

(TASLAKTIR)

**TÜM BELEDİYE VE YEREL YÖNETİM
HİZMETLERİ EMEKÇİLERİ SENDİKASI
(TÜM-BEL-SEN)**

İLE

**İZMİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ VE
BAĞLI KURULUŞLARI (İZSU VE ESHOT)**

**ARASINDA YAPILAN
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK

29/03/2014 - 31/12/2015

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

BİRİNCİ BÖLÜM HUKUKSAL DAYANAK

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 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.

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 uluslar arası 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,

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

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*(4. madde) yer almakta olup, tüm bu uluslararası anlaşmalar 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.

Nitekim konuyla ilgili olarak Danıştay Birinci Dairesi (Esas No:2005/1067, Karar No: 2005/1363) 17.11.2005 tarihli kararında, sendikamız TİM BEL SEN ile Niğde Ulukışla Belediyesi arasında yapılan toplu sözleşmenin suç teşkil etmediğini, dolayısıyla kamu emekçileri sendikalarının toplu sözleşme yapmak hakkı olduğunu bir kez daha teyid etmiştir.

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.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ile sendikamız Tüm Bel Sen arasında 01.01.1993 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere imzalanan Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinin Gaziantep Belediye Başkanlığınca yerine getirilmemesi üzerine, tüm yasal başvuru yollarının tüketilmesini müteakip sendikamız tarafından **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine** başvurulmuştur. **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.

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

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 değişiklik 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 yasada 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**

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

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.

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.

İKİNCİ BÖLÜM TARAFLAR, AMAÇ VE KAPSAM

MADDE 2- TARAFLAR

İzmir Büyükşehir Belediyesi ve bağlı kuruluşları İZSU ve ESHOT ile bu belediyeye bağlı tüm işyerleri ve açılacak yeni birimler için bağitlanan toplu iş sözleşmesinin tarafları;

Çalışanlar adına: Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (TÜM BEL-SEN)

İşveren Adına İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı'dır.

MADDE 3- TANIMLAR

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

a) Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (TÜM BEL-SEN), "SENDİKA",

b) İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı, İŞVEREN,

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

c) İşyerinin tamamını işveren adına sevk ve idareye yetkili kişi, "İŞVEREN TEMSİLCİSİ",

d) TİM BEL-SEN'e bağlı ilgili Şube Başkanlığı, "ŞUBE",

e) Bu toplu iş sözleşmesi, "SÖZLEŞME",

f) İzmir BřyřkŐehir Belediyesi'nin tamamında (tşm işyerleri ve bağlı kuruluŐlarında) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4'şncş maddesinin A bendi kapsamındaki Memur ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49'uncu maddesi kapsamında Tam Zamanlı SözleŐmeli olarak çalışan TİM BEL-SEN üyesi personeller ve dayanışma aidatı ödeyen personeller "ÇALIŞAN" Őeklinde anılacaktır.

g) İzmir BřyřkŐehir Belediyesine bağlı, mevcut bulunan ve sözleşme dşeneminde kurulacak olan bştşn iŐyerleriyle, bu işyerlerinin her biri bağlantı ve eklentileriyle, "İŞYERİ" olarak tanımlanacaktır.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN AMACI

Bu Sözleşmenin amacı,

a) Sözleşmenin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları dşenlemek,

b) Karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak,

c) Taraflar arasında doğabilecek ihtilafları uzlaŐtırıcı yollarla çşzşmlmek,

d) İşverenin ve çalışanların hak ve menfaatlerini dengelemek,

e) Çalışanların ekonomik, sosyal ve kşltşrel dşzeylerini yşkseltmek,

f) Çalışanların ekonomik, demokratik, hukuksal, sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliŐtirmek,

g) Sendika örgştlşlşkleri sayesinde çalışanların iŐsiz kalma korkusu olmadan, geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak iyi niyet ve güvenle, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları görřŐmeler yoluyla çşzmek,

h) İşyerinin demokratik bir iŐlerlięi kavuŐabilmesi için çaba gşstermektir.

