



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü

Sayı : 16833931/915.03.04/434560

02/04/2013

Konu : Toplu İş Sözleşmesi ve Eğitim Faaliyeti

İlgi : a) Kamu-İş Sendikasının 29/03/2013 tarih ve 15.12/442 sayılı yazısı.
b) Koop-İş Sendikasının 25/03/2013 tarih ve 696 sayılı yazısı.

Bakanlığımıza bağlı 10 nolu işkolunda (II Milli Eğitim Müdürlükleri, MEB Döner Sermaye İşletmesi-Büro İşkolu, Devlet Kitapları Döner Sermaye İşletmesi-Büro İşkolu, Ankara 1. Akşam Sanat Okulu, Ankara 4. Akşam Sanat Okulu ve Antalya Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi işyerleri) faaliyet gösteren işyerlerini kapsamak üzere, 01/07/2012-30/06/2015 yürürlük süreli yeni dönem toplu iş sözleşmesi, taraflarca 29/03/2013 tarihinde imzalanmış olup uygulanmak ve işyerinde ilan edilmek üzere ekte gönderilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasında herhangi bir yanlışlık ve aksaklığa sebebiyet verilmemesi, birlik ve beraberliğin sağlanması amacıyla; Bakanlığımızın koordinesi ve Kamu-İş Sendikası ile Koop-İş Sendikasının katkılarıyla, 08-09 Nisan 2013 tarihlerinde Ankara Büyük Anadolu Otelinde bilgilendirme toplantısı yapılması planlanmıştır. Toplantıya ilişkin ağırlama ve konaklama masrafları Koop-İş Sendikasıca, karayolu ulaşım ücretleri ile yolculuk günlerine ilişkin yevmiyeler (Toplantı günleri için yevmiye ödenmeyecektir.) ve 6245 sayılı Harcırah Kanununda belirtilen zaruri masraflar ise ilgili valiliklerce karşılanacaktır. Toplantıya, toplu iş sözleşmesinin idari ve mali hükümlerini uygulamaktan sorumlu her ilden ikişer kişinin (işçi sayısı az olan Kırklareli, Rize, Bayburt ve Yalova'dan birer kişi, işçi sayısı çok olan Adana, Ankara, Gaziantep ve İstanbul'dan beşer kişi) katılımı uygun bulunmuştur.

Bu nedenle, ekteki toplu iş sözleşmesinin uygulamadan sorumlu muhtemel katılımcılar tarafından incelenerek, mevcut uygulamalar da dikkate alınmak suretiyle tereddütlere ilişkin konularda sorular hazırlanarak gelinmesinde yarar görülmektedir.

Ayrıca, 14 Nisan 2013 ayına ait işçi ücretlerinin eski sözleşme hükümlerine göre, zamlı ücretler ile diğer farkların ise eğitim faaliyetinden sonra, SGK bildirgelerinin zamanında ve cezasız olarak verilmesi bakımından 07 Mayıs 2013 tarihinden önce yapılması gerekmektedir.

Faaliyete ilişkin program ve diğer açıklamalar ekte yer almaktadır.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

Hikmet ÇOLAK
Bakan a.
Genel Müdür

EKLER : 1- Toplu İş Sözleşmesi (26 sayfa)
2- İlgi (b) yazı (1 sayfa)
3- Açıklamalar

DAĞITIM :
Gereği :

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b200-116e-3f3f-9482-e5d0 kodu ile yapılabilir.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5791-3cc0-32b6-8413-91bf kodu ile yapılabilir.

Atatürk

Bİv. 06648 Kızılay/ANKARA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: bekiralimci@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Bekir ALİMCİ - Şube Müdürü
Tel: (0 312) 413 18 79
Faks: (0 312) 419 52 51

MILLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI
(10 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
MERKEZ VE TAŞRA TEŞKİLATLARI
İŞYERLERİ
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TARAFLAR:

İŞVEREN SENDİKASI : KAMU İŞLETMELERİ İŞVERENLERİ
SENDİKASI (KAMU-İŞ)

İŞÇİ SENDİKASI : TÜRKİYE KOOPERATİF, TİCARET
VE BÜRC İŞÇİLERİ SENDİKASI (KOOP-İŞ)

YÜRÜRLÜK TARİHİ : 01.07.2012 – 30.06.2015
İMZA TARİHİ : 29.03. 2013

SÖZLEŞMENİN AMACI
MADDE 1:

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.

TARAFLAR VE TANIMLAR
MADDE 2:

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın üyesi bulunduğu Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU - İŞ) ile Türkiye Kooperatif ,Ticaret ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ) dir.

Bu Toplu İş Sözleşmesi metni içinde,

- a) T.C. Milli Eğitim Bakanlığı "İŞVEREN",
 - b) İşveren adına hareket eden işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişiler "İŞVEREN VEKİLİ",
 - c) Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) "İŞVEREN SENDİKASI",
 - d) Türkiye Kooperatif, Ticaret ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ) "İŞÇİ SENDİKASI",
 - e) T.C. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Merkez ve Taşra Teşkilatlarında yer alan Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar (10 no'lu) 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",
- üye adlandırılmışlardır.

SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA
MADDE 3:

Bu Sözleşme, T.C. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Merkez ve Taşra Teşkilatlarında yer alan Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar (10 no'lu) 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.

6 * F OZGATA

Üye olmayanların yararlanmalar 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.

SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ
MADDE 4:

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.

