

**TÜM YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARI
SENDİKASI
(TÜM-YEREL-SEN)
İLE
TEKİRDAĞ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ
ARASINDA YAPILAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**YÜRÜRLÜK TARİHİ
(01.04.2019 - 31.12.2020)**

MADDE 25- SÖZLEŞMENİN KABULÜ

Bu toplu sözleşme 25 madde ve 10 sayfadan ibaret olup, 17/04/2019 tarih ve 382 sayılı Tekirdağ Büyükşehir Belediye Meclisinin Yetki Kararına istinaden hazırlanmış ve taraflarca müşterek olarak imzalanmıştır. 18 /06 / 2019

İşveren Yetkilileri

Kadir ALBAYRAK
Tekirdağ Büyükşehir Belediye
Başkanı

Sendika Yetkilileri

Hakan KIRAN
Tüm Yerel Yön. Çalışanları Send.
Genel Başkanı

Arap MUCUR
Tüm Yerel Yön. Çalışanları Send.
Genel Sekreteri

Çetin SAYGI
Tüm Yerel Yön. Çalışanları Send.
Genel Hukuk ve Sözleşme Sekreteri

Halil SEVİL
Tüm Yerel Yön. Çalışanları Send.
Tekirdağ Şube Başkanı

GİRİŞ

MADDE- 1 İŞ BU TOPLU İŞ SÖZLEŞMENİN 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 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. 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 hükümlerinin, 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 no'lu dosyada işlem gören davada 21.11.2006 tarihli kararı ile;

"... Ulusal Mahkemeler, başvuranların bağlı olduğu sendikanın tüzel kişiliğini tanımayı reddettiklerinden ve sendika tarafından işverente imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin geçersiz olarak

değerlendirilmesinden dolayı AIHS'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 özetle 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 yapımları önünde engel olduğu iddia edilen mevzuat değiştirilmiştir.

Yukarıda belirtilen Anayasanın 90ıncı ve 53üncü 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 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 yukarda 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 imzalanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TARAFLAR, AMAÇ, KAPSAM VE YÜRÜRLÜK

MADDE 2-TARAFLAR

Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi ile bağlı kuruluşları (TESKİ) ve açılacak yeni birimler için hazırlanan bu toplu iş sözleşmesinin tarafları;

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

İşveren Adına; **Tekirdağ Büyükşehir Belediye Başkanlığı** ve **TESKİ**' dir.

MADDE 3- TANIMLAR

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

- a)Tüm Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası (TÜM-YEREL-SEN), "**SENDİKA**",
- b)Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi ile bağlı kuruluşları (TESKİ), "**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)Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi'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)Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı kuruluşları (TESKİ) ve açılacak yeni birimler mevcut bulunan ve sözleşme döneminde kurulacak olan bütün işyerleriyle, bu işyerlerinin bağlantı ve eklentileri, "**İŞYERİ**" olarak tanımlanmıştır.

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 çözümlmek,
- d)İşverenin ve çalışanların hak ve menfaatlerini dengelemek, çalışanların ekonomik, demokratik, hukuksal, kültürel, sosyal hak ve çıkarlarını korumak, geliştirmek, gelir düzeylerini yükseltmek, moral ve motivasyonunu artırarak daha verimli çalışmalarını sağlamak, bilgi ve becerilerini geliştirmek, aynı işi yapanlar arasında dengeyi sağlamak, sendika örgütlülükleri sayesinde çalışanların iş güvencesi riski olmadan gelecek kaygısı olmadan güvenle taraflar arasındaki anlaşmazlıkları karşılıklı diyalog yoluyla çözmek,
- e) İşyerlerinin demokratik bir çalışma ortamına kavuşması için gerekli çalışmaları yapmak.

MADDE 5-UYGULAMA ESASLARI:

a)Toplu İş Sözleşmesinin 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. Çalışanlar ve özgürlüklerden yana yorum esas alınır.

c)Toplu İş Sözleşmesinin Yürütülmesi; Bu sözleşmenin yürütülmesi işveren ve sendika ile 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. Sendika ve sendika şube/il başkanlığı, faaliyet alanları dâhilinde işyerlerinde sendika üyeleri ve temsilcileri ile her türlü konuyu ve uygulamaları izlemeye, işverenle görüşmeye yetkilidir.

d)Uyuşmazlıkların Giderilmesi; 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 alınamadığı takdirde tarafların hukuki yollara başvurma hakları saklıdır.

MADDE 6- SENDİKANIN ÜYELER ADINA YETKİSİ

Sendika ve sendika şube/il başkanlığı, üyelerinin sosyal denge tazminatı sözleşmesinden, mevzuattan ve bireysel hizmet akitlerinden doğan tüm haklarının takibinde işveren tarafından tam yetkili olarak tanınmıştır.

MADDE 7- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA VE YARARLANMAMA KOŞULLARI

A) KAPSAM

İşbu Sözleşme Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi, TESKİ ve bağlı kuruluşlarında görev yapan çalışanları kapsar.

