

T.C. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
MERKEZ VE TAŞRA TEŞKİLATLARINA BAĞLI
(10 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)

İŞYERLERİ

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TARAFLAR:

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

**İŞÇİ SENDİKASI : TÜRKİYE KOOPERATİF, TİCARET,
EĞİTİM VE BÜRO İŞÇİLERİ SENDİKASI
(KOOP-İŞ)**

YÜRÜRLÜK TARİHİ : 01.07.2018 – 31.12.2020

İMZA TARİHİ : 18 .01. 2019

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,Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ) dir.

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) Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) "İŞVEREN SENDİKASI",
 - d) Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim 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",
- diye 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.

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.

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. İşveren, aidat kesilen üyelerin listesini posta veya e-posta yolu ile Sendikanın muhasebe@koopis.org.tr adresine gönderir.

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

MADDE 6:

İşyeri Sendika temsilcilerinin atanması ve görevleri konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak kapsam işyerlerinin tamamında atanacak temsilci sayısı baştemsilciler dâhil 300'ün 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.

- a) İşyerinde, üyeler ve işveren arasında işbirliği ve çalışma barışını sağlamak,
- b) Üyeler tarafından yapılan talep ve şikâyetleri tetkik ederek, makul olmayan talep ve şikâyetlerde üyeyi ikna ederek, kendi takdirine göre makul bulunduğu talep ve şikâyetleri işverene intikal ettirmek,
- c) Üyeler ile işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların dostça çözümlenmesine çalışmak,
- d) Sözleşmenin uygulanması ile ilgili konularda çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını bulmak ve gerekirse konuyu sendikaya ve işverene intikal ettirmek.
- e) Kanuna aykırı teşebbüs ve davranışları kendi yetkileri dâhilinde önlemeye çalışmak ve kanuna aykırı teşebbüs ve davranışlarda bulunmamak,
- f) 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.

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 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 kararın temyizi hâlinde Yargıtay 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 esaslı 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.

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 Kanunun 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:

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.

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 İZNI:

İl genelindeki veya işletme merkezindeki İşçi Mevcudu Haftalık Ücretli İzin Süresi

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:

İl genelindeki veya işletme merkezindeki İşçi Mevcudu Haftalık Ücretli İzin Süresi

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.

YAZIŞMALAR

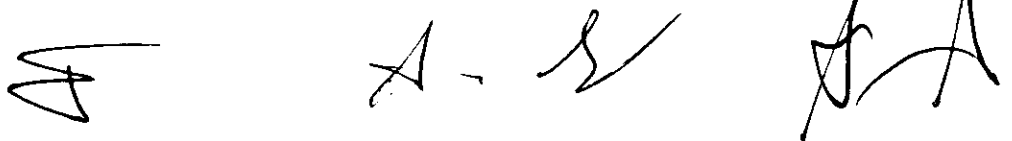
MADDE 10:

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

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 MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA
MADDE 13:

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 münfesih 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 münfesih 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 alınamazlar.

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, başvurmaları 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:

Kıdem tazminatı konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

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.

Bakanlığa bağlı okullarda ilgili mevzuat çerçevesinde Bakanlık tarafından yerine getirilmesi gereken görevlerden olan kurs, eğitim ve sınav 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 01.07.2018-30.06.2019 tarihleri arasındaki dönem için **100,00 TL**; 01.07.2019-31.12.2020 arasındaki dönem için de **110,00TL** ödenir. 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 iş yerlerinde tüm çalışma sistemlerinin uygulanmasına rağmen personel yetersizliğinden dolayı işçilerin dinlenme günlerinde kaloriferci ve aşçı olarak çalışanlardan her bir meslekten bir işçi ile sınırlı olmak kaydıyla, 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.

FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ MADDE 18:

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.

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, 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.

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 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.

DİĞER 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 5 gün, evlat edinmesi halinde 3 gün,

4) İşçinin ana, baba, eş, çocuk, kardeşinin ölümü halinde 5 gün, kayınvalide 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) Analık 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 belgeye istinaden refakat gerektiği hallerde, başka bir refakatçi olmadığı durumlarda üyeye, yılda 10 güne kadar ücretli refakat izni verilir.

A - B / A

A

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.