SENDİKA AİDATLARI
MADDE 5:

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. İşverenin alt yapı imkanlarının aidat kesilen üyelerin listesini Sendikaya göndermeye uygun olması halinde, aidat kesinti listesi Sendikaya gönderilir.

SENDİKA TEMSİLCİLERİ
MADDE 6:

İşyeri Sendika temsilcilerinin atanması ve görevleri konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak kapsam işyerlerinin tamamında atanacak temsilci sayısı baştemsilciler dâhil 250'nin üzerinde olamaz. Taraf sendikaca birden çok temsilci atanmış 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,

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

f) Sözleşmenin eksiksiz ve aksaksiz 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 gerçekleştirebilirler. Bu görevleri dolayısıyla asıl işlerini aksatamazlar.

SENDİKAL TEMİNATLAR

MADDE 7:

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 çalışmış 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. Mahkemeye verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

Temsilcinin işe idaresine 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 temsilcilğe atanma hâlinde de uygulanır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya içinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlide değişiklik geçersiz sayılır.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

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.

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 fesih dışında 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 Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 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 Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun 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.

İLAN TAHTASI VE TEMSİLCİ ODASI

MADDE 8:

Filen eğitim ve öğretim yapılan işyerleri dışında kalan ve temsilci atanmasına esas alınan işyerlerinde; işçilerin görebilecekleri yerlere yeteri kadar camlı ve kilimli 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 filen eğitim ve öğretim yapılan işyerleri dışında kalan ve il garihi 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.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

SENDİKAL İZİNLER
MADDE 9:

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>İş Genelindeki veya İşletme 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>İş Genelindeki veya İşletme 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 katılma için Sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

<u>İş Genelindeki veya İşletme Merkezindeki İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
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.

YAZIŞMALAR
MADDE 10:

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

A

A

A

A

SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞME İSTEKLERİ
MADDE 11:

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.

DENEME SÜRESİ
MADDE 12:

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

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

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

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

3- Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
- b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- c) Beraat kararı verilmesi,
- d) 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 akıtları münfesiş sayılır. Şu kadarki 5. fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5 - Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

- a) 6 ay ve daha az ceza alan,
- b) 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, Millî güvenliğe, Kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine, karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler,

+

X

B

O

A

+

cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiç bir sürele 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;

a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde, başvurularını halinde eski işlerine alınırlar. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLEMEYECEĞİ HALLER MADDE 14:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

İHBAR ÖNELLERİ MADDE 15:

İhbar Önelleri konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

KIDEM TAZMİNATI MADDE 16:

Kidem tazminatı konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

Ancak; Kanunlarla davredilen işçilere devirden önceki kurumlarındaki toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı gün sayısı daha yüksek belirtilmiş ise bu işçiler için 01.07.2012-31.12.2015 dönemi için şahıslarına bağlı olarak yüksek olan kıdem tazminatı gün sayıları geçerli olacaktır.

HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ MADDE 17:

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.

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.

FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ MADDE 18:

Haftalık 45 saatli 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.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

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.

ULUSAL BAYRAM - GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİ VE ÖDENECEK ÜCRETLER

MADDE 19:

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, çalıştırdıkları 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.

İŞÇİNİN ÇALIŞIP ÇALIŞMADIĞINDA İHTİLAFLAR

MADDE 20:

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.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

MADDE 21:

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 işçilerde 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 sınıırı dışında kullanılması ve isteği halinde işçiye 4 güne kadar ücretsiz yol izni verilebilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Yukarıda gösterilen izin süreleri tarafların rızaları ile, bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. Eğitim-öğretim

↓

↓

↓

↓

↓

↓

↓

birimlerinde görevli olan işçilerin yıllık izinleri; zorunlu haller dışında eğitim-öğretime ara verilen dönemlerde kullanılacak şekilde programlanır.

DIĞER İZİNLER
MADDE 22:

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 3 gün,

4) İşçinin ana, baba, eş, çocuk, kardeşinin ölümü halinde 5 gün, kayınpeder ve 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.

6) Anaiik 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 izin

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.

ASKERLİK İZİNİ
MADDE 23:

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

ÜCRETİN TARİFİ VE ÜCRET HESAP PUSULASI
MADDE 24:

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçiler günlük ücret prensibi ile çalıştırılırlar.

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 esas 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.

