

**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 Anayasasının 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 9759404.301.05.04 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;

a) Tüm Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası (TÜM-YEREL-SEN), "SENDİKA",
b) İzmir Büyükşehir Belediyesi, ESHOT Genel Müdürlüğü ve İZSU Genel Müdürlüğü, "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) 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

İş bu 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 Müdürlüğü'nde "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 25 günü aşması halinde aşan günlere isabet eden sosyal denge tazminatı eksik ödenir.

f) Toplu Sözleşmenin imzalandığı tarihten 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 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

- İşveren, işyerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışanların sağlığı açısından gereken her türlü önlemi almakla yükümlüdür.
- İşveren, çalışanların tüm haklarını zamanında ve noksansız olarak yerine getirmekle yükümlüdür.
- 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.
- Çalışanların görevlerini yaparken özel ve tüzel üçüncü kişilere zarar vermeleri halinde aleyhlerine açılacak davalarda işveren mevzuat kapsamında hukuki desteği sağlar.

MADDE 7- SENDİKANIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- Sendika, üyelerinin Sözleşmeye uymayan davranışlarını benimsemez ve gerekli önlemleri alır.
- Sendika, çalışma barışını korur, çıkacak anlaşmazlıkları görüşmeler yoluyla çözmeye çalışır.
- Sendika, bu Sözleşme kapsamında olan işyerlerinde kendi tüzüğü doğrultusunda işyeri temsilcilerini seçer ve işverene bildirir.
- Sendika, kendilerine ait ilan panosunda sendika ve sendika şubelerince ilan edilecek yazı, afiş vb. materyallerden sorumludur.
- 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.
- 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 kolaylığı sağlar.
- b) 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.

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, 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

37 4 

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 tarafından hizmet aracı kullanılan yönetici konumundaki personel hariç olmak üzere, 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. Personel Ulaşım Servis Tanıtım Kartının, kart ve kullanım bedeli Kurum tarafından karşılanacaktır.

MADDE17- 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 İşveren, İBB, İZSU ve ESHOT Genel Müdürlüğü'nde birer tane olmak üzere (yetkili sendika temsilcisi, İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanı ve Avukat olmak üzere üç (3) kişiden oluşan) işyerlerinde MOBBİNG ile mücadele kurulları kurar. Bu kurul, çalışanların MOBBİNG'e dair şikayetlerini inceleyerek, şikayete konu birim amirliğine iletir.

MADDE18- DİĞER HAKLAR VE ÜCRETLİ İZİNLER

- a) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Gününün kutlanıldığı hafta boyunca kadın çalışanların yapılan etkinliklere katılmaları için gerekli kolaylık sağlanır.
- b) Engelli çalışanlar, 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde ve ulusal düzeyde kabul edilen 10-16 Mayıs engelliler haftasının ilk gününde birer gün izinli sayılırlar. Engelli personel, idari tatillerde çalıştırılmaz.
- c) Engelli çalışanlara mesai saatlerinde gerekli kolaylık sağlanır.
- d) 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.
- e) 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 imkanlar dahilinde emzirme odaları tahsis eder. Bu odaların bakımı ve idaresi işveren tarafından yürütülür, araç gereçler işverence sağlanır.
- f) Çalışanların Başbakanlıkça resmi tatil ve idari izinli sayılan günleri mesai sürelerine denk gelmesi halinde bu süreler işveren tarafından daha sonra kullanılır.
- g) İşveren, çalışanlara çalışma verimini artırmak amacıyla etkinlikler düzenler.

MADDE 19- SAĞLIK HİZMETİ

- İşveren, çalışanlara ilk kademe sağlık hizmeti vermek üzere Kurum Tabibi bulundurur.
- İşveren çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini mevzuata uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdür.

BEŞİNCİ BÖLÜM MALİ HAKLAR

MADDE 20-SOSYAL DENGİ 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 21- YEMEK YARDIMI

İşveren çalışanlarına mevzuat hükümleri çerçevesinde mevcut yemek hizmeti verilen yerler dışında da yemek hizmeti sağlamak için gerekli çalışmaları yapar.

MADDE 22- 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 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

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

MADDE 25- UYUŞMAZLIKLARDA YETKİ

Bu Sözleşmeden doğan hukuki uyuşmazlıklarda İzmir Mahkemeleri yetkilidir

MADDE 26- İMZA

Bu Sözleşme 26 (yirmi altı) maddeden ibaret olup, 31 / 05 / 2018 tarihinde (5) nüsha olarak imza altına alınmıştır.

İşveren Yetkilileri

Aziz KOCAOĞLU
İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı

Dr. Buğra GÖKÇE
Genel Sekreter

Barış KARCI
Genel Sekreter Yardımcısı

Raif CANBEK
ESHOT Genel Müdürü

Behiye Fügen SELVİTOPU
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

Semih GÖK
ESHOT Genel Müdürlüğü
İnsan Kaynakları ve Eğitim
Dairesi Başkanı

Av. Adnan GELİKAL
1.Hukuk Müşaviri

Av. Melek ÜNLÜ
İZSU Genel Müdürlüğü
1.Hukuk Müşaviri

Av. Figen SEYİS
ESHOT Genel Müdürlüğü
1.Hukuk Müşaviri

Sendika Yetkilileri

Dr. Hakan KIRAN
Tüm Yerel-Sen Genel Başkanı

Bilal ALTINER
Tüm Yerel-Sen İzmir 1. Nolu
Şube Başkanı

Çetin SAYGI
Tüm Yerel-Sen
Genel TİS Hukuk Sekreteri

MAli GÜLTEKİN
Tüm Yerel-Sen İzmir 1. Nolu
Şube TİS Hukuk Sekreteri

Huriye PERİ
İşyeri Sendika Temsilcisi