ASKERLİK İZNI

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. 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.

ÜCRET ZAMMI

MADDE 25:

A- BİRİNCİ DÖNEM ZAMMI (01.07.2018-31.12.2018):

01.07.2018 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **30.06.2018** tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.07.2018** tarihinden geçerli olmak üzere **% 3,5** (Yüzde Üç virgül Beş) oranında zam yapılacaktır.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Aralık 2018** İndeks sayısının, **Haziran 2018** İndeks sayısına göre değişim oranının birinci dönem ücret zammı olan **% 3,5'i** (Yüzde Üç virgül Beş) aşan kısmın tamamı olan **%6,69** ; **01.01.2019** tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin **31.12.2018** tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine zam olarak uygulanacaktır.

B- 01.01.2019 TARİHİNDEN İTİBAREN UYGULANACAK ÜCRET ZAMLARI

Kapsam işyerlerinde çalışan işçilere 01.01.2019-31.12.2020 dönemine münhasır olmak kaydıyla,01.01.2019 tarihinden itibaren uygulanacak ücret zamları konusunda “**2019 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.

C- 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;**01.07.2018-31.12.2018** dönemi için **78,00 TL/Gün'e**, 31.12.2018 tarihinde 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere **88,00 TL/Gün'e** yükseltilir. Bu işe giriş ücreti, **01.01.2019-30.06.2019** tarihleri arasındaki dönemde **90,00 TL/Gün**; **01.07.2019-31.12.2019** tarihleri arasındaki dönemde **92,00TL/Gün**; **01.01.2020-30.06.2020** tarihleri arasındaki dönemde **94,00 TL/Gün**; **01.07.2020-31.12.2020** tarihleri arasındaki dönemde **96,00 TL/Gün** olarak uygulanacaktır.

Bu işçilere işe alındıkları dönem için öngörülen ücret zamları ayrıca uygulanmaz, ancak takip eden dönemlerin ücret zamlarından yararlandırılırlar. (Örneğin; 01.01.2019-30.06.2019 tarihleri arasında ilk defa işe alınacak işçinin yukarıdaki esaslara göre **90,00 TL/Gün** olarak tespit edilen işe giriş ücretine işe alındığı döneme ait ücret zamları 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.

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

İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE MADDE 26:

A) İLAVE TEDİYE:

İşçilere, 6772 sayılı kanun esaslarına göre ilave tediye ödenir.

B) İKRAMIYE:

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 Kanunun 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 döneminde (01.07.2018-31.12.2018) her ay **301,71 TL/Ay** sosyal yardım ödenir. Bu ödeme 31.12.2018 tarihinde 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere **321,89 TL/Ay'a** yükseltilecektir.

01.01.2019 tarihi ve sonraki dönemlerde ise "**2019 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü**" ile öngörülecek miktarlar (oran olarak belirlenmiş ise bu oranlar kadar artırılarak) ve esaslara göre ve her halükarda işbu sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

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 kıstelyevm yapılmaz.

YEMEK YARDIMI
MADDE 28:

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 toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde (01.07.2018-31.12.2018) **9,21 TL/Gün** yemek yardımı yapılır. Bu yardım 31.12.2018 tarihinde 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere **9,83 TL/Gün'e** yükseltilecektir.

01.01.2019 tarihi ve sonraki dönemlerde ise "**2019 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü**" ile öngörülecek miktarlar (oran olarak belirlenmiş ise bu oranlar kadar artırılarak) ve esaslara göre ve her halükarda işbu sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

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

VASITA YARDIMI
MADDE 29:

Sendika üyesi işçilere; işe geliş ve gidişlerini temin etmek amacıyla, fiilen çalıştıkları her gün için 01.07.2018-30.06.2019 tarihleri arasında **10,68 TL/Gün** vasıta yardımı ödenir.