MADDE 5- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI

A) KAPSAM

İŞbu Sözleşme İzmir BřyřkŐehir Belediyesi ve bağlı kuruluşları İZSU ve ESHOT ile bu işyerlerinin her birinin bağlantı ve eklentilerinin bştşnşnde çalışanları kapsar.

B) YARARLANMA

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

a) Bu Sözleşme hükümlerinden tüm işyeri ile bağlı kuruluşları ile İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin tamamında "ÇALIŞANLAR" yararlanır.

b) Sözleşmenin imzalanmasından sonra işe girip sendikaya üye olanlar ile yine sözleşmenin imzalanmasından sonra sendikaya üye olanlar, üyeliklerinin sendika tarafından işverene yazı ile bildirildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren bu Sözleşmeden yararlanırlar.

c) Sözleşmenin imzalanması sırasında sendikaya üye olup, sonradan üyelikten ayrılanlar ya da herhangi bir nedenle sendikadan ilişkisi kesilenlerin isimleri, sendika tarafından işverene ya da işveren temsilcilerine bildirildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren sözleşmenin sağladığı haklardan ancak dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabilirler.

d) Sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayanların Sözleşmeden yararlanabilmeleri, taraf sendika TÜM BEL-SEN'e taban aylığının % 1'i oranında dayanışma aidatı ödemeleri koşuluna bağlıdır.

e) Ücretsiz izin alan çalışanlar bu süre içerisinde Sözleşme ile verilen mali haklardan yararlanamazlar.

f) İşbu 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.

MADDE 6- TOPLU SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ

a) İşbu Sözleşmenin "Sözleşmenin Kapsamı ve Yararlanma Koşulları" başlığını taşıyan 5. maddesinde, sözleşmeden yararlanacağı belirtilen çalışanlara uygulanan mevzuatın bu Sözleşmeye aykırı hükümlerinin yerini bu Sözleşme hükümleri alır.

b) Yasalardan doğan haklara ek olarak, bu Sözleşmede yer alan hükümler, sözleşmeden yararlanan çalışanlar yönünden Sözleşmenin yürürlük süresinin başlangıcından itibaren, yeni bir Sözleşme yapılmaya kadar hüküm doğurmaya devam eder.

MADDE 7- UYGULAMA ESASLARI:

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

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. Emeğin haklarından ve özgürlüklerden yana yorum esas alınır.

c) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YÜRÜTÜLMESİ: Bu Toplu İş 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 ve demokratik yollara başvurma hakları saklıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM TARAFLARIN KARŞILIKLI HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

MADDE 8- İŞVERENİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

a) İşveren, bu Sözleşme ile verilen haklara aykırı olmamak üzere işin tanzimi, işyerinin sevk idaresi ile ilgili kararlar almaya yetkilidir.

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.

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

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

e) Yasalarla çalışanlar düzenlenmiş bulunan statü, teknik eğitim ve unvanlı kadrolar dışında her ne şekilde olursa olsun çalışanlar başka kadro ve statülerde çalıştırılmaz, hiçbir şekilde angarya çalışma yaptırılmaz.

MADDE 9- 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.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KONUSUNA İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 10- SÖZLEŞMEYLE İLGİLİ KURUM İÇİ YAZIŞMALAR

İşveren, işbu Sözleşmeden sağlanan hakların uygulanmasına ilişkin düzenlemelerin yapılması için gerekli kurum içi yazışmaları (her türlü yönetmelik, genelge, bildirge, servis notu, talimatname vb.) yapar ve bir nüshasını sendikaya gönderir.

MADDE 11- BAŞVURULARIN YANITLANMASI

Sendika, şube veya işyeri temsilcileri herhangi bir konuda işveren veya işveren temsilcisine yazılı olarak başvurmaları halinde, işveren veya işveren temsilcisi yazılı başvuruya en geç 15 (on beş) gün içerisinde yazılı yanıt vermekle yükümlüdür.

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

İşveren veya işveren temsilcisinin herhangi bir konuda Sendika, şube veya işyeri temsilcilerine yazılı olarak başvurması halinde de Sendika, şube veya işyeri temsilcileri yazılı başvuruya en geç 15 (on beş) gün içerisinde yazılı yanıt vermekle yükümlüdür.

