

**T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
VE BAĞLI
(10 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
İŞYERLERİ ADINA**

TÜHİS

**TÜRK AĞIR SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜ KAMU
İŞVERENLERİ SENDİKASI
İLE**

KOOP-İŞ

**TÜRKİYE KOOPERATİF, TİCARET, EĞİTİM VE BÜRO
İŞÇİLERİ SENDİKASI**

ARASINDA AKDEDİLEN

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK TARİHİ

01.01.2021 – 31.12.2022

İMZA TARİHİ:16.09.2021

MADDE 1: SÖZLEŞMENİN AMACI

Bu işletme Toplu İş Sözleşmesi'nin amacı, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası, yürütümü ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

MADDE 2: TARAFLAR VE TANIMLAR

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ) dır.

Bu Toplu İş Sözleşmesi metni içinde,

- a) T.C. Millî Eğitim Bakanlığı "İŞVEREN",
- b) İşveren adına hareket eden işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişiler "İŞVEREN VEKİLİ".
- c) Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) "İŞVEREN SENDİKASI",
- d) Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ) "İŞÇİ SENDİKASI",
- e) T.C. Milli Eğitim Bakanlığı ve bağlı 10 no'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda faaliyet gösteren işyerleri "İŞYERİ",
- f) (e) fıkrasındaki işyerlerinde 4857 sayılı kanuna göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar "İŞÇİ",
- g) (e) fıkrasındaki işyerlerinde çalışan KOOP-İŞ üyesi işçiler "ÜYE",
- h) Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesi "SÖZLEŞME",
diye adlandırılmışlardır.

MADDE 3: SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA

Bu Sözleşme, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı ve bağlı 10 no.lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda sözleşmenin imzası tarihinde faaliyet gösteren bütün işyerlerini ve bu işyerlerinde çalışan taraf Sendika üyesi işçileri kapsar.


Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar üyeliklerinin sendikaca işverene bildirilme tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanırlar.

Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük başlangıç tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üye işçiler, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

Üye olmayanların yararlanmaları hakkında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uygulanır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar bu toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

Or 1



MADDE 4: SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

MADDE 5: SENDİKA AİDATLARI

İşveren, sendikanın yazılı isteği ve aidat kesilecek üye işçilerin listesini vermesi üzerine, yasal üyelik ve dayanışma aidatlarını işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesip, Sendikanın göstereceği Banka hesabına en geç 30 gün içinde yatırır. İşveren, aidat kesilen üyelerin listesini posta veya e-posta yolu ile Sendikanın muhasebe@koopis.org.tr adresine gönderir.

MADDE 6: SENDİKA TEMSİLCİLERİ

İşyeri Sendika temsilcilerinin atanması ve görevleri konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak kapsam işyerlerinin tamamında atanacak temsilci sayısı baştemsilciler dâhil 450'nin üzerinde olamaz. Taraf sendikaca birden çok temsilci atanan yerlerde temsilcilerin arasından biri baştemsilci olarak atanabilir. Atanan ve görevden alınan temsilci veya baş temsilci listesi sendikaca işverene gönderilir.

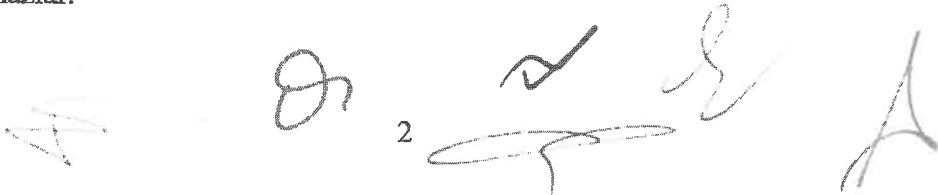
İşyeri sendika temsilcileri, yürürlükteki mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesinin diğer maddelerinde kendilerine verilen görevlerinin yanında işyerindeki sendika üyesi işçilerin yasal temsilcisi ve sözcüsü olup, görev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir.

- İşyerinde, üyeler ve işveren arasında işbirliği ve çalışma barışını sağlamak,
- Üyeler tarafından yapılan talep ve şikâyetleri tetkik ederek, makul olmayan talep ve şikâyetlerde üyeyi ikna ederek, kendi takdirine göre makul bulduğu talep ve şikâyetleri işverene intikal ettirmek,
- Üyeler ile işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların dostça çözümlenmesine çalışmak,
- Sözleşmenin uygulanması ile ilgili konularda çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını bulmak ve gerekirse konuyu sendikaya ve işverene intikal ettirmek.
- Kanuna aykırı teşebbüs ve davranışları kendi yetkileri dâhilinde önlemeye çalışmak ve kanuna aykırı teşebbüs ve davranışlarda bulunmamak,
- Sözleşmenin eksiksiz ve aksaksız uygulanmasını sağlamak, işyeri sendika temsilcilerinin görevidir.

İşyeri sendika temsilcileri lüzum gördükleri zamanda veya belli zamanlarda işyeri ile ilgili konuları görüşüp karara varmak üzere işyerinde yetkili olan işveren temsilcileri ile toplantı yaparlar. Bu toplantı tarafların gerek gördüğü gün ve saatte yapılır. Görüşmelerin gündemi ve alınan kararlar üç nüsha tutanakla tespit edilir. Tutanağın bir nüshası işveren vekiline, bir nüshası sendika şube başkanlığına, bir nüshası da işyeri sendika baş temsilcisine verilir. İşyeri sendika baş temsilcisine verilen nüsha sendika temsilcilik odasında muhafaza edilir. Periyodik toplantılar dışında lüzumlu hallerde yapılacak toplantılarda da aynı uygulama yapılır.

Temsilciler, temsilcilik görevlerini iş saatleri dışında veya işveren ya da işveren vekilinden izin almak şartıyla iş saatleri içinde gerçekleştirirler. Bu görevleri dolayısıyla asıl işlerini aksatamazlar.

2



MADDE 7: SENDİKAL TEMİNATLAR

A- İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi

İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır.

Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

B- İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

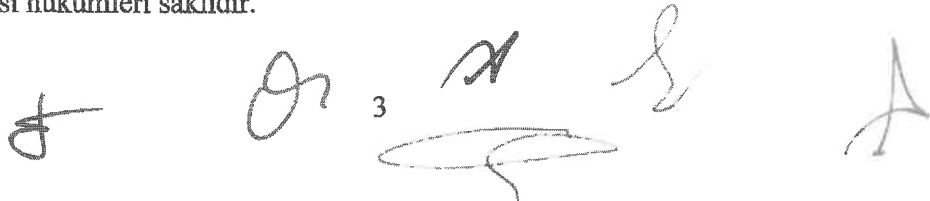
İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esassız tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

C- Sendika özgürlüğünün güvencesi

İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. In the center, there is a circular stamp containing the number '3'. To the right of the stamp, there are more handwritten marks, including what appears to be a stylized signature or initials.

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanununun 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanununun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

MADDE 8: İLAN TAHTASI VE TEMSİLCİ ODASI

Fiilen eğitim ve öğretim yapılan işyerleri dışında kalan ve temsilci atanmasına esas alınan işyerlerinde; işçilerin görebilecekleri yerlere yeteri kadar camlı ve kilitli ilan tahtası konur. Bildiri veya bültenlerde yer alan konulardan doğacak sorumluluk sendikaya aittir.