İmza alanları: A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z, AA, AB, AC, AD, AE, AF, AG, AH, AI, AJ, AK, AL, AM, AN, AO, AP, AQ, AR, AS, AT, AU, AV, AW, AX, AY, AZ, BA, BB, BC, BD, BE, BF, BG, BH, BI, BJ, BK, BL, BM, BN, BO, BP, BQ, BR, BS, BT, BU, BV, BW, BX, BY, BZ, CA, CB, CC, CD, CE, CF, CG, CH, CI, CJ, CK, CL, CM, CN, CO, CP, CQ, CR, CS, CT, CU, CV, CW, CX, CY, CZ, DA, DB, DC, DD, DE, DF, DG, DH, DI, DJ, DK, DL, DM, DN, DO, DP, DQ, DR, DS, DT, DU, DV, DW, DX, DY, DZ, EA, EB, EC, ED, EE, EF, EG, EH, EI, EJ, EK, EL, EM, EN, EO, EP, EQ, ER, ES, ET, EU, EV, EW, EX, EY, EZ, FA, FB, FC, FD, FE, FF, FG, FH, FI, FJ, FK, FL, FM, FN, FO, FP, FQ, FR, FS, FT, FU, FV, FW, FX, FY, FZ, GA, GB, GC, GD, GE, GF, GG, GH, GI, GJ, GK, GL, GM, GN, GO, GP, GQ, GR, GS, GT, GU, GV, GW, GX, GY, GZ, HA, HB, HC, HD, HE, HF, HG, HH, HI, HJ, HK, HL, HM, HN, HO, HP, HQ, HR, HS, HT, HU, HV, HW, HX, HY, HZ, IA, IB, IC, ID, IE, IF, IG, IH, II, IJ, IK, IL, IM, IN, IO, IP, IQ, IR, IS, IT, IU, IV, IW, IX, IY, IZ, JA, JB, JC, JD, JE, JF, JG, JH, JI, JJ, JK, JL, JM, JN, JO, JP, JQ, JR, JS, JT, JU, JV, JW, JX, JY, JZ, KA, KB, KC, KD, KE, KF, KG, KH, KI, KJ, KK, KL, KM, KN, KO, KP, KQ, KR, KS, KT, KU, KV, KW, KX, KY, KZ, LA, LB, LC, LD, LE, LF, LG, LH, LI, LJ, LK, LL, LM, LN, LO, LP, LQ, LR, LS, LT, LU, LV, LW, LX, LY, LZ, MA, MB, MC, MD, ME, MF, MG, MH, MI, MJ, MK, ML, MM, MN, MO, MP, MQ, MR, MS, MT, MU, MV, MW, MX, MY, MZ, NA, NB, NC, ND, NE, NF, NG, NH, NI, NJ, NK, NL, NM, NN, NO, NP, NQ, NR, NS, NT, NU, NV, NW, NX, NY, NZ, OA, OB, OC, OD, OE, OF, OG, OH, OI, OJ, OK, OL, OM, ON, OO, OP, OQ, OR, OS, OT, OU, OV, OW, OX, OY, OZ, PA, PB, PC, PD, PE, PF, PG, PH, PI, PJ, PK, PL, PM, PN, PO, PP, PQ, PR, PS, PT, PU, PV, PW, PX, PY, PZ, QA, QB, QC, QD, QE, QF, QG, QH, QI, QJ, QK, QL, QM, QN, QO, QP, QQ, QR, QS, QT, QU, QV, QW, QX, QY, QZ, RA, RB, RC, RD, RE, RF, RG, RH, RI, RJ, RK, RL, RM, RN, RO, RP, RQ, RR, RS, RT, RU, RV, RW, RX, RY, RZ, SA, SB, SC, SD, SE, SF, SG, SH, SI, SJ, SK, SL, SM, SN, SO, SP, SQ, SR, SS, ST, SU, SV, SW, SX, SY, SZ, TA, TB, TC, TD, TE, TF, TG, TH, TI, TJ, TK, TL, TM, TN, TO, TP, TQ, TR, TS, TT, TU, TV, TW, TX, TY, TZ, UA, UB, UC, UD, UE, UF, UG, UH, UI, UJ, UK, UL, UM, UN, UO, UP, UQ, UR, US, UT, UY, UZ, VA, VB, VC, VD, VE, VF, VG, VH, VI, VJ, VK, VL, VM, VN, VO, VP, VQ, VR, VS, VT, VU, VV, VW, VX, VY, VZ, WA, WB, WC, WD, WE, WF, WG, WH, WI, WJ, WK, WL, WM, WN, WO, WP, WQ, WR, WS, WT, WU, WV, WW, WX, WY, WZ, XA, XB, XC, XD, XE, XF, XG, XH, XI, XJ, XK, XL, XM, XN, XO, XP, XQ, XR, XS, XT, XU, XV, XW, XX, XY, XZ, YA, YB, YC, YD, YE, YF, YG, YH, YI, YJ, YK, YL, YM, YN, YO, YP, YQ, YR, YS, YT, YU, YV, YW, YX, YY, YZ, ZA, ZB, ZC, ZD, ZE, ZF, ZG, ZH, ZI, ZJ, ZK, ZL, ZM, ZN, ZO, ZP, ZQ, ZR, ZS, ZT, ZU, ZV, ZW, ZX, ZY, ZZ.

**ÜCRET ZAMMI
MADDE 25:**

A- İYİLEŞTİRME ve BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

I) 01.07.2012 tarihinde kapsama dahil işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 30.06.2012 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretleri esas alınmak ve çeşitli kanunlarla devren gelen işçilere ilişkin esaslara uyulmak kaydıyla, bu ücretlerine; 01.07.2012 tarihinden geçerli olmak üzere aşağıda düzenlenen iyileştirme uygulanacaktır.

1- Günlük brüt çıplak ücretleri 50,00 (Elli) TL/Gün ve 50,00 (Elli) TL/Gün'ün altında olanların ücretleri, 56,00 (Elli altı) TL/Gün'e,

2- Günlük brüt çıplak ücretleri 50,01 (Ellibirgülsıfırbir) - 56,00 (Elli altı) TL/Gün arasında olanların ücretleri, 61,67 (Altmışbirvirgülahtmışyedı) TL/Gün'e,

3- Günlük brüt çıplak ücretleri 56,01 (Elli altıvirgülsıfırbir)-61,67 (Altmışbirvirgülahtmışyedı) TL/Gün arasında olanların ücretleri, 65,00 (Altmışbeş) TL/Gün'e,

4- Günlük brüt çıplak ücretleri 61,68 (Altmışbirvirgülahtmışsekiz) - 65,00 (Altmışbeş) TL/Gün arasında olanların ücretleri, 66,67 (Altmışaltıvirgülahtmışyedı) TL/Gün'e

yükseltilecektir.