MADDE 12- SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE İLAN TAHTASI TAHSİSİ

a) İşveren, 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 13- 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, ilgili şube yöneticileri ve işyeri temsilcileri sendikal faaliyetler için imkânlar dâhilinde işyerlerinin binek araçlarından yararlanırlar.

d) 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 mekânda yapılır.

MADDE 14- SENDİKA VE ŞUBE YÖNETİCİLERİ İLE SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YETKİLİLERİN GÜVENCESİ

İşyerinde çalışan sendika ve ilgili şubenin yönetim, denetim ve onur kurallarında görev alanlarla, sendika işyeri temsilcileri sendikal faaliyetleri nedeniyle cezalandırılmaz, işi ve işyerleri kendi rızası olmadan değiştirilemez.

MADDE 15-SENDİKA ÜYELERİNİN HAKLARI

Bu sözleşme süresi içerisinde sendika üyesi olmayanlara sözleşme hükümleri dışında Yasalarla getirilen haklardan farklı olarak mali kazanç

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

sağlayan bir uygulama yapılması halinde bu işlem Sendika üyelerine de uygulanır.

MADDE 16- ÇALIŞANLARIN LİSTESİNİN VERİLMESİ

İşveren, çalışanların aidat kesinti listesini 4688 Sayılı Yasa hükümlerine göre sendikaya zamanında ve düzenli olarak vermekle yükümlüdür.

MADDE 17- ÜYELİK AİDATI

İşveren tarafından, sendikanın tüzüğünde belirtilen aidata ek olarak, toplu sözleşme hükümlerinden yararlanan sendika üyelerinin taban aylıklarından % 1 oranında dayanışma aidatı kesilerek sendika hesabına yatırılır.

MADDE 18- SENDİKAL İZİNLER

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul, şube meclisi, genel meclis gibi toplantılara katılmaları için, sendikanın veya şubesinin yazılı talebi üzerine, yılda toplam 20 işgünü geçmemek üzere 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 hakları saklıdır.

MADDE 19- BELEDİYE ORGANLARINA GÖZLEMÇİ OLARAK KATILMA

Demokratik katılımcı sosyal belediyecilik anlayışı çerçevesinde Belediye Meclisinde ve Belediye Encümeninde sendikadan bir gözlemci bulundurulur.

BEŞİNCİ BÖLÜM SOSYAL HAKLAR

MADDE 20- SOSYAL ÇALIŞMALARDAN VE HİZMETLERDEN YARARLANMA

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

a) Belediyenin kurumsal yapısı dâhilinde bulunan veya Belediyenin iştiraki olan şirketler bünyesinde yer alan restoran ve sosyal tesislerden çalışanlar ile eş ve çocukları indirimli olarak yararlandırılır.

b) Belediyenin kurumsal yapısı dâhilinde bulunan veya Belediyenin iştiraki olan şirketler bünyesinde yer alan otoparklardan çalışanların araçları Konak sahilindeki otoparktan ve Fuar içindeki yer altı otoparkından ücretsiz diğerlerinden ise indirimli olarak yararlandırılır.

c) Belediyenin kurumsal yapısı dâhilinde bulunan veya Belediyenin iştiraki olan şirketler bünyesinde yer alan her türlü spor tesis ve alanları ile spor kurslarından ve kültür-sanat kurumları ve kültür-sanat kurslarından, yaz okullarından çalışanlar ile eş ve çocukları olanaklar dâhilinde mümkünse ücretsiz, değilse indirimli olarak yararlanır.

d) İşveren, sendika şube veya işyeri temsilcilerinin talepleri doğrultusunda yapılacak eğitim, seminer vb. çalışmalar için salon, araç ve gereçlerin kullanımı konusunda her türlü kolaylığı sağlar.

e) Belediye, çalışanların talebi halinde hastalanma, cenaze, düğün, taşınma gibi ihtiyaçlarında kurumun araçlarından ücretsiz yararlandırır.

f) İşveren, çalışanlardan kendisine ve eşine ait konutu bulunmayan, yapılan konutlarda adına tahsis edilenler hariç, sendika üyelerinin kurmuş veya kuracak olduğu kooperatife çalışanların talebi halinde ve imkânları nispetinde raîç bedeli üzerinde 15 yıl süreli arsa temin eder veya var olan toplu konut projeleri dâhilinde ucuz ve uzun vadeli geri ödemeli konut sağlar, belediyenin kendi imkânı yok ise diğer belediyelerden temin edilmesi yönündeki çalışmaya yardımcı olur.

