şubelerince ilan edilecek yazı, afiş vb. materyallerden sorumludur.
5. Sendika, üyelerinin sosyal, kültürel ve benzeri ihtiyaç ve taleplerinin karşılanmasına yönelik organizasyon ve çalışmalarda işverene yardımcı olur.

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KONUSUNA İLİŞKİN HÜKÜMLER**

**MADDE 8- BAŞVURULARIN YANITLANMASI**

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

 İşveren veya işveren temsilcisinin herhangi bir konuda sendika şube veya temsilcilerine yazılı olarak başvurması halinde sendika şube veya temsilcilere başvuruya on beş gün içerisinde yazılı yanıt vermekle yükümlüdür.

**MADDE 9- SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE İLAN TAHTASI TAHSİSİ**

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

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

**MADDE 10- SOSYAL HİZMETLERDEN YARARLANMA**

1. İşveren, çalışanların talebi halinde hastalanma, cenaze, taşınma gibi ihtiyaçlarında kurumun araçlarından ücretsiz olarak yararlanmaları için gerekli kolaylığı sağlar.
2. İşveren, sendika şube veya işyeri temsilcilerinin talepleri doğrultusunda yapılacak eğitim, genel kurul, seminer vb. çalışmalar için salon, araç ve gereçlerin kullanımı konusunda her türlü kolaylığı sağlar.

**MADDE 11- ÇALIŞANLARIN LİSTESİNİN VERİLMESİ**

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

**MADDE 12- 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 ya da ilgili şubenin yönetiminde yer alan çalışan ve temsilciler, amirine bilgi vermek koşulu ile uygun sürelerle sendikal faaliyetler için işyerinden ayrılabilirler.

 c) 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 mekanda yapılır.

 d) Sendika şube yöneticileri ile işyeri temsilcileri, sendikal faaliyetler kapsamında imkânlar ölçüsünde işyerlerinin araçlarından yararlandırılır.

e) 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 yılda toplam 20 iş günü geçmemek üzere ücretli izin verilir. Böylesi durumlar için verilecek izinler yasalardan kaynaklanan izinlere mahsup edilemez ve yasalardan kaynaklanan haklar saklıdır.

**MADDE 13- SENDİKA VE ŞUBE YÖNETİCİLERİ İLE SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YETKİLİLERİN GÜVENCESİ**

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

**MADDE 14-SENDİKA ÜYELERİNİN HAKLARI**

Bu sözleşme süresi içerisinde sendika üyesi olmayanlara sözleşme hükümleri dışında Yasalarla getirilen haklardan farklı olarak mali kazanç sağlayan bir uygulama yapılması halinde bu işlem Sendika üyelerine de uygulanır.

**MADDE 15- ÜYELİK AİDATI**

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

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

**SOSYAL HAKLAR**

**MADDE16- ULAŞIM YARDIMI**

 İşveren, 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. 6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile Büyükşehir Belediyesi sorumluluk sahasının il mülki sınırı olarak genişletilmesi, kamu hizmetinin yürütülmesi ve kesintisiz olarak sürdürülmesini teminen çalışanlara işyerlerine gidiş ve gelişlerinde kullanmak üzere verilen toplu taşıma kartına işverence yüklenecek miktar aylık 104 binişten az olamaz.

İşveren, 01/01/2018 tarihinden itibaren iş bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki çalışanlara; Toplu taşıma kartı verilinceye kadar ulaşım bedeli olan aylık net 297.44 TL öder.

**MADDE17- EĞİTİM**

İşveren, çalışanların kendilerini ilgilendiren konular hakkında gerek mevzuat, gerek ise mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla eğitimler düzenler.

**MADDE18- MOBBİNG’İN ÖNLENMESİ**

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, işyerlerinde MOBBİNG’le mücadele birimleri kurar; bu birimlerde yetkili sendika temsilcisi de yer alır, çalışanların MOBBİNG’e dair şikayetleri incelenerek şikayete konu birim amirliğine iletilir.

**MADDE19- DİĞER HAKLAR VE ÜCRETLİ İZİNLER**

a) 8 Mart Dünya Kadınlar Gününün kutlanıldığı hafta boyunca kadın çalışanlar dönüşümlü olarak birer gün izinli sayılırlar.

b) Engelli çalışanlar, 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde ve ulusal düzeyde kabul edilen 10-16 Mayıs sakatlar haftasının ilk gününde birer gün izinli sayılırlar. Engelli personel, idari tatillerde çalıştırılmaz. Engelli çalışanlara mesai başlangıç ve bitiminde daha rahat ulaşım sağlayabilmeleri için gerekli kolaylık sağlanır.

c) Çalışanlardan şehit dul ve yetimleri ile anne, baba ve kardeşleri 18 Mart Şehitler Gününde, malul gaziler ile eşleri ise 19 Eylül Gaziler Gününde izinli sayılırlar.

d) Çalışanlar, işverenin işletmekte olduğu sosyal tesislerden ve otoparklardan indirimli olarak yararlanır.

e) İşveren, mevzuat hükümleri çerçevesinde işyerlerinde kreş imkânı sağlar. İşverence açılacak ya da mevcut kreş veya anaokulundan çalışanların çocukları, ek dersler dahil ücretsiz olarak yararlandırılır.

f) 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.

g) DPB’nin 29.04.2016 tarih ve 2635 sayılı görüşü çevresinde, çalışanların Başbakanlıkça idari izinli sayılan sürelerinin yıllık izin süreleri içinde kalması ve mesai sürelerine denk gelmesi halinde bu süreler işveren tarafından yıllık izinden sayılmaz. ( Yıllık izin hakkı saklı kalır) Bu izinler 657 sayılı yasanın 103 üncü maddesine göre daha sonra kullandırılır.

h) Çalışanlardan, idari, sendikal ve görevli izinli olunan günlerde maktu mesai kesintisi yapılmaz.