İşveren, işyeri sendika temsilcilerine belge, evrak ve kayıtlarını muhafaza edebilmeleri ve çalışmalarını kolaylaştırmaları için fiilen eğitim ve öğretim yapılan işyerleri dışında kalan ve il geneli veya işletme merkezinde toplam 50 ile 100 arasında işçi sayısı olanlara imkânlar ölçüsünde; il geneli veya işletme merkezinde toplam 100'ün üzerinde işçi sayısı olan işyerlerinin merkez biriminde, merkez biriminde uygun yer olmaması halinde bağlı birimlerin birinde oda tahsis eder.

Temsilcilik odasına haiz olunan yerlerde görevli Baştemsilciler, işbu sözleşmenin Sendikal İzinler maddesinde yer alan Baştemsilci izin sürelerini %50 artırımlı olarak kullanır.

MADDE 9: SENDİKAL İZİNLER

1- Sendika Baştemsilcisi ve işyeri sendika temsilcilerine asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için işverenin izni ile aşağıda yazılı sürelerde izin verilir.



A - BAŞTEMSİLCİ İZİNİ:

<u>İl genelindeki veya işletme merkezindeki İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık Ücretli İzin Süresi</u>
01- 50 işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat
51- 200 işçi çalıştırılan işyerinde	6 saat
201- 500 işçi çalıştırılan işyerinde	8 saat
500'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	10 saat

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, Sendika Merkezi veya Şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazıyla doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B - TEMSİLCİ İZİNİ:

<u>İl genelindeki veya işletme merkezindeki İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık Ücretli İzin Süresi</u>
01- 50 işçi çalıştırılan işyerinde	2 saat
51- 200 işçi çalıştırılan işyerinde	3 saat
201- 500 işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat
500'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	5 saat

C - DİĞER İZİNLER:

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, seminer, Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için Sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

İl Genelindeki veya İşletme Merkezindeki İşçi Mevcudu Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

01- 50 işçi çalıştırılan işyerinde	20 gün
51- 100 işçi çalıştırılan işyerinde	30 gün
101- 200 işçi çalıştırılan işyerinde	40 gün
201- 500 işçi çalıştırılan işyerinde	60 gün
501-1000 işçi çalıştırılan işyerinde	80 gün
1000'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde İşçi sayısının %10'u kadar gün.	

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının % 5'inden fazla sayıda üyenin birden bu izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak, Genel Kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

MADDE 10: YAZIŞMALAR

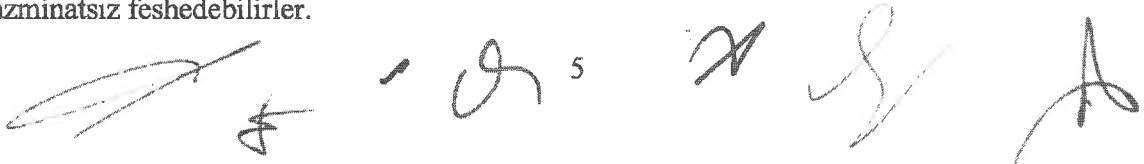
Taraflar birbirleriyle olan her türlü yazışmalarda, en geç 15 işgünü içinde cevap vermeyi kabul ederler.

MADDE 11: SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞME İSTEKLERİ

Sendika yöneticileri; işveren veya vekillerine önceden haber vermek şartı ile işyerine giderek; üyelerle öğle paydosunda görüşme yapabilirler. Keza Sendika yöneticileri işveren veya vekillerine haber vermek şartıyla mesai saatleri içinde de üyelerle görüşebilirler.

MADDE 12: DENEME SÜRESİ

Deneme süresi 30 gündür. Bu süre içinde taraflar iş sözleşmelerini bildirimssiz ve tazminatsız feshedebilirler.



MADDE 13: GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

1-Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde kanuni gözaltı süresince ücretsiz izinli sayılırlar.

2-İşçi herhangi bir suçla tutuklandığında, gözaltında ve tutuklu kaldığı süreler toplamı, İş Kanunundaki bildirim sürelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesi sayılır. Bu sürelerin İş Kanunundaki bildirim süresini aşmaması hallerinde, işçi bu süreler için ücretsiz izinli sayılır.

3- Tutukluluğun;

- Kovuşturmaya yer olmadığı,
- Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- Beraat kararı verilmesi,
- Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

nedenlerinden biriyle 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

4 - Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken doksan gün içinde tahliye edilenlerin bir hafta içinde başvurması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar. Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesi sayılır. Şu kadarki 5. fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5 - Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

- 6 ay ve daha az ceza alan,
- 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile, 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçiler, bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

6 - Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli güvenliğe, Kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine, karşı işlenen suçlardan Hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiç bir suretle tekrar işe alınmazlar.

7 - İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken, Trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

- Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,
- Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde, başvurmaları halinde eski işlerine alınırlar. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

MADDE 14: İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLEMEYECEĞİ HALLER

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 15: İHBAR ÖNELLERİ

İhbar önelleri konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 16: KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 17: HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ

İşyerinde haftalık çalışma süresi toplam 45 saattir. Bu süre beş gün üzerinden düzenlenir. Pazar günü hafta tatilidir. Cumartesi günü işçiler dinlendirilir. Ancak, haftalık çalışma süresinin 6 işgününe bölünerek uygulandığı işyerlerinde bu uygulamaya devam edilir.

6



Çalışma saatlerinin başlama ve bitme zamanları işyerinin niteliği gözönünde tutularak işveren veya vekillerince tespit olunur ve işyerinde ilan edilir. Üyelere çalışma süresinin ortalama bir zamanında, bir saat ara dinlenmesi verilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Bakanlığa bağlı okullarda, Turizm Otelcilik Meslek Liselerinde, Hizmet İçi Eğitim Enstitüleri/ASO ile Halk Eğitim Merkezleri/ASO'da ilgili mevzuat çerçevesinde Bakanlık tarafından yerine getirilmesi gereken görevlerden olan kurs, eğitim, sınav ve turizm faaliyetleri nedeniyle çalışma yapılması gereken durumlara münhasır olmak kaydıyla Cumartesi günü işçiler çalıştırılabilir. Bu şekildeki çalışma durumunda haftalık 45 saatlik çalışma süresi 6 güne bölünmek suretiyle uygulanır. İşveren yukarıdaki çalışmalara katılacak olan işçilerden her sözleşme yılının başında yazılı muvafakat almak zorundadır. İlgili birimde çalışan işçilerin ihtiyacı karşılayacak sayıda olanların yazılı muvafakat vermemesi halinde, ihtiyaç duyulan işçi, diğer okullardan talep edilen okula, muvafakati olanlar arasından temin edilir.

Bu kapsamda çalıştırılan işçilere fiilen çalıştıkları her Cumartesi günü için çalıştığı süreye bakılmaksızın sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 123,20 TL; sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayında 129,36 TL ödenir. Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır. Ayrıca, bu maddenin birinci paragrafında belirtilen haftalık çalışma süresinin gerek beş, gerekse altı güne bölünerek uygulandığı iş yerlerinden kömür kalorifer sistemi ile ısıtılan okullar ile üç öğün yemek verilen yatılı eğitim kurumlarına münhasır olmak kaydıyla; bu işyerlerinde tüm çalışma sistemlerinin uygulanmasına rağmen personel yetersizliğinden dolayı işçilerin dinlenme günlerinde kaloriferci ve aşçı olarak çalışanlardan her bir meslekten bir, ancak ihtiyaç olması halinde sadece aşçı sayısı toplam iki ile sınırlı olmak üzere, işveren tarafından göreve çağrılan; mesleği icra edebileceğine dair ehliyet veya belgeye sahip aşçı ve kaloriferci işçiye, fiilen kalorifer yaktıkları ve yemek pişirdikleri bu günler için de aynı ödeme yapılır.