MADDE 21- ULAŞIM

Çalışanların Belediyenin şehir içi ulaşım olanaklarından yararlanabilmesi için ilgili mevzuat dâhilinde kurum içi gerekli düzenlemeler işverence yapılır.

MADDE 22- YEMEK

Çalışanların mevzuatta belirtilen yemek yardımından yararlanabilmeleri için ilgili mevzuat dâhilinde kurum içi gerekli düzenlemeler işverence yapılır.

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

MADDE 23- KREŞ (ÇOCUK BAKIM EVİ) VE EMZİRME ODALARI

Bu Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliği dikkate alarak toplumsal cinsiyet eşitliği ve Kadın Dostu Kent/Belediye anlayışıyla İşveren;

a) Mevcut ya da açacağı kreş veya anaokullarından çalışanların çocuklarını ücretsiz olarak yararlandırır. Buralardaki çocukların sürekli ve düzenli sağlık kontrolleri işverence yaptırılır. Çocuk bakımevlerinin her türlü ihtiyacı işverence karşılanır. Çocuk bakım evlerinde çalıştırılacak uzman, pedagog ve öğretmenlerde Milli Eğitim Bakanlığı kriterleri aranır.

b) Tüm hizmet binalarında ve işyerlerinde emziren çalışanlar için emzirme odaları tahsis eder. Bahse konu emzirme odalarının hijyenik şartlarda olmasını ve gerekli araç ve gereçlerle donatılmasını sağlar.

MADDE 24- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

a) Yılda bir kez çalışanlara Kuruma bağlı Eşrefpaşa Hastanesi'nde tam teşekküllü sağlık taraması yapılması ve tarama bulgularının olumsuz çıkması halinde daha ileri tetkiklerin yapılması işverence sağlanır.

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

c) İşveren, işyerinde iş güvenliği vb. çalışanların sağlığı açısından gereken her türlü önlemi eksiksiz almakla yükümlüdür.

d) İşveren tarafından, çalışma koşullarında ve binaların fiziksel koşullarında engelli çalışanların durumu dikkate alınır, engelli çalışanın çalışma koşullarını olumsuz etkileyen fiziksel koşullar gözden geçirilerek yeniden yapılandırılır.

e) İşveren fiziki çalışma ortamlarının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun hale getirilmesine yönelik tedbir alır, atölye, şantiye vb. gibi riskli alanlarda çalışan personele iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun koruyucu malzemelerin tedarikini sağlar.

f) İşveren ve sendika işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığının izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesi için bir iş sağlığı ve güvenliği komisyonu oluşturur. Bu konudaki şikâyet, başvuru ve eksiklikler bu komisyonca öncelikli olarak değerlendirilir.

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

g) İşveren çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

h) İş kazaları halinde iş nedeniyle meydana gelen hasar ve zarar işverence karşılanır.

MADDE 25- DİĞER HAKLAR VE ÜCRETLİ İZİNLER

a) Sözleşmeden yararlanan belediye çalışanlarının ailesinin şikâyeti üzerine aile içi şiddet uyguladığı tespit edildiği durumlarda; söz konusu çalışanın sözleşme hükümlerinde yer alan mali ve sosyal yardımlardan elde ettikleri elinden alınarak, bunlar çalışanın eşine ödenir.

b) 8 Mart Dünya Kadınlar Gününün kutlandığı hafta boyunca kadın çalışanlar dönüşümlü olarak birer gün ücretli izinli sayılırlar.

c) İşveren ve sendika tarafından tüm çalışanlara yönelik olarak mesai saatleri içinde "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" konusunda ve ayrıca kadın çalışanlara yönelik olarak "Kadın Sağlığı" konusunda hizmet içi eğitimler verilir.