Bu yardım, 01.07.2019 tarihi ve sonraki dönemlerde ise "**2019 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü**" ile öngörülecek miktarlar (oran olarak belirlenmiş ise bu oranlar kadar artırılarak) ve esaslara göre ve her halükarda işbu sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır. (Ancak "2019 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" ile 01.01.2019 tarihinden geçerli ücret zammının 10,33 rakamına uygulanması sonucu hesaplanacak rakamın 10,68 TL'nin üzerinde çıkması halinde, 01.07.2019 tarihindeki ücret zammı hesaplanan bu yeni rakama uygulanacaktır. Ayrıca, 01.01.2019 – 30.06.2019 dönemi için fark ödenmeyecektir)

Bu uygulama 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 döneminde uygulanmak üzere her ay **17,47 TL/Ay** Giyim Yardımı ödenir. Bu yardım 31.12.2018 tarihinde 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere **18,64 TL/Gün'e** yükseltilecektir.

01.01.2019 tarihi ve sonraki dönemlerde ise **"2019 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü"** ile öngörülecek miktarlar (oran olarak belirlenmiş ise bu oranlar kadar artırılarak) ve esaslara göre ve her halükarda işbu sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

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 döneminde evlenenlere **170,71.- TL** evlenme yardımı yapılır. Bu yardım 31.12.2018 tarihinde 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere **182,13 TL/Gün'e** yükseltilecektir.

01.01.2019 tarihi ve sonraki dönemlerde ise **"2019 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü"** ile öngörülecek miktarlar (oran olarak belirlenmiş ise bu oranlar kadar artırılarak) ve esaslara göre ve her halükarda işbu sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

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 döneminde **85,40.- TL** doğum yardımı yapılır. Bu yardım 31.12.2018 tarihinde 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere **91,11 TL/Gün'e** yükseltilecektir.

01.01.2019 tarihi ve sonraki dönemlerde ise **"2019 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü"** ile öngörülecek miktarlar (oran olarak belirlenmiş ise bu oranlar kadar artırılarak) ve esaslara göre ve her halükarda işbu sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

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

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 döneminde olması halinde 256,09 TL,

2) Üyenin ölümü halinde kanuni mirasçılara, ölümün sözleşmenin birinci döneminde olması halinde 426,73 TL,

3)Üyenin iş kazası sonucu ölümü halinde kanuni mirasçılara, ölümün sözleşmenin birinci döneminde olması halinde 682,73 TL,

ölüm yardımı yapılır.

Bu yardımlar, 31.12.2018 tarihinde 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere;

1. fıkradaki rakam 273,22 TL'ye,
2. fıkradaki rakam 455,28 TL'ye,
- 3.fıkradaki rakam 728,40 TL'ye yükseltilecektir.

01.01.2019 tarihi ve sonraki dönemlerde ise **"2019 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü"** ile öngörülecek miktarlar (oran olarak belirlenmiş ise bu oranlar kadar artırılarak) ve esaslara göre ve her halükarda işbu sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

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

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

EK ÖDEME
MADDE 34 :

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, 01.07.2018-30.06.2019 dönemi için 2018 yılı Temmuz ayında brüt **750,00 TL** Ek Ödeme yapılacaktır.

01.07.2019 tarihi ve sonraki dönemlerde ise Temmuz ayında ödenmek üzere **"2019 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü"** ile öngörülecek miktarlar (oran olarak belirlenmiş ise bu oranlar kadar artırılarak) ve esaslara göre aynen uygulanacaktır.

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

HARCIRAH
MADDE 35:

Bütçe Kanunu ve Harcırah Kanunu Hükümleri uygulanır.

ENGELLİ İŞÇİLER İLE İLGİLİ HUSUSLAR

MADDE 36:

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 37:

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 koruyucu giyim eşyası verilir.

İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ VE NAKİLLER

MADDE 38:

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 Bakanlığınca 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 lisansüstü eğitim kurumları mezunları, kurumda ihtiyaç duyulan mesleki işlerde veya eğitimlerine uygun işlerde görülen hizmetlerin aksamasına meydan vermeyecek şekilde görevlendirilebilirler.

EĞİTİM

MADDE 39:

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 KAMU-İŞ eğitici desteği sağlayabilir.

HASTALIK YARDIMI

MADDE 40:

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.

HASAR VE ZARAR TESPİTİ

MADDE 41:

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 bulunduğu 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.

İŞE BAŞLAMA VE GEÇ GELMELER

MADDE 42:

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 43:

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.

DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARI:

MADDE 44:

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 işgünlük 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 ile 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 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 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 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,

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 ardi 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 hallere 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.