Bu işçilere ayrıca fazla mesai ücreti tahakkuk ettirilmez. Bu ödeme sosyal yardım farkının hesabında dikkate alınmaz.

MADDE 18: FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır. İşçilere kanuni süreleri aşmamak üzere fazla çalışma yaptırılabilir.

Fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %80 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Haftada beş gün çalışan işçilerin Cumartesi günleri yaptığı fazla çalışmalarda ise bu oran %100 olarak uygulanır.

Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat elli dakikayı; fazla çalışmanın %100 olarak uygulandığı durumlarda ise iki saati serbest zaman olarak kullanabilir.

Fazla çalışmanın hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

MADDE 19: ULUSAL BAYRAM - GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİ VE ÖDENECEK ÜCRETLER

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri yasalarda belirtilen günlerdir. İşçilerin bu günlerde çalışmalarına ihtiyaç duyulması halinde, olağanüstü durumlar hariç önceden haber verilir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalıştırılmasına lüzum görülmeyen işçilere o gün için 1 yevmiye, çalıştırılan işçilere ise o gün için toplam 3 yevmiye (çalışmadan hak ettikleri 1 yevmiye dâhil) ödenir.

Hafta tatiline hak kazanan işçilerden, hafta tatili günlerinde çalışmayıp izin yapanlara her hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye ödenir. Hafta tatili günü tam çalıştırılan işçilere, çalıştırıldıkları hafta tatili günleri için toplam 3 yevmiye (çalışmadan hak ettikleri 1 yevmiye dâhil) ödenir.

Hafta tatili gününün Ulusal Bayram ve Genel Tatil gününe rastlaması ve işçinin bu günlerde çalıştırılması halinde de toplam 3 yevmiye (çalışmadan hak ettikleri 1 yevmiye dâhil) ödenir.

Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde işçinin tam günü aşan çalışmalarında çalıştığı her bir saat için, fazla çalışma oranı %100 olarak uygulanacaktır.

MADDE 20: İŞÇİNİN ÇALIŞIP ÇALIŞMADIĞINDA İHTİLAFLAR

İşçinin çalışma süresini tevsik edecek belge, kendisine ait imza cetveli veya puantaj cetvelidir. Her işçi işe-başladığı ve işten çıktığı saat için, kendisine ait imza cetvelini usulüne göre imzalamakla görevlidir.

MADDE 21: YILLIK ÜCRETİ İZİN

Kamu işyerlerindeki hizmet süresi;

- a) 1 yıl ile 5 yıl arasında hizmeti olan üyelere (20),
- b) 5 yıl ile 10 yıl arasında hizmeti olan üyelere (28),
- c) 10 yıldan fazla hizmeti olan üyelere (30) gün üzerinden yıllık ücretli izin verilir.

Ancak, 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

Yıllık ücretli izin günlerine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri izine ilave edilir. Ücretli yıllık izinlerin işyerinin bulunduğu il sınırı dışında kullanılması ve isteği halinde işçiye 4 güne kadar ücretsiz yol izni verilebilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Yukarıda gösterilen izin süreleri tarafların anlaşması ile, bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir. Eğitim-öğretim birimlerinde görevli olan işçilerin yıllık izinleri; zorunlu haller dışında eğitim-öğretime ara verilen dönemlerde kullanılacak şekilde programlanır.

MADDE 22: DİĞER İZİNLER

A-Ücretli izinler

- 1) İşçiye, işverence uygun görülme kaydıyla yılda 6 güne kadar ücretli mazeret izni verilebilir. Bu izinlerin kullanılması, bir defada bir saatten az, bir günden fazla olamaz.
- 2) İşçiye evlenme halinde 5 gün,
- 3) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün, evlat edinmesi halinde 3 gün,
- 4) İşçinin ana, baba, eş, çocuk veya kardeşinin ölümü halinde 5 gün, kayınvalide veya kayınpeder ölümü halinde 3 gün,
- 5) İşçilerin yangın, su baskını, deprem gibi doğal afetlere maruz kalmaları halinde 7 güne kadar, ücretli izin verilir.

Bu izinler yukarıda sayılan olayların ortaya çıkmasından itibaren bir hafta içinde (belgelendirmek kaydıyla) kullanılır.

8



6) Analik izinleri konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

7) Üyenin eş, çocuk, ana ve babasının kanser, verem gibi ağır ve acil tedavi gerektiren hastalığa maruz kalmalarında ilgili mevzuatın öngördüğü belgelere istinaden refakat gerektiği hallerde, başka bir refakatçi olmadığı durumlarda üyeye, yılda 10 güne kadar ücretli refakat izni verilir.

B-Ücretsiz İzin

İşçinin geçerli olabilecek mazereti olması durumunda işverenin de uygun görmesi halinde yılda 3 (üç) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Bu izinlerin kullanılması bir defada 10 günden az olamaz.

İşçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

MADDE 23: ASKERLİK İZİNİ

Askerlik ve Kanundan doğan çalışma konusunda, 4857 Sayılı Kanunun 31.maddesi hükümleri uygulanır.

MADDE 24: ÜCRETİN TARİFİ VE ÜCRET HESAP PUSULASI

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçiler günlük ücret prensibi ile çalıştırılırlar. Ücretin tahakkuk ve ödenmesinde mevzuat hükümleri uygulanır.

İşveren, personel kimlik kartı ile işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir ücret hesap pusulasını işçiye vermek zorundadır.

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Promosyonlar konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 25: ÜCRET ZAMMI

A- TABAN ÜCRET:

01.01.2021 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 136,67 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 136,67TL'ye çekilecektir.

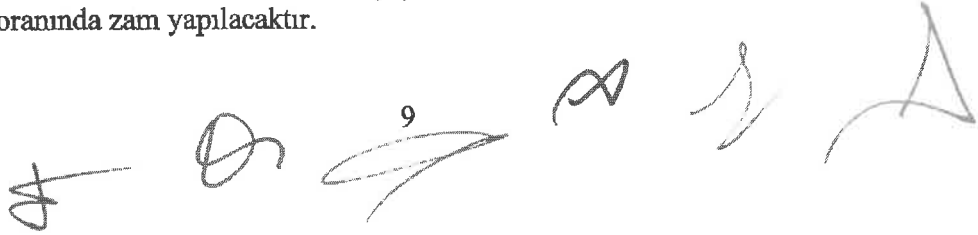
B- BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2021 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (A) fıkrasındaki taban ücrete çekildikten sonra 01.01.2021 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için % 12 (Yüzde On İki) oranında zam yapılacaktır.

C- BİRİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2021 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin, 30.06.2021 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine 01.07.2021 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl ikinci altı ay için % 5 (Yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

9



Ancak, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Aralık 2021** İndeks sayısının, **Haziran 2021** İndeks sayısına göre değişim oranının % 5 (Yüzde beş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

D- İKİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2022 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin, **31.12.2021** tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine **01.01.2022** tarihinden geçerli olmak üzere ikinci yıl birinci altı ay için % 5 (Yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Haziran 2022** İndeks sayısının, **Aralık 2021** İndeks sayısına göre değişim oranının % 5'i (Yüzde beş) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

E- İKİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2022 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin **30.06.2022** tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine **01.07.2022** tarihinden geçerli olmak üzere ikinci yıl ikinci altı ay için % 5 (Yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Aralık 2022** İndeks sayısının, **Haziran 2022** İndeks sayısına göre değişim oranının % 5'i (Yüzde Beş) aşması halinde aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2022 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

F- Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden sonra, kapsam işyerlerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları ve sendikaya üye olmaları kaydıyla, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere, günlük brüt çıplak ücretleri; sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında işe başlayanlar için **140,00 TL/Gün**, sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayında işe başlayanlar için **147,00 TL/Gün** olarak uygulanacaktır. Bu işe giriş ücreti sözleşmenin ikinci yılında ise ücret zammı oranında ve ücretin zamladığı tarih itibariyle artırılarak uygulanır. İlk defa işe alınan bu işçilere işe alındıkları dönem için öngörülen ücret zamları ayrıca uygulanmaz, ancak takip eden dönemlerin ücret zamlarından yararlandırılırlar. (Örneğin; sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayında ilk defa işe alınacak işçinin yukarıdaki esaslara göre **147,00 TL/Gün** olarak tespit edilen işe giriş ücretine işe alındığı döneme ait ücret zammı uygulanmayacak, takip eden dönemlerin ücret zamları uygulanacaktır). Ancak, bu uygulama sebebiyle sonradan işe alınan işçilerin ücretleri hiç bir şekilde kendinden kıdemli işçilerin ücretini geçemez.

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden itibaren kapsam işyerlerine devren gelecek işçilerden, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayanların fiili günlük ücretleri; ilk defa işe alınacak işçinin işe giriş ücretinin altında kalır ise toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihini takip eden aybaşından geçerli olarak mevcut günlük ücretleri işe giriş ücretine yükseltilir, üstünde ise fiili günlük ücretini almaya devam eder.

MADDE 26: İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE

A) İLAVE TEDİYE:

İşçilere, 6772 sayılı kanun esaslarına göre ilave tediye ödenir.

B) İKRAMİYE:

İşçilere her sözleşme yılının Mart ve Eylül aylarının ilk haftası içinde 30'ar günlük çıplak ücretleri tutarında iki ikramiye ödenir.

Bu ikramiyelerin ödenmesinde, işverence verilen her türlü ücretli izinler ile 4857 sayılı Kanununun 55.maddesinde sayılan süreler çalışılmış gibi dikkate alınır. İkramiyeler, çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 27: SOSYAL YARDIM

Sendika üyesi işçilere her ay için sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 476,03 TL/Ay, sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayında 499,83 TL/Ay Sosyal Yardım ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Bu yardımın ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde kistelyevm yapılmaz.

MADDE 28- HİZMET ZAMMI:

Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum veya Kuruluşlarında geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla 01.01.2021 tarihinden itibaren uygulanmak üzere brüt 7,00 TL/Ay hizmet zammı verilir. 696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihidir. Hizmet zammı sosyal yardım farkının hesabında dikkate alınmayacaktır.

MADDE 29: YEMEK YARDIMI

İşçilere; işyerinde fiilen çalıştıkları günlerde bir öğün, 2000 kalorilik doyurucu yemek, ücretsiz verilir.

Ancak, yemek saatinde işyeri dışında görevli olanlara, Ramazan ayında oruç tutanlara, sağlık kurulu raporu ile perhizli olduğunu belgeleyenlere ve yemek çıkarılması veya verilmesi mümkün olmayan işyerlerinde çalışan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 14,54 TL/Gün, sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayında 15,27 TL/Gün yemek yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

MADDE 30: VASITA YARDIMI

Sendika üyesi işçilere; işe geliş ve gidişlerini temin etmek amacıyla, fiilen çalıştıkları her gün sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 15,29 TL/Gün, sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayında 16,05 TL/Gün vasıta yardımı öder.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

İşveren vasıtaları ile taşımalarda ve işletme içindeki lojmanlarda oturanlara vasıta yardımı ödenmez.

MADDE 31: GİYİM YARDIMI

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında her ay 27,56 TL/Ay, sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayında her ay 28,94 TL/Ay giyim yardımı ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

MADDE 32: EVLENME YARDIMI

Sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında evlenenlere 269,35 TL, sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayında evlenenlere 282,82 TL evlenme yardımı yapılır.

Bu ödeme, sözleşmenin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve evlenme olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutarlar üzerinden ödenecektir.

MADDE 33: DOĞUM YARDIMI

İşçinin eşinin veya kendisinin; sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında doğum yapması halinde 134,75 TL, sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayında doğum yapması halinde 141,49 TL doğum yardımı yapılır.

Bu ödeme, sözleşmenin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve doğum olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutarlar üzerinden ödenecektir.

İşçinin eşi de işyerinde çalışıyorsa doğum yardımı anneye yapılır. Bu yardım çocuğun ölü doğması halinde de yapılır, bu durumda işçiye ayrıca ölüm yardımı ödemez.

MADDE 34: ÖLÜM YARDIMI

1) Üyenin eşi, çocuğu, ana ve babasının ölümü halinde kendisine sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 404,06 TL, sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayında ölümü halinde kendisine 424,26 TL,

2) Üyenin ölümü halinde kanuni mirasçılarına sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 673,30 TL, sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayında ölümü halinde kanuni mirasçılarına 706,97 TL,

3) Üyenin iş kazası sonucu ölümü halinde kanuni mirasçılarına sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında ölümü halinde 1.077,20 TL, sözleşmenin birinci yılı ikinci altı ayında ölümü halinde kanuni mirasçılarına 1.131,06 TL, ölüm yardımı yapılır.

Bu ödemeler, sözleşmenin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve ölüm olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutarlar üzerinden ödenecektir.

Ancak yukarıda belirtilen ödemelerin yapılabilmesi için işçi veya kanuni varisleri ölüm olayını belgelemek mecburiyetindedirler.

MADDE 35: EK ÖDEME

İşçilere, müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında yılda bir defa ve Temmuz ayında brüt 1.164,60 (Binyüzaltmışdörtliraaltmışkuruş) TL ek ödeme yapılacaktır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ise, Temmuz ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %12 ve ikinci altı ay zammı olan %5 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir. Ek ödeme sosyal yardım farkının hesabında dikkate alınmayacaktır.

MADDE 36: HARCIRAH

Bütçe Kanunu ve Harcırah Kanunu Hükümleri uygulanır.

MADDE 37: ENGELLİ İŞÇİLER İLE İLGİLİ HUSUSLAR

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır. Ancak, engelli işçilerin çalıştırılmalarına yönelik süreler, çalıştırılacakları işler ve bu işlere ilişkin işyerlerinin engellerine uygun hale getirilmesi için, işverence gerekli tedbirler alınır.

MADDE 38: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İşveren, iş sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla işyerinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı" hükümlerine uygun olarak gerekli tedbirleri alır.

İşveren, işin ve işyerinin gereklerini göz önünde bulundurmak, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümlerine uygun olmak şartıyla işçi çalıştırır (Örneğin, kalorifer yakan işçilerin "ateşleyici yeterlilik belgesi" olmadan çalıştırılmaması gibi).

Bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı" nın ilgili hükümleri uyarınca işverence koruyucu giyim eşyası verilir. İşçiler iş esnasında bu eşyaları giymeye özen gösterir.

MADDE 39: İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ VE NAKİLLER

1- İşçiler gerektiği takdirde işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde ya da işçinin sahip olduğu ehliyet veya belgeye uygun diğer işlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

2- Görülen işin niteliğinde benzerlik veya işçinin sahip olduğu ehliyet veya belgeye uygun diğer işlerden olmak şartı ile işçilerin aynı işverene bağlı ilçe hudutları içindeki bir başka işyerine, işverence geçici veya daimi olarak nakledilmeleri mümkündür. Bu nakil ve yapacağı işle ilgili hususlar, yazı ile işçiye tebliğ edilir.

