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

01/04/2019--31/12/2019

**GİRİŞ**

**HUKUKSAL DAYANAK**

Kamu emekçilerinin sendikal hakları hemen hemen bütün evrensel insan hakları ve özgürlükleri ile ilgili belgelerde yer almaktadır. Temel insan hakları içerisinde yer alan sendikal haklar; özgür biçimde örgütlenme, toplu sözleşme yapma ve grev hakkını kapsamaktadır.

Bu haklar içerisinde kamu çalışanları da dahil 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 Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik 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.

Diğer taraftan 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 şekilde 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 Örgütünün 87 sayılı *Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi* ile 98 sayılı *Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi(A.* madde) yer almakta olup, tüm bu uluslararası anlaşmalar temel insan hakları sözleşmelerinden olup, ayrıca bu sözleşmeleri ulusal hukuka katan özel bir yasal düzenlemeye ihtiyaç olmaksızın doğrudan 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 karşısında; Anayasanın bağlayıcılığının yalnızca yasama, yürütme ve yargı organlarıyla sınırlı olmadığını çok açık biçimde ortaya koymaktadır.

Ayrıca, Zonguldak İdare Mahkemesi, (Esas No:2006/633, Karar No:2006/11142) 14.09.2006 tarihinde; ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı’na atıfta bulunmuş ve bu sözleşmelerde kamu emekçilerinin toplu sözleşme hakkının bulunduğunu belirtmiş ve Anayasa’nın 90. maddesi gereği bu sözleşmelerin iç hukukta uygulanmasını öncelikli olduğunu kabul etmiştir.

**AİHM İkinci Dairesi 34503/97** nolu dosyada işlem gören davada **21.11.2006 tarihli kararı ile;**

"... Ulusal Mahkemeler, başvuranların bağlı olduğu sendikanın tüzel kişiliğini tanımayı reddettiklerinden ve sendika tarafından işverenle imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin geçersiz olarak değerlendirilmesinden dolayı AİHS’nin 11. maddesinin ihlal edildiği ...” gerekçesiyle Savunmacı Devletin tazminat ödemesine karar vermiştir. Bu karara Hükümetin itirazı üzerine dosya Büyük Daireye intikal etmiştir.

**Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Daire Kararı 12 Kasım 2008** tarihinde oy birliği ile aldığı, 47 Avrupa Konseyi üye devletini bağlayan, kamu çalışanlarının toplu sözleşme hakkı bakımından içtihat niteliğindeki bir karar almıştır. Büyük dairenin **“Demir- Baykara/Türkiye”** davasında **“oybirliği”** ile verdiği karar ile; sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili başlıca sözleşmelere ve sözleşmelerdeki kurallara göndermelerde bulunmuş, bununla da yetinmeyerek denetim organlarının yerleşik kararlarından alıntılar yapmıştır. Bunlar; Birleşmiş Milletlerin onayladığımız “ikiz sözleşmeleri”, ILO’nun 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri, Avrupa Konseyinin Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliğinin Temel Haklar Şartı ile ILO Uzmanlar Komisyonu ve Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin kararlarıdır. Ayrıca, kamu görevlilerinin sendikal hakları konusunda Avrupa Konseyine üye devletlerdeki olumlu gelişmeleri de anımsatmıştır.

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’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’inci 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.**

İşbu sözleşme hukuksal olarak yukarda 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. maddesi ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanununa dayalı olarak gerçekleştirilen; taraflar arasındaki eşit ve özgür pazarlık sonucundaki anlaşma neticesinde imzalanmıştır. 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 Toplu Sözleşme Belediye Meclisi’nin ……………. 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 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 işbu sözleşmeden doğan tüm haklar geriye dönük olarak ödenir.

e) İşbu Toplu Sözleşmenin imzalandığı tarihte ve yürürlüğe girdiği 01.04.2019-31.12.2019 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, çalışanların kendilerini ilgilendiren konular hakkında gerek mevzuat, gerek ise mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla eğitimler düzenler.
6. İşveren, her yıl düzenli olarak boş kadrolar için Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavı açar.
7. 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. Görevleri dışında bir işte çalıştırılamazlar.

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- 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 11- 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, iş saatleri içinde ve dışında üyelerle görüşebilir veya toplantı yapabilir.

 d) 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.

