

**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 / 2017 - 31 / 12 / 2017**

*[Handwritten signatures and marks in blue ink at the bottom of the page]*

## 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 Anayasasının 53. maddesi, 4688 sayılı Kanun, 4688 sayılı Kanunun geçici 14. maddesi, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 15. maddesi, 23.08.2015 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklara Dair Toplu Sözleşmeye ve Belediye Meclisi'nin 21/11/2016 tarih ve 97509404.301.05.1164 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 bağitlanan 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;

- Tüm Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası (TÜM-YEREL-SEN), "SENDİKA",
- İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü, "İŞVEREN",
- İşyerinin tamamını işveren adına sevk ve idareye yetkili kişi, "İŞVEREN TEMSİLCİSİ",
- TÜM-YEREL-SEN'e bağlı ilgili Şube Başkanlığı, "ŞUBE",
- Bu toplu iş sözleşmesi, "SÖZLEŞME",
- İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü'nde 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) 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,

- 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 çözümlenmek,
- 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 geliştirmektir.
- g) Çalışanlar, işyeri verimliliğine katkıda bulunmakla yükümlüdür.

### MADDE 4- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI

#### A) KAPSAM

İşbu Sözleşme İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü'nde görev yapan çalışanları kapsar.

#### B) 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) 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 yakalananların kullandığı hastalık izinleri ve hastalıkları 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 21 günü aşması halinde aşan günlere isabet eden sosyal denge tazminatı eksik ödenir.

f) Toplu Sözleşmenin imzalandığı tarihi takip eden aydan itibaren yürürlükte olduğu süre boyunca herhangi bir sendikaya üye olmayan kamu çalışanları sözleşmenin tarafı olan sendikaya memur taban aylığının %1' i kadar Sosyal Denge Sözleşmesi Aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanır.





## 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 yoruma 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 çağırısına karşı taraf uymak zorundadır. Çağırıda 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. Toplantı talepleri öncelikle değerlendirilir.

d) Çalışanların görevlerini yaparken özel ve tüzel üçüncü kişilere zarar vermeleri halinde aleyhlerine açılacak davalarda işveren mevzuat kapsamında hukuki desteği sağlar.



## 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 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 olanakları ölçüsünde 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 10- SOSYAL HİZMETLERDEN YARARLANMA

- a) İşveren, çalışanların talebi halinde hastalanma, cenaze, taşınma gibi ihtiyaçlarında kurumun araçlarından yararlanmaları için gerekli kolaylık sağlar.
- b) 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.

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*



## **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.

## **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- DİĞER HAKLAR VE ÜCRETLİ İZİNLER**

a) 8 Mart Dünya Kadınlar Gününün kutlanıldığı hafta boyunca kadın çalışanların yapılan etkinliklere katılmaları için gerekli kolaylık sağlanır.

b) Engelli çalışanlar, 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde ve 10-16 Mayıs Sakatlar Haftası boyunca dönüşümlü olarak birer gün izinli sayılırlar. Engelli personel, idari tatillerde çalıştırılmaz.

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) 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 imkanlar dahilinde tahsis eder. Bu odaların bakımı ve idaresi işveren tarafından yürütülür, araç gereçler işverence sağlanır.

W.A.

### **MADDE 17- SAĞLIK HİZMETİ**

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

### **MADDE 18-SOSYAL DENGE TAZMİNATI**

01/01/2017 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 19- YEMEK YARDIMI**

İşveren çalışanlara mevzuat hükümleri çerçevesinde yemek hizmeti sağlamak için gerekli çalışmaları yapar.

### **MADDE 20- SÖZLEŞMEDE DEĞİŞİKLİK VEYA EK DÜZENLEME**

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

### **MADDE 21- YÜRÜRLÜK VE SÜRE**

- Bu Toplu İş Sözleşmesi, 01/01/2017 tarihinde başlar, 31/12/2017 tarihinde sona erer.
- Yeni Sözleşme görüşmelerine eski sözleşmenin bitim tarihinden 30 gün önce başlanır.
- Yeni Sözleşme imzalanıncaya kadar, eski sözleşme hükümleri geçerlidir

### **MADDE 22- UYUŞMAZLIKLARDA YETKİ**

Bu Sözleşmeden doğan hukuki uyuşmazlıklarda İzmir Mahkemeleri yetkilidir

*(Handwritten signatures and marks in blue ink at the bottom of the page)*



## MADDE 23 – İMZA

Bu Sözleşme (23) maddeden ibaret olup 14/04/2017 tarihinde 5 nüsha olarak imza altına alınmıştır.

### İşveren Yetkilileri:

Aziz KOCAOĞLU  
İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı

Dr. Buğra GÖKCE  
Genel Sekreter

Barış KARCI  
Genel Sekreter Yardımcısı

Raif CANBEK  
ESHOT Genel Müdürü

Behiye Fügen SEVLİTOPU  
İZSU Genel Müdürü

Serpil BARAN  
İZSU Genel Müdür Yardımcısı

Turgay AKKAYA  
ESHOT Genel Müdür Yardımcısı

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

Adnan ÇELİKKAL  
1.Hukuk Müşaviri Vekili

Av. Figen SEYİS  
1.Hukuk Müşaviri

Av. Melek ÜNLÜ  
1.Hukuk Müşaviri

### Sendika Yetkilileri:

Cengiz GÜLEBAY  
Tüm-Yerel-Sen Genel Başkanı

Arap MUCUR  
Genel Sekreter

Ahmet KILINÇOĞLU  
Genel Hukuk ve TİS Sekreteri

Bilal ALTINER  
İzmir 1 Nolu Şube Başkanı

M. Ali GÜLTEKİN  
İzmir 1 Nolu Şube TİS ve Hukuk Sekreteri

Huriye PERİ  
İzmir İş Yeri Temsilcisi