d) İş barışını ve huzurunu bozan dikey veya yatay psikolojik taciz (mobbing) uygulamalarına karşı gerekli önlemlerin alınması, bunlara karşı kurum içerisinde sendika temsilcisinin de yer alacağı, gelen şikâyet ve başvuruları değerlendiren ve bu konuda kurumsal bilinci geliştirmeyi hedefleyen "Mobbing Mücadele Masası" oluşturulur. Mobbinge karşı kurum içi iş ve işlemlere esas olmak üzere sendikanın görüşleri de alınarak ilgili mevzuat uyarınca işveren tarafından bir "Mobbing Yönetmeliği" hazırlanır.

e) Cinsel taciz ve kadına yönelik şiddet işveren ve sendika tarafından kurumda hizmet içi eğitimlerin konusu haline getirilerek koruyucu tedbirler alınır ve kurum içi yasal sürecin ve soruşturmaların başlatılmasında mağdurun beyanı esas alınır ve yeterli sayılır. Cinsel taciz ve kadına yönelik şiddet ile ilgili soruşturmalar kadın müfettişlerce yürütülür.

f) Yüksek lisans ve doktora yapan çalışanlar belirlenerek bu çalışanların eğitimlerine devam edebilmeleri için işveren veya vekilinin bilgisi dâhilinde ve işi aksatmamak kaydıyla ilgili mevzuat kapsamında gerekli kolaylık sağlanır, personel idari izinli sayılır.

(TASLAKTIR)

ALTINCI BÖLÜM MALİ HAKLAR

MADDE 26-İYİLEŞTİRME ZAMMI

İşbu sözleşmenin birinci bölümünde belirtilen hukuksal dayanaklar çerçevesinde, iyileştirme zammı olarak, halen almakta oldukları aylıklarına ilaveten her ayın maaş günü;

a) 29/03/2014 tarihinden itibaren işbu sözleşme kapsamındaki İtfaiye personeline net 890 TL,

b) 29/03/2014 tarihinden itibaren işbu sözleşme kapsamındaki Zabıta personeline ve Koruma Güvenlik personeline net 830 TL,

c) 29/03/2014 tarihinden itibaren işbu sözleşme kapsamındaki İtfaiye, Zabıta ve Koruma Güvenlik personeli dışında kalan çalışanlara net 775 TL iyileştirme zammı ödenir.

YEDİNCİ BÖLÜM YÜRÜRLÜK, SÖZLEŞMEDE DEĞİŞİKLİK, UYAŞMALIKLARDA YETKİ, İMZA

MADDE 27- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

a)4688 sayılı yasanın geçici 14. maddesinde kapsamında yapılan işbu Sözleşme, bir önceki sözleşmenin bitiş tarihi olan 28/03/2014 tarihini takiben 29/03/2014 tarihinde başlar 31/12/2015 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 28- SÖZLEŞMEDEKİ DEĞİŞİKLİK VEYA EK DÜZENLEME

Bu sözleşmede değişiklik veya sözleşmeye ilave edilecek ek maddeler sendika ile işveren arasında akdedilecek "ek sözleşme" ile yapılır.

(TASLAKTIR)

(TASLAKTIR)

MADDE 29 – UYUŞMAZLIKLARDA YETKİ

Bu Sözleşmeden doğan hukuki uyuşmazlıklarda İzmir Mahkemeleri yetkilidir.

MADDE 30- İMZA

Bu sözleşme işbu madde dâhil 30(otuz) maddeden ibaret olup, .../04/2014 tarihinde üç nüsha halinde imzalanmıştır.

İşveren Yetkilileri

Aziz KOCAOĞLU
İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı

.....
Genel Sekreter

.....
Genel Sekreter Yardımcısı

.....
ESHOT Genel Müdürü

.....
İZSU Genel Müdürü

Sendika Yetkilileri

Ömer Salih EROL
Genel Başkan

Ulus BOZKIR
Şube Başkanı

Sefa CAN
Şube TİS ve Hukuk Sekreteri

(TASLAKTIR)