5) Günlük brüt çıplak ücretleri 65,01 (Altmışbeşvirgülsıfırbir) TL/Gün ve üzerinde olanların ücretlerine ise 2,00 (iki) TL/Gün ilave edilecektir.

II) 01.07.2012 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin yukarıda yer verilen uygulama yapıldıktan sonra oluşan ücretlerine; 01.07.2012 tarihinden geçerli olmak üzere % 3 (Yüzdeüç) oranında zam yapılacaktır. Bu zamla oluşan 31.12.2012 tarihindeki ücretlere 01.01.2013 tarihinden geçerli olmak üzere ayrıca % 1,14 (Yüzdebirvirgüldört) oranında enflasyon farkı zammı yapılacaktır.

III- DEVREN GELEN İŞÇİLERE İLİŞKİN ESASLAR

Çeşitli kanunlarda öngörülen esaslara uygun olarak işbu sözleşme kapsamındaki işyerlerine devren gelen işçilerden, varsa haklarında uygulanan toplu iş sözleşmeleri 30.06.2012 tarihi itibarıyla sona ermiş olanlar ile bu tarih itibarıyla haklarında iş sözleşmesi uygulananlar; işbu sözleşmenin yararlanma maddesinde belirtilen esasları taşıyan kaydıyla yürürlük başlangıç tarihi olan 01.07.2012 tarihinden geçerli olarak bu maddede belirtilen iyileştirme ve zam oranlarından yararlanırlar.

Bu durumda olan işçiler dışında kalan devren gelen işçilerden işbu sözleşmenin yararlanma maddesinde belirtilen esasları taşıyan, ancak haklarında uygulanan toplu iş sözleşmesi gereğince 01.07.2012 tarihinden önce ücretlerine uygulanmış son ücret zammının; toplu iş sözleşmelerinde belirtilen dönemi esas alındığında 01.07.2012 tarihinden sonraki bir tarihi kapsamaması halinde; bu işçilere haklarında uygulanmış kendi toplu iş sözleşmesinin hükümleri gereğince yapılan son zamla oluşan ücretleri ait oldukları dönemin sonuna kadar ödenmeye devam olunur. Bu durumda olan işçiler; iş bu maddede belirtilen ücret zammı uygulamalarından, haklarında yapılan uygulamanın son bulduğu tarihi takip eden ilk ücret zammı uygulama tarihinden geçerli olarak yararlandırılırlar. Ancak, bu yararlandırmada; yararlandırma tarihinde işçilerin mevcut ücretleri ile 01.07.2012 tarihi itibarıyla işbu maddede öngörülen iyileştirme üzerine yapılan zamlarla oluşan ücretler esas alınarak yapılacak hesaplamada, işçinin ücreti düşük kalır ise hesaplama sonucu bulunan ücrete yükseltilecektir. (Örnek: Devren gelen işçi (A) toplu iş sözleşmesinden yürürlükten itibaren yararlanma hakkına sahiptir. Ancak,

(Handwritten signatures and initials)

işçi (A) ya devirle geldiği toplu iş sözleşmesi gereğince 01.07.2012 tarihinden önce varsayalım 01.03.2012 tarihinde altı aylık dönem için % 4 zam uygulanmıştır. Bu işçiye 01.03.2012 tarihinde uygulanan zamlı oluşan ücret varsayalım ki 57,00 TL/Gün; bu ücret, zammın uygulanma dönem sonu olan Ağustos 2012 ay sonuna kadar aynen ödenecektir. Bu işçi; yukarıda yer verilen hüküm gereğince hakkında yapılan uygulamanın son bulunduğu Ağustos 2012 sonunu takip eden ilk ücret zammı uygulama tarihi olan 01.01.2013 tarihinden geçerli olarak işbu sözleşmenin ücret zammından yararlanabilecek, dolayısıyla bu tarihe kadar mevcut ücretini almaya devam edecektir. 01.01.2013 tarihinde ise mevcut ücreti (57,00 TL/Gün) ile işbu sözleşme ile iyileştirme (Yukarıdaki düzenleme gereğince; günlük brüt çıplak ücretleri 56,01 (Elli altıvirgülsıfır bir) – 61,67 (Altmış birvirgüldünya) TL/Gün arasında olanların ücretleri, 65,00 (Altmış beş) TL/Gün'e, yükseltimiş idi.) üzerine yapılan % 3 ve % 1,14 oranındaki zamlarla oluşan ücret mukayese edildikten sonra, örneğimizde olduğu gibi eğer işçinin ücreti düşük kalır ise işçinin ücreti 01.01.2013 tarihinden geçerli olmak üzere bulunan yüksek ücrete (örneğinizde 67,71 TL/Gün'e) yükseltilecektir.

IV) Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında ilk defa işe alınan işçiler, işbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf sendikaya üye olmaları halinde işe girdikleri tarihi takip eden aybaşımdan itibaren bu toplu iş sözleşmesinin ücret zammı maddesinin iyileştirme ve ücret zammı hükümlerinden yararlandırılırlar.