B) YARARLANMA

a)Bu sözleşme hükümlerinden Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi, TESKİ ve bağlı kuruluşlarında görev yapan "ÇALIŞANLAR" yararlanır.

b)Sözleşmenin imzalandığı tarihte çalışanlardan yazılı talepte bulunma şartı aranmaz, sözleşme hükümlerine tabiidirler.

c) Çalışanlar 657 sayılı Kanunda belirtilen süreler dâhilinde (Ücretsiz izinler hariç olmak üzere) mazeret izinlerinin kullanımında (doğum öncesi ve sonrası yasal doğum izni, çocuk, babalık, ölüm ve evlenme) sosyal denge tazminatından yararlanırlar.

d)Yasal olarak herhangi bir sendikaya üye olamayan çalışanlardan yetkili sendikaya herhangi bir üyelik aidatı (ödenti) alınmaz.

İKİNCİ BÖLÜM
TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ
MADDE 8- İŞVERENİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- a)İşveren, işbu sözleşmeye aykırı olmamak üzere işlerin tanzimi, sevki ve idaresiyle ilgili kararlar almaya yetkilidir.
- b)İşveren, işyerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışanların sağlığı açısından gereken her türlü önlemi almakla ve uygulatmakla 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. Sendika temsilcileri, kendi görev alanlarına giren konuları görüşmek üzere, işveren veya vekillerinden her zaman toplantı talebinde bulunabilir. Olağanüstü bir sebep olmadıkça, yazılı olarak başvurdukları tarihten itibaren en kısa zamanda talep yerine getirilir.
- e)Sendikal çalışmaların sağlıklı ve koordineli olarak yürütülmesi için tefriş edilmiş bir oda sendikaya tahsis edilir. Sendikal çalışmalar için muhtelif yerlere ilan panoları konulur.
- f)İşveren, Sendika ve sendika şube/il başkanlığı ve işyeri temsilciliği sendikal çalışma ve sosyal konulardaki ihtiyaçlar (eğitim, seminer, gösteri, konferans, eğitsel toplantı vb.) için salon, araç ve gereçlerden önceden izin alınarak yararlandırabilir. Bu çalışmalar mümkün olduğu kadar işyerinin çalışma düzenini aksatmayacak şekilde mesai saatinde yapılabilir. İşveren bu konularda her türlü kolaylığı sağlar.

MADDE 9- SENDİKANIN VE ÜYELERİN HAK VE 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 10- BAŞVURULARIN YANITLANMASI

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

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 yâda 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 amacına uygun bir mekânda yapılabilir.

d)Sendikanın yapacağı Genel Kurul ile Başkanlar Kurulu toplantılarına, işveren talep halinde duruma göre ücretsiz olarak otobüs verebilir.

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

İşyerinde çalışan sendika ve ilgili şubenin yönetim, denetim, disiplin, iş yeri temsilcisi ve diğer zorunlu kurullarında görev alan çalışanlar, 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 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-SENDİKAL İZİNLER

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve genel meclis gibi toplantılara katılmaları için, sendikanın veya şubesinin yazılı talebi üzerine, mevzuat hükümleri doğrultusunda ücretli izin verilir. Bu izinler her bir üye için olmayıp, tüm üyeler içindir. Böylesi durumlar için verilecek izinler yasalardan kaynaklanan izinlere mahsup edilemez ve yasalardan kaynaklanan haklar saklıdır.

MADDE 16- ÜYELİK AİDATI

İşverence, sözleşme hükümlerinden yararlanan sendika (TÜM YEREL SEN) üyelerinin taban aylıklarından % 1 oranında üyelik aidatı, sendika hesabına yatırılır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM SOSYAL HAKLAR

MADDE 17- SOSYAL ÇALIŞMALAR D A N Y A R A R L A N M A

- a) Büyükşehir Belediyesi ve bağılı kuruluşlarına ait tüm eğitim ve sağlık hizmeti veren birimlerinden çalışanlar, eş ve çocukları dâhil, ikametgâh şartı aranmaksızın öncelikli ve işverenle karşılıklı olarak belirlenecek indirim oranında yararlanır.
- b) Büyükşehir Belediyesi ve bağılı kuruluşlarına ait spor merkezlerinin hizmetlerinden çalışanlar eş ve çocukları dâhil, ikametgâh şartı aranmaksızın öncelikli ve işverenle karşılıklı olarak belirlenecek indirim oranında yararlanır.
- c) Büyükşehir Belediyesince açılan kreş ve çocuk bakımevleri konusunda ilgili mevzuat hükümlerine göre çalışmalar yapılacaktır. Var olan ya da yeni açılacak kreş veya çocuk bakım evlerinden çalışanlar öncelikli ve işverenle karşılıklı olarak belirlenecek indirim oranında yararlanır.
- d) Büyükşehir Belediyesi ve bağılı kuruluşları kültür ve sanat merkezlerinde gerçekleştirilen etkinliklerden (Tiyatro, Konser, Gösteri vb.) çalışanlar öncelikli ve işverenle karşılıklı olarak belirlenecek indirim oranında yararlanır.
- e) Belediye ya da özel kurumlarca işletilen Büyükşehir Belediyesi veya bağılı kuruluşları mülkiyeti ve kendi varlıkları üzerinde kurulu olan, kamp, restoran, kafe vb. benzeri tesislerden çalışanlar, eş ve çocukları öncelikli ve işverenle karşılıklı olarak belirlenecek indirim oranında yararlanır.
- f) İşyerlerinde oluşturulacak kurul ya da komisyonlarda (Kamp, Etüt, Spor, Kültür) işveren ve sendikanın eşit sayıda temsilcisi bulundurulur. Komisyonların çalışma biçimi yasa ve yönetmelikler ile tarafların belirleyeceği ortak kararlara göre oluşturulur.
- g) Sendika tarafından büyükşehir ve bağılı kuruluşları arasında hentbol, basketbol futbol vs. gibi etkinlikler düzenlenmesi taraflarca kararlaştırılarak yapılabilir.