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

f) 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 30 iş günü geçmemek üzere ücretli izin verilir. Böylesi durumlar için verilecek izinler yasalardan kaynaklanan izinlere mahsup edilemez ve yasalardan kaynaklanan haklar saklıdır.

MADDE 12- 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, rızası olmadan görev yaptığı birim veya görev yeri değiştirilemez. İşveren, 4688 sayılı Kanun ve sair mevzuatta öngörülen sendikal hak ve hürriyetlerin kullanılmasında azami dikkat ve özeni gösterir.

 MADDE 13-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 14- ÜYELİK AİDATI

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL HAKLAR VE YARDIMLAR

 MADDE15- ULAŞIM YARDIMI

1. İşveren, bu toplu sözleşme kapsamındaki çalışanlara toplu ulaşım kartı verir. İşverence ulaşım kartına yüklenecek miktar aylık 104 binişten az olamaz. Ulaşım kartına işin görülmesinden kaynaklı yüklenen miktarın bitmesi durumunda yeniden yükleme yapılır. Ulaşım kartının kart ve kullanım bedelleri kurum tarafından karşılanır.
2. Dış ilçelerde (Aliağa, Bayındır, Bergama, Beydağ, Çeşme, Foça, Karaburun, Kınık, Kiraz, Ödemiş, Tire vb.) görev yapan ve ulaşım kartından faydalanamayan personele, sözleşme ile sağlanan haklarda eşitliğin sağlanabilmesi için ulaşım kartı ile sağlanan yardım tutarı nakden ödenir, ayrıca ulaşım kartı verilmez.
3. İşveren, aidiyet duygusunun yaşatılması için emekli olan personeline ulaşımda ve sosyal kültürel hizmetlerde kullanılması amacıyla ‘Emekli Onur Kartı’ verir. İşbu karta işveren tarafından aylık 60 kontör yüklenir, kart personel ulaşım kartı ile aynı niteliğe sahiptir.
4. İşveren; çevreci sendika, çevreci belediye konseptiyle personele verilen Ulaşım Kartının BİSİM Bisiklet sisteminde de kullanılmasını sağlar.

 MADDE 16- İKRAMİYE YARDIMI

İşveren, çalışanlara; 1 Ocakta net 1200 TL, Ramazan Bayramında net 1200 TL, Kurban Bayramında net 1200 TL, 29 Ekim Cumhuriyet Bayramında net 1200 TL, 1 Mayıs Birlik, Mücadele ve Dayanışma Gününde net 1200 TL, 9 Eylül İzmir’in Kurtuluşu gününde net 1200 TL yardım yapar.

 MADDE17- EĞİTİM YARDIMI

İşveren, çalışanlara eğitim öğretime devam eden her bir çocuğu için Ekim ayı maaşıyla birlikte; Mayıs ayına kadar (Mayıs ayı dahil) ;

* İlkokulda öğrenim görenler için net 500 TL
* Ortaokulda öğrenim görenler için net 600 TL
* Lisede öğrenim görenler için net 750 TL
* Üniversitede öğrenim görenler için net 1000 TL eğitim yardımı yapar.

**MADDE18- GİYECEK YARDIMI**

İşveren, çalışanlara yılda 1 defa Aralık ayında net 1000 TL giyecek yardımı yapar.

 MADDE 19- 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; İBB, İZSU ve ESHOT Genel Müdürlüklerinde ayrı ayrı, yetkili sendika temsilcisi, İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanı ve kurum avukatından teşekkül edecek 3 kişilik İşyerlerinde Mobbingle Mücadele Kurulları kurar. Bu kurul çalışanların mobbinge dair şikayetlerini inceleyerek şikayete konu birim amirliğine iletir.