V) Devirle gelen işçilerden 15.02.2013 tarihi itibarıyla işbu toplu iş sözleşmesinin Ücret Zammı maddesinin A fıkrasındaki iyileştirme zamlarından yararlanmayanların ücretleri, 15.02.2013 tarihinden itibaren ücret zammındaki yararlanma esasları çerçevesinde bulunacak ücretlere yükseltilecektir. Bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra üye olanlar ile devirle gelecek işçilere de sendikaya üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşımdan geçerli olmak üzere aynı esaslar dâhilinde uygulama yapılacaktır.

B) 01.01.2013 TARİHİNDEN İTİBAREN UYGULANACAK ÜCRET ZAMLARI

Kapsam işyerlerinde çalışan işçilere 01.01.2013 tarihinden itibaren uygulanacak ücret zamları konusunda "2013 ve 2015 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" ile öngörülecek ücret zamları ve buna ilişkin esaslar; zamların uygulama tarihlerinde ve her halükarda işbu sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır. Uygulamaya esas bahse konu çerçeve anlaşma protokolünde; münhasıran 2013 yılı kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri için ücret zamlarının öncesinde veya sonrasında bir iyileştirme öngörülmesi halinde bu iyileştirme ile ilgili hükümler işbu sözleşme kapsamındaki işçilere uygulanmayacaktır.

C) Bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra, kapsam işyerlerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları kaydıyla, sendikaya üyeliklerinin işverene bildirdiği tarihi takip eden aybaşımdan geçerli olmak üzere, günlük brüt çıplak ücretleri; bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılında sözleşmenin ücret zammı maddesi ile belirlenen en düşük ücretin %90'ına yükseltilir. Sözleşmenin diğer yıllarında ise; işe alındığı yıldan önceki yılda işe alınan işçilerden en düşük ücrete sahip olan işçinin ücretinin %90'ı, böyle bir işçi yok ise kapsam işyerlerinde işçinin işe alındığı tarihte mevcut bulunan en düşük ücretin %90'ına yükseltilir. Bu işçilere işe alındıkları dönem için öngörülen ücret zamları ayrıca uygulanmaz, ancak takip eden dönemlerin ücret zamlarından yararlandırılırlar. Ancak, bu uygulama sebebiyle sonradan işe alınan işçilerin ücretleri hiç bir şekilde kendinden kıdemli işçilerin ücretini geçemez.

D) Bu maddedeki uygulamalar sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller initials on the left.

**İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE
MADDE 26:**

A) İLAVE TEDİYE:

İşçilere, 6772 sayılı kanun esasları uyarınca Bakanlar Kurulunun tespit edeceği tarihlerde olmak üzere ilave tediye ödenir.

B) İKRAMİYE:

İşçilere her sözleşme yılının Mart ve Eylül aylarının ilk 20 gününde 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.

**SOSYAL YARDIM
MADDE 27:**

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan sendika üyesi işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayında uygulanmak üzere her ay 153,83 TL sosyal yardım ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci altı ayı olan 01.01.2013 tarihi ve sonraki altı aylık dönemlerinde 2013 ve 2015 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Antlaşma Protokolü ile öngörülen miktarlar (oran olarak belirlenmişse oranlar kadar artırılarak) üzerinden ödenacaktır. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır,

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

**YEMEK YARDIMI
MADDE 28:**

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

Ancak, yemek saatinde işyeri dışında görevli olanlara, Ramazan ayında oruç tutanlara, sağlık kurulu raporu ile perhizli olduğunu belgelsyenlere ve yemek çıkarılması veya verilmesi mümkün olmayan işyerlerinde çalışan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci altı ayında 4,59 TL/Gün, yemek yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayından sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamladığı tarih itibarıyla artırılarak ödenacaktır. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

**VASİTA YARDIMI
MADDE 29:**

Sendika üyesi işçilere; işe giriş ve gidişlerini temin etmek amacıyla, fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci yılında 5,50 TL/GÜN vasıta yardımı ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıldan sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamladığı tarih itibarıyla artırılarak ödenacaktır. Bu uygulama

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

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

**GIYİM YARDIMI
MADDE 30:**

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, sözleşmenin birinci altı ayında uygulanmak üzere her ay 7,00 TL Giyim Yardımı ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayından sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

**EVLENME YARDIMI
MADDE 31:**

İşyerinde çalışan işçilerden sözleşmenin birinci altı ayında evlenenlere 92,38.-TL evlenme yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayından sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

**DOĞUM YARDIMI
MADDE 32:**

İşyerinde çalışan işçiye, doğan her bir çocuğu için (doğumun belgelendirilmesi şartıyla) sözleşmenin birinci altı ayında 46,20.- TL doğum yardımı yapılır.

Üyenin eşi de işyerinde çalışıyorsa doğum yardımı eşlerden birine yapılır. Bu yardım çocuğun ölü doğması halinde de yapılır, işçiye ayrıca ölüm yardımı ödenmez.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayından sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

**ÖLÜM YARDIMI
MADDE 33:**

1) Üyenin eşi, çocuğu, ana ve babasının ölümü halinde, ölümün sözleşmenin birinci altı ayında olması halinde 138,58 TL,

2) Üyenin ölümü halinde kanuni mirasçılara, ölümün sözleşmenin birinci altı ayında olması halinde 230,92 TL,

3) Üyenin iş kazası sonucu ölümü halinde kanuni mirasçılara, ölümün sözleşmenin birinci altı ayında olması halinde 369,48 TL,

↓

↓

↓

↓

ölüm yardımı yapılır.

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

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayından sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

**HARCIRAH
MADDE 34:**

Bütçe ve Harcırak Kanunu Hükümleri uygulanır.

