

**TÜM YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARI
SENDİKASI**

(TÜM-YEREL-SEN)

İLE

**ERGENE BELEDİYESİ
ARASINDA YAPILAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK

01/04/2019 - 31/12/2020

0.7-1 9/11

alışan personellere %30 sosyal denge tazminatı đđđđđ

MADDE 19- SöZLEşMEDE DEĞİşİKLİK VEYA EK DÜZENLEME

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

MADDE 20- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

- a) Bu Toplu İş Sözleşmesi, 01/04/2019 tarihinde başlar, 31/12/2020 tarihinde sona erer.
- b) Yeni Sözleşme görüşmelerine eski sözleşmenin bitim tarihinden 30 gün önce başlanır.
- c) Yeni Sözleşme imzalanıncaya kadar, eski sözleşme hükümleri geçerlidir.

MADDE 21- UYUşMAZLIKLARDA YETKİ

Bu Sözleşmeden doğan hukuki uyuşmazlıklarda Tekirdağ Mahkemeleri yetkilidir.

MADDE 22- İMZA

Bu Sözleşme (22) maddeden ibaret olup, 17.04.2019 tarihinde 3 nüsha olarak imza altına alınmıştır.

İşveren Yetkilileri

Rasim YÜKSEL
Ergene Belediye Başkanı

Sendika Yetkilileri

Hakan KİRAN
Tüm Yerel Yn. Çalışanları Sendikası
Genel Başkanı

Halil SEVİL
Tüm Yerel Yn. Çalışanları Sendikası
Tekirdağ Şube Başkanı

Tuğer TUĞ
Tüm Yerel Yn. Çalışanları Sendikası
Tekirdağ Şube TİS Hk.Sek.

Hüseyin GM DALDIRAN
Ergene Belediyesi İşyeri Temsilcisi

GİRİŞ

MADDE- 1 İŞ BU TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKSAL DAYANAĞI

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. Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 8 temel sözleşme arasında saydığı 98 sayılı Sözleşmesinde yer almaktadır.

Teşkilatlanma ve Kollektif 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 antlaşmalar 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 karşısında; Anayasanın bağlayıcılığının yalnızca yasama, yürütme ve yargı organlarıyla sınırlı olmadığını çok açık biçimde ortaya koymaktadır.

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

"... Ulusal Mahkemeler, başvuruların 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.

Türkiye'nin de tarafı olduğu Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini "yaşayan bir belge" olarak gören **Büyük Daire** özette bu davada: **sendika hakkının kullanılmasının engellenmesi (Tüm Bel-Sen'in tüzel kişiliğinin tanınmaması) ve imzaladığı toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak geçersiz sayılmasının 11. maddenin ihlal edildiği sonucuna varmıştır. Büyük Daire toplu sözleşme hakkının Sözleşme'nin 11. maddesinde sendikalar için öngörülen sendikal faaliyetlere katılma hakkının doğasında bulunan unsurlardan birisi olduğunu özellikle vurgulamak suretiyle hükümetin sendikamıza 20.500 Euro tazminat ödemesine karar vermiştir.**

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. 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 yasa 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 tanımlı 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 imzalanır.

BİRİNCİ BÖLÜM
TARAFLAR, AMAÇ, KAPSAM VE YÜRÜRLÜK

MADDE 1-TARAFLAR

Ergene Belediyesi ile bağlı kuruluşları ve açılacak yeni birimler için bağitlanan bu toplu iş sözleşmesinin tarafları;

Çalışanlar adına: Tüm Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası (TÜM-YEREL-SEN)
İşveren Adına Ergene Belediye Başkanlığı'dır.