3- İşçilerin aynı işverene bağlı il veya ilçe hudutları dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Daimi nakle rıza göstermeyenlerin iş sözleşmeleri işveren tarafından bildirimli olarak feshedilebilir.

Geçici süreli nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre (3) ayı geçemez.

Şu kadar ki, işverenin kapsama giren işyerlerinde işçinin sahip olduğu ehliyet veya belgeye uygun işlerde işçi ihtiyacı olması halinde bu işlere; öncelikle istekli olanlar nakledilirler. İstekli olmaması halinde ihtiyaç fazlası olan veya kapanan işyerlerinden işverence rıza aranmaksızın işçi nakli yapılabilir.

Yukarıdaki fıkralarda öngörülen nakillerde, işçinin ücretinde bir azaltma yapılamaz.

4- İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

5- Sağlık ve eş durumu öncelikli olmak kaydıyla işçinin isteği, çalıştığı yer işveren vekilinin uygun bulması ve talebin Bakanlıkça onaylanması halinde işçinin başka bir işyerine nakli yapılabilir.

Bu sözleşme kapsamındaki işçiler, aynı şartlarda olmak kaydıyla karşılıklı yer değiştirme talebinde bulunabilir.

Bu bent hükümlerinin uygulanmasına ilişkin esas ve usuller Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenir.

6- İl hudutları dışındaki bir işyerine nakledilen işçiler 6 iş günü içinde yeni işyerlerinde göreve başlarlar ve bu sürelerde ücretli izinli sayılırlar.

7- İşçiler, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı işyerleri dışındaki işyerlerine rızaları alınmadan geçici dahi olsa görevlendirilemezler.

8-İşçilerden mesleki eğitimlere katılmış ve onaylı sertifika sahibi olanlar,meslek lisesi,meslek yüksekokulu,lisans ve lisanüstü eğitim kurumları mezunları, kurumda ihtiyaç duyulan mesleki işlerde veya eğitimlerine uygun işlerde görülen hizmetlerin aksamasına meydan vermeyecek şekilde görevlendirilebilirler.

MADDE 40: EĞİTİM

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı ile KOOP-İŞ Sendikası birlikte Merkez ve Taşra teşkilatında çalışan işçi ve işveren vekillerine yönelik olarak eğitim programları düzenler. Talep edilmesi halinde TÜHİS eğitici desteği sağlayabilir.

MADDE 41: HASTALIK YARDIMI

Hastalık yardımı konusunda Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uygulanır. Üyenin Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen ilk iki günlük ücreti işveren tarafından ödenir.

3713 sayılı Terörle Mücadele Yasası hükümlerine göre sosyal güvenlik destek primi ödeyerek işyerinde çalışmakta olan vazife malulü işçilerin Sosyal Güvenlik Mevzuatına uygun hastanelerden aldıkları istirahat raporları ile muayene ve tedavide kaldıkları süreler için ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılmaz.

MADDE 42: HASAR VE ZARAR TESPİTİ

Kusurları dolayısıyla kullandıkları araç, makine, alet ve edevatı hasara uğratan veya imal ettiği malı bozan, hatalı yapan işçilerden, meydana gelen zararın tazmini için şu şekilde hareket edilir;

a) Olayın vuku bulduğu işyerinde, işveren vekilinin görevlendireceği 2 kişi (bir tanesi hasar konusunda uzman kişi olmak üzere) ile sendikanın seçeceği bir kişi olmak üzere 3 kişiden oluşan bir komisyon kurulur.

b) Komisyon, işçinin savunmasını da alarak, zararın hangi sebepten meydana geldiğini, işçinin zarardaki rolünü ve ödeyeceği tazminatın miktarını tespit eder.

c) Komisyonun kararı işveren vekilinin onayından sonra işçiye tebliğ edilir. Kararın tebliğ tarihinden itibaren 6 iş günü içinde taraflar mahkemeye itiraz edebilirler. Bu süre içinde itiraz edilmemişse karar kesinleşir. İtiraz yapılmışsa karar mahkeme sonucunda kesinleşir.

d) Kesinleşen hasar veya zarar bedeli işçinin ücretinin 1/5'i nispetinde olmak üzere her ay ücretinden muntazaman kesilerek tazmin edilir.

e)İşverenin İş Kanunundan doğan hakları saklıdır.

MADDE 43: İŞE BAŞLAMA VE GEÇ GELMELER

İşçilerin, işbaşı saatinde görev yerlerinde hazır bulunmaları şarttır.

a) Bir ayda üç defa 10'ar dakikaya kadar geç kalmalarda işçinin ücretinden bir kesinti yapılmaz ve herhangi bir ceza verilmez.

b) İşe geç gelmeyi ve işyerini erken terk etmeyi alışkanlık haline getirenler hakkında disiplin hükümleri uygulanır.

MADDE 44: MAKİNE - ARAÇ VE GEREÇ BAKIMI

İşçinin kullandığı münhasıran işyerinde bulunan araba, makine, araç gereç ve avadanlıkların bakımları ve temizlenmesi için mesai bitimine on beş dakika kala işveren veya işveren vekili, gerekli uygun zamanı ayırır. İşçiler de bu zaman içinde yukarıda belirtilen makine ve avadanlıkların günlük ve haftalık bakımlarını yapmakla yükümlüdür.

MADDE 45: DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARI I- DİSİPLİN KURULUNUN KURULUŞU VE ÇALIŞMA ŞEKLİ:

A) Kuruluşu:

a) Bakanlık Merkez Teşkilatında sözleşmenin imza tarihinden itibaren 30 gün içinde bir İşçi Merkez Disiplin Kurulu teşekkül ettirilir. Bakanlık Merkez Teşkilatı dışındaki birimlerin iş yoğunluğu dikkate alınarak, işçi sendikası ile konuyu görüşerek aşağıdaki esaslar dâhilinde Döner Sermayeler ve İl Müdürlükleri bazında olmak kaydıyla bir veya birden çok Disiplin Kurulu kurulabilir. Bu Disiplin Kurulları yaptıkları inceleme neticesinde "işten çıkarma" cezasını gerektirdiğini düşündüğü fiillerde karar verilebilmesi için olayı, belgeleri ile birlikte İşçi Merkez Disiplin Kuruluna intikal ettirir. Ancak, işbu toplu iş sözleşmesinin "Disiplin Cezaları" başlıklı II numaralı alt bendinin 1. fıkrasında işverene resen (Disiplin Kuruluna intikal ettirmeden) fesih yetkisi verilen hallerde (Tutukluluk, Gözaltına alınma halleri dâhil) konu hiçbir şekilde Merkez Disiplin Kuruluna intikal ettirilmez.

b) Disiplin Kurulu; işveren vekili tarafından tayin edilecek iki asıl, iki yedek üye ile sendikanın tayin edeceği iki asıl, iki yedek üyeden teşekkül eder. Taraflar kurul üyelerini istediği zaman değiştirme hakkına sahiptir. Taraflar kurul üyelerini ve yapılan değişikliği diğer tarafa yazı ile yedi gün içerisinde bildirir.

c) Kurul başkanı, işveren temsilcileri arasından; işveren vekilince tayin olunur.

d) Toplantı, asıl üyelerin tamamının iştiraki ile yapılır. Üyelere toplantıya katılmaları için en az üç gün önceden başkanlıkça çağrı yazısı gönderilir. Bu çağrı yazısına toplantının gündemi ve sair belgeler eklenir. Asıl üyelerin mazereti halinde, yedekleri toplantıya çağrılır.