**ENGELLİ İŞÇİLER İLE İLGİLİ HUSUSLAR
MADDE 35:**

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.

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
MADDE 36:**

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 gerekleri göz önünde bulundurulmak şartıyla işçi çalıştırır (kalfifercisi vb). Hafif iş yapabilir raporu alan işçiler durumlarına uygun işlerde, uygun iş bulunamaması halinde işine yakın diğer işlerde çalıştırılırlar.

Bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı"nın ilgili hükümleri uyarınca koruyucu giyim eşyası verilir.

**İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ VE NAKİLLER
MADDE 37:**

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, yazılı 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; öncelikte istekli olanlar nakledilirler.

+

*

B

[Handwritten signature]

İstekli olmaması halinde ihtiyaç fazlası olan veya kapanan işyerlerinden işverençe 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 vekili ile istekte bulunduğu yer işveren vekilinin uygun bulması ve talebin Bakanlıkça onaylanması halinde işçinin başka bir işyerine nakli yapılabilir.

6- Bu sözleşme kapsamındaki işçiler, aynı şartlarda olmak kaydıyla karşılıklı yer değiştirme talebinde bulunabilir. Birimler arası il içi ve iller arası karşılıklı yer değiştirme talepleri Millî Eğitim Bakanlığınca değerlendirilir.

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

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

EĞİTİM

MADDE 38:

T.C. Millî Eğitim Bakanlığı ile Koop-İş ve Kamu-İş Sendikaları birlikte Merkez ve Taşra teşkilatında çalışan işçi ve işveren vekillerine yönelik olarak eğitim programları düzenler.

HASTALIK YARDIMI

MADDE 39:

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

HASAR VE ZARAR TESPİTİ

MADDE 40:

Kusurları dolayısıyla kullandıkları araç, makine, alet ve edevatı hasara uğratan veya imal ettiği malı bozan, hata 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 sendikarın 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.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

e) İşverenin İş Kanunundan doğan hakları saklıdır.

İŞE BAŞLAMA VE GEÇ GELMELER

MADDE 41:

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.

MAKİNE - ARAÇ VE GEREÇ BAKIMI

MADDE 42:

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

DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARI:

MADDE 43:

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 işçi yoğunluğu dikkate alınarak, işçi sendikası ile konuyu görüşerek aşağıdaki esaslar dâhilinde bir veya birden çok Disiplin Kurulu kurulabilir. Ancak bu Disiplin Kurulları yaptıkları inceleme neticesinde "İşten çıkarma" cezasını gerektirdiğini düşündüğü fiillerde karar verilebilmesi için olayı, belgeleri ile birlikte İşçi Merkez Disiplin Kuruluna intikal ettirir.

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, asil 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. Asil üyelerin mazereti halinde, yedekleri toplantıya çağılır.

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, işveren vekili tarafından disiplin kuruluna bir yazı ile intikal ettirilir. Bu yazıya; varsa olayla ilgili belge, bilgi ve tutanaklar eklenir.

✶

✶

✶

✶

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 işgünlük süre içinde sonuçlanmayacağı anlaşılır ise bu süreye en çok üç işgünü ilave yapar. İşçi Merkez Disiplin Kuruluna intikal eden ve yerinde inceleme veya tahkikat yapmasını gerektiren olaylarda; 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- DISİPLİN CEZALARI:

1. İşveren veya vekili; disiplin cezasını öngören hükümlerde yer alan olayların tetkik ve tahkik 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 hakkı 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) Ihtar: İşçiye, görevinde ve davranışlarında daha 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 dahilinde meydana gelmiş bulunan, iş 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 çalışantara işi eksatacak 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,
- ı) 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 kıldığı 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,

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 izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek,
- c) İşyerinin huzur, sükün ve çalışma düzenini bozmak,
- d) Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek,
- e) İş arkadaşlarına ve mahiyetlilere söz veya hareketle sataşmak.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

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 dahilinde 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 sözlü 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, maiyetindekilere, 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 yazarak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,

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

↓

↓

↓

↓

↓

C) İşten çıkarma: İşçinin iş aklının 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 dahilinde meydana gelmiş bulunan iş 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 hallere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlar hakkında, disiplin kurulu; bu madde ile İş Kanununun ilgili maddeleri ve konuya ilişkin genel mevzuat hükümleri doğrultusunda değerlendirilme yaparak, verilecek cezayı kıyas yoluyla takdir ve tayin eder.

Handwritten marks and signatures at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller marks on the left.

UYUŞMAZLIKLARI VE MÜRACAATLARI DEĞERLENDİRME YÖNTEMİ
MADDE 44:

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 KAMU-İŞ '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.

YÜRÜRLÜK VE SÜRE
MADDE 45:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.07.2012 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek ve 30.06.2015 tarihinde sona ermek üzere üç yıl sürelidir.

EK MADDE: ÖZEL HÜKÜMLER

A- DEVREN GELEN İŞÇİLERE YAPILACAK SOSYAL YARDIM UYGULAMASI

1) Çeşitli kanunlar ile işbu sözleşmenin kapsamındaki işyerlerine devren gelen işçilerin işbu sözleşmenin yararlanma maddesindeki yararlanma şartlarını taşımaları kaydıyla; haklarında uygulanan bireysel veya toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre; kendilerine uygulanan sosyal yardım mahiyetli ve devren geldikleri işyerlerinde filen yürüttükleri görevle ilgili olup, yeni görevleri gereğince uygulanma imkanı kalmamış ödemeler dışında kalan ve münhasıran hakkında uygulanan sözleşme gereğince tüm işçileri kapsayan diğer ödemelerin aylık ve yıllık uygulanmasına ve ödenmesine 14.02.2013 tarihi itibarıyla mevcut haliyle dondurularak son verilmiştir.