MADDE 2- TANIMLAR

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

- a) Tüm Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası (TÜM-YEREL-SEN), "SENDİKA",
- b) Ergene Belediyesi, "İŞVEREN",
- c) İşyerinin tamamını işveren adına sevk ve idareye yetkili kişi, "İŞVEREN TEMSİLCİSİ",
- d) TÜM-YEREL-SEN'e bağlı ilgili Şube Başkanlığı, "ŞUBE",
- e) Bu toplu iş sözleşmesi, "SÖZLEŞME",
- f) Ergene Belediyesin'de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin A bendi kapsamında çalışanlar ile 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49'uncu maddesi kapsamında Tam Zamanlı Sözleşmeli olarak çalışan personeller, "ÇALIŞAN",
- g) Ergene Belediyesi'ne bağlı, kuruluşları ve açılacak yeni birimler 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,

- 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 çözümlmek,
- ç) İşverenin ve çalışanların hak ve menfaatlerini dengelemek,
- d) Çalışanların ekonomik, sosyal ve kültürel düzeylerini yükseltmek, moral motivasyonu arttırarak daha verimli çalışmasını sağlamak bilgi ve becerisini geliştirmek, aynı işi yapanlar arasında dengeyi sağlamak. Çalışanların ekonomik, demokratik, hukuksal, sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek.
- e) Sendika örgütlülükleri sayesinde çalışanların iş güvencesi riski olmadan gelecek kaygısı olmadan güvenle taraflar arasındaki anlaşmazlıkları karşılıklı diyalog yoluyla çözmek,
- D) İşyerlerinin demokratik bir çalışma ortamına kavuşması için gerekli çalışmalar yapmak.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI

A) KAPSAM

İşbu Sözleşme Ergen Belediyesi ve bağlı kuruluşlarında görev yapan çalışanları kapsar.

B) YARARLANMA

- a) Bu sözleşme hükümlerinden Ergene Belediyesi'nde "ÇALIŞANLAR" yararlanır.
- b) 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.
- c) Toplu Sözleşmenin imzalandığı tarihte ve yürürlükte olduğu 01/04/2019-31/12/2020 dönemleri içerisinde herhangi bir sendikaya üye olmayan kamu çalışanlarının sözleşmeden yararlanması; sözleşmenin tarafı olan sendikaya memur taban aylığının %1'e kadar dayanışma aidatı ödemeleri koşuluna bağlıdır.
- d) Yasal olarak sendika üyesi olmayanların sözleşmeden yararlanması memur taban aylığının %1'si oranında dayanışma aidatı ödemeleri koşuluna bağlıdır.
- e) İş bu sözleşmeye taraf olan sendika üyeleri ile diğer sendikalara üye olanlar üye oldukları sendikalara taban aylığının %1 oranında aidat ödeme koşuluna bağlıdır.
- f) Doğum öncesi ve sonrası yasal doğum iznini kullanan (Ücretsiz İzin hariç) çalışanlar bu sözleşmeden yararlanmaya devam eder.

C) YARARLANMAMA

- a) 657 Sayılı devlet memurları kanununa göre görevden uzaklaştırılanlar açıkta kaldıkları sürece bu sözleşmedeki mali haklardan yararlandırılmaz. Ancak mahkeme kararı ile göreve dönmeleri halinde geriye dönük tüm hakları kendisine ödenir.
- b) Ücretsiz izin alanlar uzak kaldıkları sürece bu sözleşmedeki mali haklardan yararlandırılmaz.
- c) Geçici görevlendirme ile başka kurumda çalışan personel görevlendirme süresince görevlendirildiği yerde sözleşmeye bağlı herhangi bir ad altında ilave ödeme alıyorsa bu sözleşmedeki mali haklardan yararlandırılmaz.
- d) Personellerden disiplin cezası alanlardan
 - a) Uyarma cezası alması halinde 1 ay,
 - b) Kınama cezası alması halinde 2 ay,
 - c) Maaş kesim cezası alması halinde 3 ay,
 - d) Kademe ilerleme cezası alması halinde 4 ay sosyal denge tazminatından yararlanamaz.