MADDE 20- DİĞER HAKLAR VE ÜCRETLİ İZİNLER

1. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü’nün kutlanıldığı hafta boyunca kadın çalışanlar dönüşümlü olarak birer gün izinli sayılırlar.
2. Engelli çalışanlar, 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde ve ulusal düzeyde kabul edilen 10-16 Mayıs sakatlar haftasının ilk gününde birer gün izinli sayılırlar. 3 Aralıkta engelli çalışanlara işveren tarafından net 500 TL nakdi yardım yapılır. Engelli personel, idari tatillerde çalıştırılmaz. Engelli çalışanlara mesai başlangıç ve bitiminde daha rahat ulaşım sağlayabilmeleri için gerekli kolaylık sağlanır.
3. İşveren, çalışanlardan şehit dul ve yetimleri ile anne, baba ve kardeşlerine 18 Mart Şehitler Gününde izin kullandırır ve net 500 TL şehit yardımı öder. Malul gaziler ile eşlerine ise 19 Eylül Gaziler Gününde izin kullandırır ve net 500 TL gazi yardımı öder.
4. İşveren, işyerlerinde kreş imkânı sağlar. İşverence açılacak ya da mevcut kreş veya anaokulundan çalışanların çocukları, ek dersler dahil ücretsiz olarak yararlandırılır, çocukları kreşe giden kadın/erkek çalışanlara mesai giriş ve çıkışlarında gerekli kolaylık sağlanır.
5. 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.
6. 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.
7. Çalışanlardan, idari, sendikal ve görevli izinli olunan günlerde maktu mesai kesintisi yapılmaz.
8. İşveren, iş bu sözleşme kapsamındaki koruma ve güvenlik kadrosundaki çalışanlara zabıta ve itfaiye emekçileri için ödenen tutarda maktu mesai öder.
9. İşveren, Zabıta Memurlarının çalışma saatlerini, haftalık iznin en az bir günü hafta sonuna denk gelecek şekilde düzenler.
10. İşveren, Tahsildar olarak görev yapan personelin, kurum ödemeleri ile ilgili topladıkları paraların güvenliği için gerekli tedbirleri almak ve ilgili kurumlara transferini güvenli bir şekilde sağlamakla yükümlüdür.
11. İşveren, Başkanlık oluru ile şef kadrosuna görevlendirilen personelin 657 sayılı Yasanın 86. maddesine göre atamasını yaparak şeflik ile ilgili mali haklardan yararlanmasını sağlar.
12. İşveren, işletmekte olduğu Otopark, Yüzme Havuzu, Spor Salonu, sosyal tesisler ve benzeri yerler ile Grand Plaza A.Ş. işletmelerinden personelinin indirimli yararlandırılmasını sağlar.
13. İşveren, çalışanlarının Belediyeye ait tesislerde bulunan kantinlerden indirimli yararlanmasını sağlar.
14. İşveren, Dünya Tiyatrolar Gününü içeren hafta içerisinde çalışanlara 1 ücretsiz oyun davetiyesi verir.
15. İşveren, personeli için Lokal, Düğün Salonu v.b etkinliklerin yapılabildiği “Sosyal Yaşam Kampüsü” oluşturur.
16. İşveren, çalışanlarının 3. Dereceye kadar yakınlarının misafir edilebileceği bir Misafirhane açar.
17. İşveren, çalışanların talebi halinde hastalanma, cenaze, taşınma gibi ihtiyaçlarında kurumun araçlarından ücretsiz olarak yararlanmaları için gerekli kolaylığı sağlar.
18. İşveren, çalışanlarının yararlandığı lojman, hizmet evi v.b konutları gerekli hallerde insan sağlığına yaraşır şekilde tadilattan geçirir.
19. İşveren, çalışanına ev taşıması sırasında 1 gün izin verir.
20. İşveren doğal afetlere maruz kalan çalışanlarının talebi halinde araç, gereç ve tamirat, tadilat işleriyle ilgili her türlü yardımı yapar, kolaylığı sağlar.
21. İşveren, yüksek öğrenim gören çalışanların sınav günlerinde sınava girdiklerini belgelemeleri halinde izinli sayılmaları ve çalışırken okuyan personele eğitimini aksatmayacak şekilde gerekli kolaylığı sağlar
22. İşveren yılda 1 kereden az olmamak kaydıyla, çalışma verimini artırmak kurum kültürünü aşılamak ve aidiyet duygusunu geliştirmek amacıyla çalışanlara yemek düzenler.
23. İşveren, 5393 ve 5216 sayılı kanunda yer alan ikramiye ücretini tüm personele eşit olarak dağıtır.