MADDE 18- ULAŞIM

- a) İşveren, mesai saatleri dışında göreve çağırıldığı personele araç tahsis etmek zorundadır.

MADDE 19- DİĞER HAKLAR

- a) 8 Mart Dünya Kadınlar Gününün de çalışan bayanlar idari izinli sayılacaklar ve kutlanıldığı hafta boyunca kadın çalışanların yapılan etkinliklere katılmaları için gerekli her türlü kolaylık sağlanır.
- b) 3 Aralık Dünya Engelliler gününde Büyükşehir Belediyesi ve bağılı birimlerinde çalışan engelliler idari izinli sayılacaktır. Engelli çocuğı olanlara izin konusunda her türlü kolaylık sağlanır.
- c) 1 Mayıs İşçi Bayramında Çalışanlara etkinliklere katılmak için ücretsiz en az bir adet otobüs işveren tarafından tahsis edilebilir.
- d) Çalışanlara kurum tarafından uygun görülecek bir tarihte yılda en az bir defaya mahsus olmak üzere dayanışma amaçlı yemek düzenlenebilir.
- e) Yılda iki defayı geçmemek üzere çalışanlara kültürel amaçlı yurt içi gezi için en az iki adet otobüs ücretsiz olarak tahsis edilebilir.

MADDE 20- SAĞLIK HİZMETİ

- a)İşveren, çalışanlara ilk kademe sağlık hizmeti vermek üzere kurum Tabibi bulundurur.
- b)İşveren, çalışanlarına tam donanımlı yetkin anlaştığı bir sağlık kuruluşunda en az yılda bir defaya mahsus ücretsiz check-up yaptırabilir.
- c)Tedavisi yurt içinde yapılamayan çalışanların yurt dışında tedavisi gerekmesi halinde ve tedavi giderleri yasal hükümler dâhilinde ilgili kuruluşlar tarafından karşılanmaması durumunda; İşveren kurumun bütçe imkânları ve uygun görülmesi halinde çalışanın tedavi giderlerini karşılar.

BEŞİNCİ BÖLÜM MALİ HAKLAR

MADDE 21-SOSYAL DENGE TAZMİNATI

- 1)01.04.2019 tarihinden itibaren iş bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki çalışanlara; aylık tavan tutarı en yüksek Devlet Memuru aylığının (ek gösterge dâhil) % 100 ü oranında sosyal denge tazminatı ödenir.
- 2) 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49'uncu maddesi kapsamında Tam Zamanlı Sözleşmeli olarak çalışan personellere %75 i oranında sosyal denge tazminatı ödenir.

MADDE 22- YEMEK YARDIMI

Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin "Yardımanın Şartları" başlıklı 5 inci maddesi; "Kurum bütçelerine yiyecek yardımı karşılığı olarak konulan ödenek, memurlara yemek vermek üzere kurulan yemek servisi, yardım sandığı, dernek veya bu mahiyetteki kuruluşa ödenir. (Ek cümle: 20.11.2017-2017/11180 K.) Yiyecek yardımının gerektirdiği giderler sadece yemek servisi, yardım sandığı, dernek veya bu mahiyetteki kuruluş tarafından yapılır denmektedir. Bunun gereği olarak işveren yemek vermeli, eğer yemek veremiyorsa yardım sandığı kurma çalışmalarına başlamalıdır.

MADDE 23- SÖZLEŞMEDE DEĞİŞİKLİK VEYA EK DÜZENLEME

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

MADDE 24- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

- a)Bu Toplu İş Sözleşmesi, Tekirdağ Belediye Başkanlığının; 2012-2013, Tekirdağ Büyükşehir Belediye Başkanlığının 2014-2015-2016-2017-2018 sözleşmelerinin devamı niteliğinde olup anılan sözleşmelere atfen yapılmıştır.
- b)İlgili sözleşme 01/04/2019 tarihinde başlar 31/12/2020 tarihinde sona erer. (Mahalli İdareler Seçiminin erken bir tarihe alınması durumunda sözleşme bitim tarihi mahalli idareler seçimi ile sınırlıdır.)
- c)Yeni sözleşme görüşmelerine eski sözleşmenin bitim tarihinden 30 gün önce başlanır.
- d)Yeni sözleşme imzalanıncaya kadar, eski sözleşme hükümleri geçerlidir.
- e)Anlaşmazlık durumlarında Tekirdağ Mahkemeleri yetkilidir.