Kapsama giren işçilere; işbu sözleşmede düzenlenmeyen ve öngörülmeyen hiç bir uygulama ve ödeme yapılamaz. Bunların yerine işbu sözleşme ile düzenlenen sosyal yardım ve bu mahiyetteki ödemeler uygulanır. Ancak, 14.02.2013 tarihi itibarıyla uygulama ve ödemesi dondurularak sonlandırılmış yukarıda belirtilen her türlü aylık ve yıllık ayni ve nakdi ödemelerin (Evlilik, Doğum ve Ölüm yardımları hariçtir) ; bu tarih itibarıyla bir defaya mahsus olarak en son ödenen aylık ve yıllık miktarlar üzerinden (Yıllık veya iki yıllık dönem için bir defaya mahsus yapılan ödemeler 12 veya 24'e bölünerek, aynı olarak ödenenler nakdiye, net olarak ödenenler brütte çevrilerek aylık miktarı bulunur) hesaplanarak, bir aya isabet eden tutarı bulunur. İş bu sözleşme gereğince 15.02.2013 tarihinden geçerli olarak uygulanması öngörülen sosyal yardım mahiyetli ödemelerin de aynı esastarla bir aya isabet eden tutarı hesaplanır. Hesaplama sonucunda; uygulama ve ödemesine son verilen ödemeler bakımından işçi lehine bir fark doğar ise bu fark 15.02.2013 tarihinden itibaren sıfırlanacağı tarihe kadar "Sosyal Yardım Farkı" adı altında her ay işçilere ödenir. Bu farka hiç bir şekilde zam uygulanmaz; ancak işbu sözleşme ile öngörülen sosyal yardım ve bu mahiyetteki ödemelere her zam uygulandığında ya da başka bir adla yeni sosyal yardım ihdas edildiğinde bulunacak yeni aylık sosyal yardım miktarı 14.02.2013

✶

✶

✶

✶

tarihi itibariyle bir defaya mahsus olarak hesaplanan rakamla mukayese edilir ve uygulama tarihi itibariyle oluşan yeni farkın ödenmesi işlemine fark sıfırlanıncaya kadar devam edilir. (Örnek: İşçi (A) toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarını taşımaktadır. Kendisine uygulanmakta olan devir toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi gereğince yapılan sosyal yardım mahiyetli ödemeler ile diğer ödemelerin yukarıdaki düzenlemeler gereğince 14.02.2013 tarihi itibariyle yapılan hesaplamasında aylık miktarı 675.-TL bulunmuştur. 15.02.2013 tarihinden itibaren işbu sözleşme ile yapılan sosyal yardım mahiyetli ödemeler toplamı da varsayalım ki 300.-TL/Ay'dır. Bu işçiye 15.02.2013 tarihinden geçerli olarak her ay 375.-TL "Sosyal Yardım Farkı" ödenecektir. İşbu sözleşmede öngörülen sosyal yardım mahiyetli ödemelere 01.07.2013 tarihinde zam uygulanmış olsun ve bu zamları yeni aylık miktar da 315.- TL olarak hesaplınsın; artık 01.07.2013 tarihinden itibaren ödenecek aylık sosyal yardım farkı 375.- TL değil, 360.-TL olacaktır.)

2) Devirle gelen işçilerden; 15.02.2013 tarihinden sonra işbu sözleşmeden yararlanmaya başlayacak olanlar hakkında, yararlanma tarihlerini takip eden aybaşı dikkate alınmak suretiyle yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama yapılacaktır.

B- DEVLET KİTAPLARI MÜDÜRLÜĞÜ DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ İLE MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ MÜDÜRLÜĞÜ (YETGEM) İŞYERLERİNE İLİŞKİN ÖZEL HÜKÜMLER

1) Millî Eğitim Bakanlığı Döner Sermaye İşletmesi Müdürlüğü (YETGEM) işyerlerinde işin gereği olarak kapalı devre çalışması yapılması halinde, hizmetine ihtiyaç duyulan işçiler, bu çalışma sistemine uymak zorundadır. Ancak, kapalı devre çalışmasına katılan işçilere, diğer ödemeleri etkilememek ve müktesep hak teşkil etmemek kaydıyla fiilen çalıştıkları her kapalı devre günü için sözleşmenin birinci yılında 20,00 TL/Gün, ikinci yılında 22,00 TL/Gün, üçüncü yılında 25,00 TL/Gün ödenir.

2) Devlet Kitapları Müdürlüğü Döner Sermaye İşletmesi İşyerleri ile Millî Eğitim Bakanlığı Döner Sermaye İşletmesi Müdürlüğü (YETGEM) 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.

3) İşverence, Devlet Kitapları Müdürlüğü Döner Sermaye İşletmesi İşyerlerinde çalışan işçilerin çalışma günlerinde ihtiyaçlarını gidermeleri amacıyla sabah ve öğleden sonra olmak üzere 15 (Onbeş)'er dakika ara dinlenmesi verilebilir. Bu durumda verilen ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılır.