I) Çalışanlar, eş ve çocukları ile birlikte işverenin düzenlediği sinema, konser, tiyatro, fuar vb sosyal ve kültürel etkinliklerden ücretsiz olarak yararlanırlar.

i) İşveren, çalışanlara yılda bir kereden az olmamak kaydı ile çalışma verimini artırmak amacıyla dayanışma yemeği düzenler.

k) İşveren, iş bu sözleşme kapsamındaki koruma ve güvenlik kadrosundaki çalışanlara 5393 sayılı belediyeler kanununa istinaden zabıta ve itfaiye emekçileri için ödenen tutarda maktu mesai öder.

l)İşveren doğal afetlere maruz kalan çalışanlarının talebi halinde araç, gereç ve tamirat, tadilat işleriyle ilgili her türlü yardımı yapar, kolaylığı sağlar.

 **MADDE 20- SAĞLIK HİZMETİ**

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

b) İşveren, iş bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanlara yılda bir defa Eşrefpaşa Hastanesi’nde ücretsiz Check-Up yaptırır.

**BEŞİNCİ BÖLÜM**

 **MALİ HAKLAR**

**MADDE 21-SOSYAL DENGE TAZMİNATI**

01/01/2018 tarihinden itibaren iş bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki çalışanlara; aylık tavan tutarı en yüksek Devlet Memuru aylığının ( ek gösterge dahil) % 100 ü oranında sosyal denge tazminatı ödenir.

**MADDE 22- YEMEK KARTI**

İşveren 6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile Büyükşehir Belediyesi sorumluluk sahasının il mülki sınırı olarak genişletilmesi ile çalışanlarının tamamına mevzuat hükümleri ve 25.08.2017 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklara Dair Toplu Sözleşme çerçevesinde yemek hizmetinden eşit şekilde yararlanmasını sağlamak için yemek kartı verir.

**MADDE 23- İKRAMİYE**

İşveren, 5393 sayılı Belediyeler Kanunun 49 uncu maddesi dikkate alınarak çalışanlara yılda iki defa eşit bir şekilde ikramiye öder.

**MADDE 24- 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 koordineyi sağlar.

**MADDE 25- SÖZLEŞMEDE DEĞİŞİKLİK VEYA EK DÜZENLEME**

Bu Sözleşmede değişiklik veya Sözleşmeye ilave edilecek ek maddeler, sendika ile işveren arasında akdedilecek “Ek Sözleşme” ile yapılır.

**MADDE 26- YÜRÜRLÜK VE SÜRE**

1. Bu Toplu İş Sözleşmesi, 01/01/2018 tarihinde başlar, 31/12/2018 tarihinde sona erer.
2. Yeni Sözleşme görüşmelerine eski sözleşmenin bitim tarihinden 30 gün önce başlanır.
3. Yeni Sözleşme imzalanıncaya kadar, eski sözleşme hükümleri geçerlidir.

**MADDE 27- UYUŞMAZLIKLARDA YETKi**

Bu Sözleşmeden doğan hukuki uyuşmazlıklarda İzmir Mahkemeleri yetkilidir

**MADDE 28- İMZA**

Bu Sözleşme (28) maddeden ibaret olup .. / .. / 2018 tarihinde beş nüsha olarak imza altına alınmıştır.

 İşveren Yetkilileri Sendika Yetkilileri

 Aziz KOCAOĞLU Dr. Hakan KIRAN

İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı Tüm Yerel-Sen Genel Başkanı

 Dr. Buğra GÖKCE Çetin SAYGİ

 Genel Sekreter Tüm Yerel-Sen Genel TİS Hukuk Sekreteri

Barış KARCI Bilal ALTINER Genel Sekreter Yardımcısı Tüm Yerel-Sen İzmir 1 Nolu

 Şube Başkanı

Raif CANBEK M.Ali GÜLTEKİN

 ESHOT Genel Müdürü Tüm Yerel-Sen İzmir 1 Nolu Şube TİS Hukuk Sekreteri

 Behiye Fügen SELVİTOPU

 İZSU Genel Müdürü

 Serpil BARAN Huriye PERİ İZSU Genel Müdür Yardımcısı İşyeri Sendika Temsilcisi

 Turgay AKKAYA

ESHOT Genel Müdür Yardımcısı V.

 Tayfun Serhat BERKOL

İnsan Kaynakları ve Eğitim

 Dairesi Başkanı

Saffet ÖZDEMİR

 İZSU Genel Müdürlüğü

 İnsan Kaynakları ve Eğitim

 Dairesi Başkanı

 Süleyman PEHLİVANOĞLU

 ESHOT Genel Müdürlüğü

 İnsan Kaynakları ve Eğitim

 Dairesi Başkanı

 Av. Adnan ÇELİKAL

1.Hukuk Müşaviri

 Av. Melek ÜNLÜ

 İZSU Genel Müdürlüğü

 1.Hukuk Müşaviri

 Av. Figen SEYİS

 ESHOT Genel Müdürlüğü

 1.Hukuk Müşaviri