Bu toplantıda çoğunluk sağlanmaz ise müteakip toplantı üç gün sonra katılan üyeler ile yapılır.

B) Çalışma Şekli:

Olayın disiplin kurulunca ele alınması ve incelenmesi aşağıdaki şekilde yapılır.

a) Disiplin kurulundan geçirilecek olay, İşveren vekili tarafından disiplin kuruluna bir yazı ile intikal ettirilir. Bu yazıya; varsa olayla ilgili belge, bilgi ve tutanaklar eklenir. İşveren vekilince gerek görülmesi halinde olay, müfettiş veya muhakkik ön incelemesine tabi tutulabilir. Bu durumda teklif içermeyen müfettiş veya muhakkik raporu disiplin kuruluna sunulur.

b) Disiplin Kurulu; işverence intikal ettirilen olayları mevzuat, tamim ve emirler ile işbu sözleşme hükümleri uyarınca inceleyerek karar alır. Kurul; üyelerin de görüşleri alınarak, başkan tarafından tayin edilen yer, gün ve saatte toplanır.

c) Disiplin Kurulu; olayı lüzum gördüğü şekilde tetkik ve tahkik ederek ve ilgililerin savunmasını alarak, savunmadan imtina edenler olur ise bu durumu bir tutanağa bağlayarak altı işgünü içinde sonuçlandırır ve sonucu işveren vekiline bildirir. Olayın özelliği icabı altı işgünü süre içinde sonuçlanmayacağı anlaşılır ise bu süreye en çok üç işgünü ilave yapılır. İşçi Merkez Disiplin Kuruluna intikal eden ve yerinde inceleme veya tahkikat yapılmasını gerektiren olaylarda;(a) bendindeki müfettiş veya muhakkik incelemesi dahil yerinde yapılan inceleme ve tahkikat süresi bu süreye ilave edilir.

d) Disiplin Kurulu; kararlarını çoğunlukla verir. Oy eşitliği halinde, başkanın oyunun tarafı çoğunluğu sağlamış sayılır. Kurul tarafından alınan kararlara ilişkin imzalı karar tutanağı; karara ilişkin evrak, belge, bilgi ve varsa ifade tutanakları ile birlikte işyeri idaresine verilir.

e) Disiplin Kurulu kararları işverenin onayı ile uygulamaya konulur ve netice tebligat hükümlerine göre işçiye tebliğ edilir. İşveren, Disiplin Kurulunca verilmiş olunan kararları işçi lehine değiştirebilir.

II- DİSİPLİN CEZALARI:

1. İşveren veya vekili; disiplin cezasını öngören hükümlerde yer alan olayların tetkik ve tahkiki icap ettirmeyecek şekilde açıkça meydana geldiği hallerde; işçiye ihtar ve bir günlük

ücret kesimi cezalarını resen verebilir. İşçi, işverence kendisine uygulanan bir günlük ücret kesimi cezasına altı işgünü içinde Disiplin Kurulu nezdinde itirazda bulunabilir. Ayrıca işveren; İş Kanununun, işverene haklı nedenle derhal fesih yetkisi tanıyan hususlara münhasır vakalarda, tahkik ve tetkiki icap ettirmeyen somut belge ve bilgilerin varlığı ya da suçüstü hallerinde, konuyu disiplin kuruluna intikal ettirmeksizin, mevzuatın kendisine tanıdığı fesih yetkisini kullanabilir. İşverenin bu şekilde fesih yetkisini kullanması halinde, feshin sebebini de belirten bir yazıyı sendikaya gönderir.

2. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, İş Kanunu ile çalışma hayatını ilgilendiren sair mevzuatın işverene, sendikaya ve işçiye tanıdığı hakların kullanılmasına karşı mahkeme yolu açıktır.

Aşağıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına ve oluşmuş bir işyeri ya da kamu zararı var ise bu zararın tahsiline yönelik işlemlerin yürütülmesine engel teşkil etmez.

3. İşveren veya işveren vekilince resen verilecek ihtar ve bir günlük ücret kesimi cezası ile yukarıdaki hallerde yapacağı uygulamalar dışında Disiplin Kuruluna intikal ettirilen durumlara münhasır olmak kaydıyla, Disiplin Kurulu; işçinin suçunun nevine ve ağırlık derecesine göre; ihtar, 1 ila 3 günlüğe kadar ücret kesintisi (Bu ceza işçinin bir ayda iki günlük ücretini geçmeyecek şekilde, aylara yansıtılarak kesilir) ve işten çıkarma cezalarından birini verir. Cezaların hafiften ağıra doğru sıralanış biçimi; ihtar, 1, 2, 3 günlük ücret kesimi ve işten çıkarmadır. Bir Yıllık sürede aynı olaydan dolayı tekrar Disiplin Kuruluna gelen üyeye bir üst ceza uygulanır. İşçilere aynı fiillerinden dolayı iki ceza verilmez. Ancak işledikleri suçlar iki ayrı cezayı gerektiriyorsa sadece en ağır olan suçun cezası verilir.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller ve bunların cezaları aşağıda gösterilmiştir:

A) İhtar: İşçiye, görevinde ve davranışlarında dâima dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

İhtar cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde işverence belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,

b) Bilgisi dâhilinde meydana gelmiş bulunan, İş kazaları dâhil işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili ve resmi makamlara zamanında bildirmemek,

c) Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,

d) Bir ay içinde üç defadan fazla 10 dakikayı aşacak şekilde özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,

e) İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek,

f) İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak,

g) Görevine karşı kayıtsızlık göstermek, ilgisiz kalmak ve kendisine verilen işin bittiğini işi veren amirine bildirmemek,

h) Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak,

i) Çalışma saatlerinde iş arkadaşlarını ve iş araçlarını işlerini aksatmaya sebep olacak şekilde meşgul/işgal etmek,

j) Kendisi ile ilgili hastalık belgelerini ve mevzuatın işverene verilmesini mecbur kaldığı evrak ve sair belge ve bilgileri işverence belirlenmiş birimlere süresi içinde vermemek veya bildirmemek,

k) Çalışma arkadaşlarını yukarıda belirtilen suçlardan herhangi birisini işlemesi için teşvik ve tahrik etmek.

l) İşverence tespit edilmiş usul ve esaslar veyahut genel kabul görmüş teamüllerde belirlenen yöntem ve sırayı atlayarak şikâyet ve müracaatta bulunmak,

m) Çalışma saatleri içinde sosyal medya kullanımı nedeniyle asli görevini aksatmak, bu konuda dikkat ve özeni göstermemek,

B) Ücret Kesintisini Gerektiren Haller: İşçiden 1 ile 3 günlüğe kadar ücret kesintisi yapılmasıdır.