UYUŞMAZLIKLARI VE MÜRACAATLARI DEĞERLENDİRME YÖNTEMİ MADDE 45:

- 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. Kutula

işveren temsilcilerinden biri başkanlık yapar. Bu kurul, bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren 30 gün içerisinde taraflarca oluşturulur.

YÜRÜRLÜK VE SÜRE MADDE 46:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.07.2018 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek ve 31.12.2020 tarihinde sona ermek üzere 30 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 30.06.2018 tarihinde sona eren toplu iş sözleşmesinin "Devren Gelen İşçilerin Sosyal Yardım Farkı" başlıklı Ek Maddesinin (A) bendi uygulananlara 30.06.2018 tarihi itibarıyla 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 altındaki her ay işçilere ödenir.

Bu esaslara göre dönemler itibarıyla 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 750.- TL olduğunu varsayalım. Bu işçinin 01.07.2018 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, 01.07.2018 tarihinden itibaren ödenmesi gereken 50.- TL'lik " Sosyal Yardım Farkı" % 5 oranında artış ile 52,50 - TL olarak ödenecektir. Aynı işçinin 700.- TL olarak hesaplanmış olan sosyal yardımlar toplamının 01.01.2019 tarihinden itibaren 725.-TL 'ye yükseldiğini varsayalım. Bu durumda 01.01.2019 tarihinden geçerli olarak ödenmesi lazım gelen 25.- TL (dondurularak ödenen sosyal yardım tutarı:750 TL- iş bu toplu iş sözleşmesi gereği yeni artış ile ödenmesi gereken sosyal yardımlar tutarı : 725 TL = ödenmesi gereken sosyal yardım farkı: 25.-TL) tutarındaki "sosyal yardım farkı" % 5 artış ile 26,25 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) DEVLET KİTAPLARI DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ (DÖSE) MÜDÜRLÜĞÜ İLE 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 ayrı 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) Devlet Kitapları Döner Sermaye İşletmesi (DÖSE) Müdürlüğü 10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren işyerleri ile 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 yardımında uygulanmakta olan çalışmakta olduğu ilin 60 bilet bedelinin net olarak ödenmesi uygulamasına devam edilecektir. Ancak, vasıta yardımında bir ayı aşan izin ve istirahat hallerinde bu ödeme yapılmaz.

3) İşverence, Devlet Kitapları Döner Sermaye İşletmesi (DÖSE) Müdürlüğü 10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde 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- 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

Doğum Yardımı, Evlenme Yardımı, Ölüm Yardımı, Haftalık Çalışma Süresi maddelerinde belirlenen yeni miktarlar ile Haftalık Çalışma Süresi başlıklı maddedeki ilave hükmün uygulamasına 15.01.2019 tarihinden itibaren başlanacaktır.

GEÇİCİ MADDE -3

İşbu toplu iş sözleşmesinin Ek Ödeme başlıklı 34.maddesindeki düzenlemeye göre, 2018 Temmuz ayında ödenmesi gereken 750,00 TL'lik Ek Ödeme; 2018 yılı içinde sehven mükerrer ödeme yapılan işçilere ödenmeyecektir.

İşbu toplu iş sözleşmesi 46 Asıl, 1 Ek, 3 Geçici Maddeden ibaret olup, taraflarca 18 / 01/ 2019 tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ**KAMU-İŞ****T.C.MİLLİ EĞİTİM
BAKANLIĞI****KOOP-İŞ TEMSİLCİLERİ**

ERHAN POLAT

İSMAİL ÇOLAK

EYÜP ALEMDAR

ABDULLAH KAHRAMAN

ABDULHAMİT KARATAŞ

METİN GÜNEY

Av. FİLİZ ATAY

BEKİR ALIMCI

OSMAN AKSOY

Dr. SÜLEYMAN ERYİĞİT

TEVFİK YÜNLÜ

MURAT TÜRKÜKUL

HASAN KARSLI

SONGÜL BİLGÉ

AYTUĞ BALAMAN

FATMA TAŞKIN

OLCAY KILIÇ

SEZGİN BİLGİN

AHMET BAYRAKTAR

MEHTAP BULUT

F. BETÜL ÇALIŞKAN