 MADDE 21- SAĞLIK HİZMETİ

1. İşveren, çalışanlara ilk kademe sağlık hizmeti vermek üzere Kurum Tabibi bulundurur.
2. İşveren, işbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanlara yılda bir defa Eşrefpaşa Hastanesi’nde ücretsiz Check-Up yaptırır.
3. İşveren, Bşb Mezarlıklar Daire Başkanlığı, İzsu Atıksu Arıtma ve Kanalizasyon Dairesi v.b işyerlerinde ilgili meslek gruplarında çalışan ve yaptıkları iş sebebiyle kötü kokuya sürekli maruz kalan personeline yılda bir kez net 1000 TL koku primi verir.
4. İşveren, Eşrefpaşa Hastanesinde resmi tatillerde nöbet tutan çalışanlarının nöbet ücretlerini Genel Sağlık İşkolundaki toplu sözleşme hükümleriyle aynı uygular.
5. İşveren, çocuklarından %40 ve üzeri engel durumu olduğunu resmi sağlık kurullarından alınan heyet raporu ile belgeleyen çalışanlara her ay engelli çocuk başına net 313,96 TL öder.

BEŞİNCİ BÖLÜM

 MALİ HAKLAR

MADDE 22 - İYİLEŞTİRME ZAMMI

1. 2011 yılında işveren tarafından aylık 775 TL iyileştirme zammı ödenmekte idi. Aradan geçen 8 yıl 3 aylık sürede bu tutarın enflasyon karşısında kaybettiği değer nazara alınıp tekrar değerlendirilmesi neticesinde hesaplanan aylık net 2.000 TL iyileştirme zammı işveren tarafından ödenir.
2. İşveren, her yılın Aralık ayının ilk haftası içerisinde net 1200 TL yakacak yardımı öder.
3. İşveren, çalışanlarına doğan çocukları için net 300 TL doğum yardımı öder.
4. İşveren, çalışanlarının ölümü halinde mirasçılarına, anne, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde kendisine net 1500 TL ölüm yardımı yapar.

MADDE 23- YEMEK YARDIMI

İşveren 6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile Büyükşehir Belediyesi sorumluluk sahasının il mülki sınırı olacak şekilde genişletilmesi ile geniş bir alana yayılmakta olan çalışanların tamamının eşit şekilde yararlanmasını sağlamak için yemekhane saymanlığı kurarak, hali hazırda yemek hizmetine başlamamış İZSU Genel Müdürlüğü başta olmak üzere tüm işyerlerinde yemekhane açar ya da yemek hizmetinden faydalanamayan personeli için bulundukları yerin resmi kurumların yemekhanelerinden yararlandırılmaları için gerekli düzenlemeyi yapar yemeği ulaştıramadığı personeline ücretini 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, 01/04/2019 tarihinde başlar, 31/12/2019 tarihinde sona erer.
2. Yeni Sözleşme görüşmelerine eski sözleşmenin bitim tarihinden 30 gün önce başlanır.
3. Yeni Sözleşme imzalanıncaya kadar, işbu sözleşme hükümleri geçerlidir. Sözleşme ile tanınan tüm sosyal haklar devam ederken mali haklar Ocak ayı TEFE-ÜFE ortalaması oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 27- UYUŞMAZLIKLARDA YETKi

Bu Sözleşmeden doğan hukuki uyuşmazlıklarda İzmir Mahkemeleri yetkilidir

MADDE 28- İMZA

Bu Sözleşme (29) maddeden ibaret olup .. / .. / …. tarihinde beş nüsha olarak imza altına alınmıştır.

 İşveren Yetkilileri Sendika Yetkilileri

 Dr. Hakan KIRAN

İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı Tüm Yerel-Sen Genel Başkanı M. Tunç SOYER

 Çetin SAYGİ

Genel Sekreter Tüm Yerel-Sen Buğra GÖKÇE Genel TİS Hukuk Sekreteri

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

 Şube Başkanı

 M.Ali GÜLTEKİN

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

 İZSU Genel Müdürü

 Huriye PERİ İZSU Genel Müdür Yardımcısı İşyeri Sendika Temsilcisi

ESHOT Genel Müdür Yardımcısı V.

İnsan Kaynakları ve Eğitim

 Dairesi Başkanı

 İZSU Genel Müdürlüğü

 İnsan Kaynakları ve Eğitim

 Dairesi Başkanı

 ESHOT Genel Müdürlüğü

 İnsan Kaynakları ve Eğitim

 Dairesi Başkanı

1.Hukuk Müşaviri

 İZSU Genel Müdürlüğü

 1.Hukuk Müşaviri

 ESHOT Genel Müdürlüğü

 1.Hukuk Müşaviri