1. Bir günlük ücret kesintisi cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımından kusurlu davranmak,

b) Otuz gün içinde İzinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek,

c) İşyerinin huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak,

d) Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek,

e) İş arkadaşlarına ve mahiyetindekilere söz veya hareketle sataşmak.

f) İşyerinde gördüğü tehlike oluşturma ihtimali bulunan bir durumu en yakın amirlerine veya ilgili birimlere bildirmemek,

g) Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek,

h) Bilgisi dâhilinde meydana gelmiş bulunan, iş kazaları dâhil işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili ve resmi makamlara kusuru olmaksızın bildirmemek,

2. İki günlük ücret kesintisi cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Kendisine teslim edilen resmi belge, araç ve gereçleri işverenin talimatı olmaksızın işyeri dışına çıkarmak, bunların tahrip olmasına, çalınmasına ve kaybedilmesine sebep olmak,

b) Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,

c) İşyerine ait resmi belge, araç, malzeme, vasıta, alet veya materyali izinsiz olarak özel işlerinde kullanmak,

d) Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,

e) Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,

f) İşyerinde kavga çıkarmak veya çıkmasına sebebiyet vermek.

g) Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak suretiyle kamu hizmetinin aksamasına yol açmak,

3. Üç günlük para kesintisi cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde işveren veya işveren vekilince belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,

b) İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden yangına sebep olmak,

c) İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek,

d) Amirine, mahiyetindekilere, iş arkadaşlarına karşı herhangi bir şekilde küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketlerde bulunmak; hakaret etmek,

e) Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,

f) İnternet, sosyal medya ve benzeri bilgi teknolojileri vasıtasıyla işyeri, iş arkadaşları ve amirleri hakkında yanlış bilgiler vermek, gerçeğe aykırı suçlamalar yapmak ve kanunların suç saydığı hakaret edici ve aşağılayıcı ifadelerde bulunmak,

C) İşten çıkarma: İşçinin iş akdinin işveren tarafından feshedilmesidir.

İşten çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,
- b) İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki içmek, uyuşturucu madde kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak,
- c) İşyerini kısmen veya tamamen durdurmak amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak,
- d) Emniyeti kötüye kullanmak, gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek,
- e) İşçinin, işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi;
- f) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak suretiyle işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması,
- g) Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek,
- h) Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek,
- ı) Hırsızlık yapmak veya hırsızlığa teşebbüs etmek,
- j) Her ne şekilde olursa olsun fiziksel şiddet, cinsel taciz, tehdit içeren fiil ve eylemlerde bulunmak,
- k) İdeolojik ve siyasi amaçlarla işyerinin huzur, sükûn ve düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemeye yönelik fiil ve davranışlarda bulunmak, bunları tahrik ve teşvik etmek,
- l) Kendisine verilen görevle ilgili yetkileri veya araç ve gereçleri kendisine çıkar sağlayacak şekilde kullanmak veya kullanmaya teşebbüs etmek,
- m) Bilgisi dâhilinde meydana gelmiş bulunan İş kazaları dâhil işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili ve resmi makamlara kasten bildirmemek,

D) Kıyas: İşbu maddede sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve haller nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlar hakkında, disiplin kurulu; bu madde ile İş Kanununun ilgili maddeleri ve konuya ilişkin genel mevzuat hükümleri doğrultusunda değerlendirme yaparak, verilecek cezayı kıyas yoluyla takdir ve tayin eder.

MADDE 46: UYUŞMAZLIKLARI VE MÜRACAATLARI DEĞERLENDİRME YÖNTEMİ

- a) Bu sözleşmenin uygulanmasından veya çalışma ilişkilerinden kaynaklı sıkıntıların olması halinde konu sendika temsilcisince en yakın işveren vekiline intikal ettirilerek çözülmeye çalışılır.
- b) (a) bendine göre yapılan müracaatla çözüm bulunamaması halinde konu, Sendika şubesinde işletme merkezlerinde Merkez Müdürü, illerde İl Müdürü veya bunların yetkilendireceği işveren vekili ile çözülmeye çalışılır.
- c) Yapılan müracaatın (b) bendine göre de çözüme kavuşturulmaması halinde, konu taraflarca belgeleri ile birlikte Müracaatları Değerlendirme Kuruluna intikal ettirilir.
- d) Milli Eğitim Bakanlığı nezdinde biri TÜHİS 'ten olmak üzere iki işveren temsilcisi ile Sendika Genel Merkezinin seçeceği iki temsilciden oluşan " Müracaatları Değerlendirme Kurulu" na intikal eden müracaatlar 15 gün içinde değerlendirilir. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık yapar. Bu kurul, bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren 30 gün içerisinde taraflarca oluşturulur.

MADDE 47: YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2021 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek ve 31.12.2022 tarihinde sona ermek üzere 24 Ay sürelidir.

EK MADDE: ÖZEL HÜKÜMLER

A) DEVREN GELEN İŞÇİLERİN SOSYAL YARDIM FARKI

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden önce kapsam işyerlerine çeşitli kanunlar ile devren gelen işçilerden 31.12.2020 tarihinde sona eren toplu iş sözleşmesinin "Devren Gelen İşçilerin Sosyal Yardım Farkı" başlıklı Ek Maddesinin (A) bendi uygulanana 31.12.2020 tarihi itibariyle lehlerine oluşmuş olan "Sosyal Yardım Farkları" iş bu toplu iş sözleşmesi ile oluşan sosyal yardım mahiyetli ödemeler ile söz konusu Ek Maddedeki aynı esas ve usullerle karşılaştırılarak varsa işçi lehine fark, sıfırlanacağı tarihe kadar "Sosyal Yardım Farkı" adı altında her ay işçilere ödenir.

Bu esaslara göre dönemler itibariyle veya yeni hesaplama yapılmasını gerekli kılan değişiklik üzerine belirlenen "Sosyal Yardım Farkı" işçiye % 5 (Yüzde beş) artış yapılarak ödenir. (Örnek: Bu düzenlemenin kapsamına dahil olan işçinin; maddede yer verilen esas ve usuller gereği devir sözleşmesinde yer alıp ta uygulamasına son verilen hükümlere göre bir defaya mahsus olarak hesaplanmış olan sosyal yardım tutarının 850.- TL olduğunu varsayalım. Bu işçinin 01.01.2021 tarihinden geçerli işbu toplu iş sözleşmesi ile belirtilen EK maddedeki esas ve usuller çerçevesinde ödenmesi gereken yeni sosyal yardımlar tutarı varsayalım ki 700.- TL olsun. Bu örnek işçiye, 01.01.2021 tarihinden itibaren ödenmesi gereken 150.- TL'lık "Sosyal Yardım Farkı" % 5 oranında artış ile 157,50 - TL olarak ödenecektir. Aynı işçinin 700.- TL olarak hesaplanmış olan sosyal yardımlar toplamının 01.07.2021 tarihinden itibaren 750.-TL 'ye yükseldiğini varsayalım. Bu durumda 01.07.2021 tarihinden geçerli olarak ödenmesi gereken 100.- TL (dondurularak ödenen sosyal yardım tutarı:850 TL- iş bu toplu iş sözleşmesi gereği yeni artış ile ödenmesi gereken sosyal yardımlar tutarı: 750 TL = ödenmesi gereken sosyal yardım farkı: 100.-TL) tutarındaki "sosyal yardım farkı" % 5 artış ile 105 TL olarak ödenecektir. "Sosyal Yardım Farkı" her değiştiğinde, işbu örnekte yer verilen hesaplamanın esas ve usulleri dikkate alınarak uygulamaya devam edilecektir).

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde çeşitli kanunlarla kapsam işyerlerine devren gelecek olan işçilere; yararlanma tarihini takip eden aybaşından geçerli olmak üzere yukarıdaki esas ve usuller çerçevesinde uygulama yapılacaktır.

B)MEB DÖSE İŞLETMESİ MÜDÜRLÜĞÜ İŞYERLERİNE İLİŞKİN ÖZEL HÜKÜMLER

1) MEB Döner Sermaye İşletmesi (DÖSE) Müdürlüğü 10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde işin gereği olarak kapalı devre çalışması yapılması halinde, hizmetine ihtiyaç duyulan işçiler bu çalışma sistemine uymak zorundadır.