MADDE 5-UYGULAMA ESASLARI:

- a) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BÜTÜNLÜĞÜ: Bu Sözleşme gerek maddelerin açık anlamları ve gerekse de değindiği bütün hususlarda geçerlidir. Bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamını tamamlar.
- b) YORUM: Bu Sözleşme amacı dışında yorumlanamaz, taraflar yorumu gerekli gördükleri maddeleri öncelikle aralarında görüşerek ortak bir çözüm yolu bulmaya çalışırlar.
- c) 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.
- 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 alınamadığı takdirde tarafların hukuki yollara başvurma hakları saklıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

MADDE 6- İŞVERENİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- a) İşveren, işyerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışanların sağlığı açısından gereken her türlü önlemi almakla yükümlüdür.
- b) İşveren, çalışanların tüm haklarını zamanında ve noksansız olarak yerine getirmekle yükümlüdür.
- c) 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.
- d) Çalışanların görevlerini yaparken özel ve tüzel üçüncü kişilere zarar vermeleri halinde aleyhlerine açılacak davalarda işveren mevzuat kapsamında hukuki desteği sağlar.
- e) Sendikal çalışmaların sağlıklı ve koordineli olarak yürütülmesi için tefriş edilmiş bir oda sendikaya tahsis edilir. Sendikal çalışmalar için muhtelif yerlere ilan panoları konulacaktır.

MADDE 7- SENDİKANIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- a) Sendika, üyelerinin Sözleşmeye 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.
- e) 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 başvurusu halinde sendika şube veya temsilcilere başvuruya on beş gün içerisinde yazılı yanıt vermekle yükümlüdür.

MADDE 9- SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE İLAN TAHTASI TAHSİSİ

İşveren, işyerinde çalışanların kolayca görebilecekleri elverişli bir yerde sendikanın ilan ve duyuruların asılmasına özgü ilan panoları bulundurur. Sendikanın talebi halinde kurumun duyuru araçlarından faydalandırır.

MADDE 10- SOSYAL HİZMETLERDEN YARARLANMA

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 11- ÇALIŞANLARIN LİSTESİNİN VERİLMESİ

İşveren, çalışanların üyelik aidatı kesinti listesini 4688 Sayılı Yasa hükümlerine göre sendikaya zamanında ve düzenli olarak 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.

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 cezalandırılmaz, 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 yasa gereği üye olmayanlardan taban aylıklarının %1, hiçbir sendikaya üye olmayanlardan taban aylıklarından %1 kesilerek sendika hesabına yatırılır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM SOSYAL HAKLAR

MADDE 16- DİĞER HAKLAR VE ÜCRETLİ İZİNLER

- a) 3 Aralık Dünya Engelliler gününde Ergene Belediyesi ve bağlı birimlerinde çalışan engelliler idari izinli sayılacaktır. Engelli çocuğu olanlara izin konusunda kolaylık sağlanır.
- b) 1 Mayıs İşçi Bayramında Çalışanlara etkinliklere katılmak için ücretsiz en az bir adet otobüs tahsis edilir.
- c) 8 Mart Dünya Kadınlar Gününün kutlanıldığı hafta boyunca kadın çalışanların yapılan etkinliklere katılmaları için gerekli kolaylık sağlanır.
- d) Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilciler kurulu gibi toplantılara katılmaları için, sendikanın veya şubesinin yazılı talebi üzerine yılda toplam 7 iş günü geçmemek üzere ücretli izin verilir. Böylesi durumlar için verilecek izinler yasalardan kaynaklanan izinlere mahsup edilemez ve yasalardan kaynaklanan haklar saklıdır.
- e) Çalışanlardan, idari izinli ve görevli izinli olunan günlerde maktu mesai kesintisi yapılmaz.

MADDE -17 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

- a) İşveren, çalışanların çalıştıkları işyeri ve muayene için sevk edildikleri hastane arasında olanaklar ölçüsünde vasıta tahsis eder.
- b) İşveren, çalışanlara ilk kademe sağlık hizmeti vermek üzere Kurum Tabibi bulundurur.

BEŞİNCİ BÖLÜM MALİ HAKLAR

MADDE 18-SOSYAL DENGE TAZMİNATI

01/04./2019 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.

5393 sayılı Belediye Kanununun 49'uncu maddesi kapsamında Tam zamanlı sözleşmeli olarak