GEÇİCİ MADDE 1:

Kapsam İşyerlerinde çeşitli kanunlarla devren gelen işçiler dışında olup da; imza tarihi itibariyle İşyerlerinde çalışan ve haklarında işverence "2011 Yılı Kamu Kasımlı Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" hükümleri uygulanmış bulunan işçilere; son toplu iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihi takip eden günden işverence bahse konu protokol hükümlerinin uygulandığı tarihe kadar geçen süreye ilişkin protokolda belirtilen ancak uygulanmayan ücret zammından doğan fark ödenecektir. Bu durumda olan işçilere, ayrıca toplu iş sözleşmelerinin bitim tarihlerini takip eden günden 30.06.2012 tarihine kadar bahse konu protokol gereğince ödenmesi gereken sosyal yardımlar ile bu süre zarfında ödenen sosyal yardımlar arasındaki fark da yasal kesintiler yapıldıktan sonra ödenecektir.

↓ * * * * *

GEÇİCİ MADDE 2:

1) İşbu sözleşmenin "Yıllık Ücretli İzinler" maddesindeki süreler ve düzenlemeler 01.01.2013 tarihinden sonra hak kazanılan izinler bakımından uygulanacaktır. Bu tarihten önce hak kazanılmış izinler için hak kazanılma tarihindeki esaslar geçerli olacaktır.

2) Sosyal Yardım başlıklı maddenin uygulamasına 01.07.2012 tarihinden ; yemek, vasıta, giyim yardımı başlıklı maddelerinde yer alan düzenlemelerin uygulanmasına 15.02.2013 tarihinden itibaren başlanacaktır.

3) İhbar Önelleri, Diğer İzinler, haftalık çalışma süresi, fazla çalışma ve fazla çalışma ücreti, Ulusal Bayram-Genel Tatil ve Hafta Tatili Günleri ve Ödenecek Ücretler, kapalı devre çalışması, doğum, ölüm, evlenme yardımı başlıklı maddelerinde yer alan düzenleme ve miktarlar ile sair maddelerde yer alan yeni hüküm veya değişik düzenlemelerin uygulanmasına 15.03.2013 tarihinden itibaren başlanacaktır.

4) İlave Tediye ve İkramiye başlıklı madde 01.01.2013 tarihinden geçerli olarak uygulamaya girer. Bu tarihten önce haklarında uygulanan toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi hükümleri gereği yapılan ilave tediye ve varsa ikramiye ödemeleri; 01.07.2012 tarihinden geçerli o tarihteki mevcut gün sayıları esas alınarak, işbu sözleşme ile oluşan aynı tarihteki ücretleri üzerinden ve bu tarihten sonraki dönem ve ödeme tarihleri gözetilerek hesaplanır, bir fark doğması halinde ödenir.

5) Sözleşmenin imza tarihi itibarıyla taraf sendikaya üye olanlar ile fiilen taraf sendikaya üyelik başvurusunda bulunanların üyelik tarihine bakılmaksızın işbu sözleşmenin yararlanma esasları dikkate alınarak, yürürlük ve imza tarihleri arasında işyerinde çalışıyor olmaları ve bu sözleşmenin ücret zammı maddesinden yararlandıkları tarihten itibaren taraf sendikaya üyelik aidatı ödemeleri kaydıyla yararlanmalarına taraf sendikaya muvafakat verilmiştir.

GEÇİCİ MADDE -3

İşbu sözleşmenin kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerden; toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayanlar hakkında yararlanma tarihi itibarıyla haklarında uygulanmakta olan iş ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine ve bu hükümlere istinaden yapılan her türlü ödemeye yararlanma tarihi itibarıyla son verilmiş olup, bu tarihten sonra işbu sözleşme hükümlerine tabi olurlar. Yararlanma tarihinden sonra işçilere; işbu sözleşme ile düzenlenmeyen ve öngörülmemiş hiçbir uygulama ve ödeme yapılamaz.

Ancak, bu toplu iş sözleşmesinin ilgili maddelerinde yer alan hükümler gereğince yapılacak uygulamalar saklı kalmak kaydıyla, mükerrer ödeme ve uygulamaya sebebiyet vermeyecek şekilde işçinin yararlanmaya başladığı tarih ile imza tarihi arasında yapılan uygulama ve ödemeler ile işbu sözleşme gereğince yapılması lazım gelen uygulama ve ödemeler arasında işçi lehine bir fark doğması halinde bu farklar imkanlar ölçüsünde en kısa süre içinde ödenacaktır.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller initials or marks on the left.

Bu toplu iş sözleşmesi 45 Anı, 1 Ek, 3 Geçici Maddeden ibaret olup 29.03.2013 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

KAMU-İŞ

**MİLLİ EĞİTİM
BAKANLIĞI**

KOOP-İŞ TEMSİLCİLERİ


ERHAN POLAT


BEKİR ALIMCI


EYÜP ADEM KAR


ABDULLAH KAHRAMAN


SONGÜL BİLGE


MEHMET GÜNEY

HAMDİ ENGİN


TULAY BAŞ


MEHMET KARASLANOĞLU


ADNAN BARIDOĞAN


MURAT ÖNDOĞAN

OSMAN AKSOY


S.AYDIN ARIK


NILGÜN ÇALIŞKAN


MESUT YILDIRIM

FATMA TAŞKIN

NURETTİN YAŞAR

M.AKİF SARICA

ZELİHA COZLAN

İSA ÇAY

AZİZ HACISALİHOĞLU

İDRİS GÜVEN

RAFET DURMAZ

HASAN MELEK

RASİM MART