Kapsam işyerinde çalışanlardan "kapalı dönem" de görevlendirilen işçilere; her bir kapalı dönemde yaptıkları fazla çalışmalar ve tatil çalışmaları karşılığında ve çalıştıkları sürelerin tamamı için olmak üzere; günlük brüt çıplak ücretlerinden aynı şekilde; 17.02.2011 tarihli ve 6114 sayılı Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 6 ncı maddesinin onüçüncü fıkrasına dayanılarak hazırlanan "Sınav Ücretlerine İlişkin Usul ve Esaslar" konulu Bakanlar Kurulu Kararı ve bu Karara aykırılık teşkil etmeyen Milli Eğitim Bakanlığı iç mevzuatı gereğince "kapalı dönem" de görevlendirilen işçi dışındaki personele ödenmesi öngörülen ücretler; emsali görevi yürüten işçilere de tabi oldukları tahakkuk kuralları dikkate alınmak suretiyle aynı esas ve usuller çerçevesinde ödenir. Bu hüküm kapsamında ödeme yapılan işçilere; çıplak ücretleri ve toplu iş sözleşmesi ile öngörülen

ödemelerden başka kapalı devre çalışması için fazla çalışma ve tatil ücreti dahil hiç bir ek ödeme yapılamaz.

Ancak, bu düzenlemeye rağmen; maddeden yararlanan işçilere bu çalışmalarını gerekçe gösterilerek; yargı kararları gereğince fazla çalışma ve tatil ücretine hükmedildiğinde ya da herhangi bir mevzuata dayanarak farklı bir ödeme öngörüldüğünde, bu madde gereğince yapılan ödemeye son verilir, yapılmış ödemeler var ise yapılacak ödemelerden mahsup edilir. Yapılan ödeme yapılacak ödemelerden fazla ise yapıldığı ay sayısı kadar taksitlendirme ile işçiden tahsil edilir. Ayrıca 29.12.2015 tarihinden sonra geçmiş yıllara dönük olarak Kapalı Devre Çalışması ile ilgili (kapalı devredeki fazla çalışma ve tatil ücretleri dahil) dava açanlar bu madde hükümlerinden yararlanamazlar.

2) MEB Döner Sermaye İşletmesi (DÖSE) Müdürlüğü 10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan işçilere başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla her ay için tahakkuk ettirilen çıplak ücretleri tutarının yüzde 10'unun prim olarak ödenmesi uygulaması ile söz konusu işyerlerinde vasıta yardımıyla uygulanmakta olan çalışmakta olduğu ilin 60 bilet bedelinin net olarak ödenmesi uygulamasına devam edilecektir. Ancak, vasıta yardımıyla bir ayı aşan izin ve istirahat hallerinde bu ödeme yapılmaz.

C) HAYAT BOYU ÖĞRENME GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İŞYERLERİNE İLİŞKİN ÖZEL HÜKÜMLER (SURIYELİ ÇOCUKLARIN TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNE ENTEGRASYONUNUN DESTEKLENMESİ PROJESİ (PİKTES 2) KAPSAMINDA ÇALIŞAN ÖĞRETİCİLER İÇİN)

Bu proje (PİKTES) kapsamında çalışan sendika üyesi öğretmenlere bu toplu iş sözleşmesinin tüm hükümleri uygulanacaktır. Ancak; toplu iş sözleşmesinin "İlave Tediye ve İkramiye" başlıklı 26. maddesinin "İkramiye" başlıklı "B" bendi uygulanmayacaktır. İlave Tediye" başlıklı "A" bendi ise uygulanacaktır. Yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin "Hastalık Yardımı" başlıklı 41 nci maddesi, "İş ve İşyeri Değişikliği ve Nakiller" başlıklı 39. maddesi ile "Ücretin Tarifi ve Ücret Hesap Pusulası" başlıklı 24. maddesinin ilk paragrafının ilk cümlesi yerine (PİKTES) projesi kapsamında, öğretmenler ile yapılan iş sözleşmelerinde yer alan hükümler geçerli olacaktır. Ayrıca, yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin "EK MADDE: ÖZEL HÜKÜMLER" başlıklı maddesinin "A" ve "B" bentleri uygulama dışı tutulacaktır.

GEÇİCİ MADDE: 1- FARKLARI ÖDEME ZAMANI

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar, kurumun bütçe imkanları göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE:2-

11.08.2021 tarihinde imzalanan 2021 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolünün 8.maddesinde yer alan "Kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılan geçici işçiler kanuni düzenleme yapılarak daimi işçi kadrolarına geçirilmesi yönünde gerekli yasal düzenleme çalışmaları başlatılacaktır" hükmü taraflarca dikkate alınacaktır.

MEB BÜRO TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SOSYAL YARDIM SEYRİ

01.01.2021

	%	01.01.2021
YEMEK YARDIMI	12,00	14,54
SOSYAL YARDIM	12,00	476,03
VASITA YARDIMI	12,00	15,29
GİYİM YARDIMI	12,00	27,56
EVLENME YARDIMI	12,00	269,35
DOĞUM YARDIMI	12,00	134,75
ÖLÜM YARDIMI (Ana-Baba-Eş)	12,00	404,06
ÖLÜM YARDIMI (İşçi)	12,00	673,30
ÖLÜM YARDIMI (İş Kazası)	12,00	1.077,20

01.07.2021

	%	01.07.2021
YEMEK YARDIMI	5,00	15,27
SOSYAL YARDIM	5,00	499,83
VASITA YARDIMI	5,00	16,05
GİYİM YARDIMI	5,00	28,94
EVLENME YARDIMI	5,00	282,82
DOĞUM YARDIMI	5,00	141,49
ÖLÜM YARDIMI (Ana-Baba-Eş)	5,00	424,26
ÖLÜM YARDIMI (İşçi)	5,00	706,97
ÖLÜM YARDIMI (İş Kazası)	5,00	1.131,06

Ek Ödeme:1.109,14 (Temmuz 2021)

TOPLAM SOSYAL YARDIMLAR (Sosyal Yardım, Yemek, Vasıta, Giyim)

01.01.2021	01.07.2021
1.159,85	1.217,81

2000 - 2005 Yargıtay Kararları, Kamu-İş

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/5393
Karar No : 2001/8197
Tarihi : 10.05.2001
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Ödünç işçinin, ödünç alan yanında yaptığı fazla çalışmanın ücretinden, ödünç alan sorumludur.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parası ile hafta ve bayram tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davahlar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 1- Davalı Genel Müdürlüğüne ait işyerinde çalışmakta olan davacı işçi daha sonra yetkili makamın onayıyla ödünç işçi olarak davalı nezdinde görev yapmıştır. Bu yeni görevlendirilen işyerinde davacının yapmış olduğu fazla mesai ve çalıştığı hafta tatili ve genel tatil karşılığı alacakları uyumsuzluk konusunu oluşturmaktadır. Ödünç işçi olarak çalışılan dönemde bu alacaklardan çalışılan işverenin sorumlu tutulması gerekir. Önceki işverenin sorumluluğu söz konusu olamaz. Bu itibarla davalı Genel Müdürlüğü hakkında açılmış olan bu davanın husumet yönünden reddi gerekir. Dairemizin yerleşmiş içtihatları bu doğrultudadır.

2- Diğer davalının temyizine gelince :

a) Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

b) Valilik aleyhine sadece kısmi bir dava açılmıştır. Bir başka deyimle ek dava söz konusu değildir. Bu durumda kısmi dava ile talep edilen miktardan daha fazlaya karar verilmiş olması istekle bağhık kuralına aykırıdır.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.