

MİLLİ 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,
EĞİTİM VE BÜRO İŞÇİLERİ
SENDİKASI (KOOP-İŞ)

YÜRÜRLÜK TARİHİ : 01.07.2015 – 30.06.2018

İMZA TARİHİ : 20 . 11 . 2015

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) dır.

Bu Toplu İş Sözleşmesi metni içinde,

- a) T.C. Millî Eğitim Bakanlığı "İŞVEREN",
- b) İşveren adına hareket eden işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişiler "İŞVEREN VEKİLİ".
- c) 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.

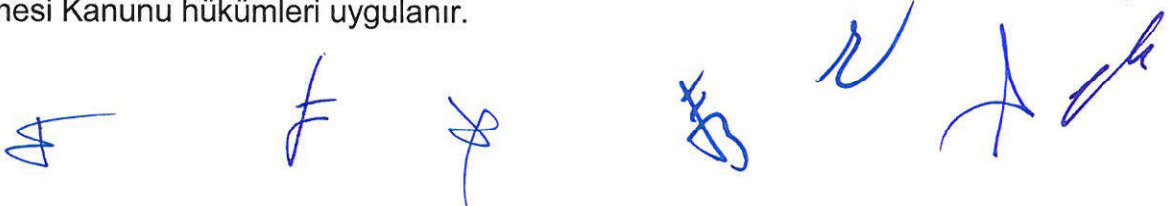
SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA**MADDE 3:**

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.

- 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 bulunduğu talep ve şikâyetleri işverene intikal ettirmek,
- Üyeler ile işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların dostça çözümlenmesine çalışmak,
- Sözleşmenin uygulanması ile ilgili konularda çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını bulmak ve gerekirse konuyu sendikaya ve işverene intikal ettirmek.
- Kanuna aykırı teşebbüs ve davranışları kendi yetkileri dâhilinde önlemeye çalışmak ve kanuna aykırı teşebbüs ve davranışlarda bulunmamak,
- Sözleşmenin eksiksiz ve aksaksız uygulanmasını sağlamak, işyeri sendika temsilcilerinin görevidir.

İşyeri sendika temsilcileri lüzum gördükleri zamanda veya belli zamanlarda işyeri ile ilgili konuları görüşüp karara varmak üzere işyerinde yetkili olan işveren temsilcileri ile toplantı yaparlar. Bu toplantı tarafların gerek gördüğü gün ve saatte yapılır. Görüşmelerin gündemi ve alınan kararlar üç nüsha tutanakla tespit edilir. Tutanağın bir

nüshası işveren vekiline, bir nüshası sendika şube başkanlığına, bir nüshası da işyeri sendika baş temsilcisine verilir. İşyeri sendika baş temsilcisine verilen nüsha sendika temsilcilik odasında muhafaza edilir. Periyodik toplantılar dışında lüzumlu hallerde yapılacak toplantılarda da aynı uygulama yapılır.

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

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

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

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

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

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

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 İZNİ:

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 Şubasının işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazıyla doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B - TEMSİLCİ İZNI:

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 İZINLER:

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 münfesiş sayılır. Bu sürelerin İş Kanunundaki bildirim süresini aşmaması hallerinde, işçi bu süreler için ücretsiz izinli sayılır.

3- Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmayaya 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 akitleri 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, Milli güvenliğe, Kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine, karşı işlenen suçlardan Hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiç bir süreyle 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 toplu iş sözleşmesinin birinci yılında **80,00 TL**; ikinci yılında **85,00 TL** ve üçüncü yılında **90,00 TL** ödenir. 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;

- 1 yıl ile 5 yıl arasında hizmeti olan üyelere (20),
- 5 yıl ile 10 yıl arasında hizmeti olan üyelere (28),
- 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 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.

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 belgelere istinaden refakat gerektiği hallerde, başka bir refakatçi olmadığı durumlarda üyeye, yılda 10 güne kadar ücretli refakat izni verilir.

B-Ücretsiz İzin

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

ASKERLİK İZİNİ

MADDE 23:

Askerlik ve Kanundan doğan çalışma konusunda, 4857 Sayılı Kanunun 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-İYİLEŞTİRME:

İşbu toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde iş sözleşmesi devam eden işçilerden 30.06.2015 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretleri **72,00 TL/Gün**'ün altında olanların bu ücretleri 01.07.2015 tarihinden geçerli olmak üzere **72,00 TL/Gün**'e yükseltilecektir.

B-BİRİNCİ DÖNEM ZAMMI (01.07.2015-31.12.2015):

01.07.2015 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **30.06.2015** tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine (İyileştirmeden yararlanan işçiler için iyileştirme sonrası oluşan ücretlerine) **01.07.2015** tarihinden geçerli olmak üzere % 5 (Yüzde Beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Aralık 2015** İndeks sayısının, **Haziran 2015** İndeks sayısına göre değişim oranının % 5'i (Yüzde Beş) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci dönem ücret zammı oranına ilave edilecektir.

C-İKİNCİ DÖNEM ZAMMI (01.01.2016-30.06.2016):

01.01.2016 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **31.12.2015** tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.01.2016** tarihinden geçerli olmak üzere % 3 (Yüzde Üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Haziran 2016** İndeks sayısının, **Aralık 2015** İndeks sayısına göre değişim oranının % 3'ü (Yüzde Üç) aşması halinde aşan kısmın tamamı, üçüncü dönem ücret zammı oranına ilave edilecektir.

D-ÜÇÜNCÜ DÖNEM ZAMMI (01.07.2016-31.12.2016):

01.07.2016 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin **30.06.2016** tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.07.2016** tarihinden geçerli olmak üzere % 3 (Yüzde Üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Aralık 2016** İndeks sayısının, **Haziran 2016** İndeks sayısına göre değişim oranının % 3'ü (Yüzde Üç) aşması halinde aşan kısmın tamamı, **01.01.2017** tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin **31.12.2016** tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine zam olarak uygulanacaktır.

E) 01.01.2017 TARİHİNDEN İTİBAREN UYGULANACAK ÜCRET ZAMLARI

Kapsam işyerlerinde çalışan işçilere 01.01.2017 tarihinden itibaren uygulanacak ücret zamları konusunda “**2017 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.

F) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden sonra, kapsam işyerlerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları ve sendikaya üye olmaları kaydıyla, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere, günlük brüt çıplak ücretleri; **01.07.2015-31.12.2015** dönemi için **68,00 TL/Gün’e** yükseltilir. Bu işe giriş ücreti, **01.01.2016-30.06.2016** tarihleri arasındaki dönemde **70,00 TL/Gün**; **01.07.2016-31.12.2016** tarihleri arasındaki dönemde **72,00TL/Gün** ; **01.01.2017-30.06.2017** tarihleri arasındaki dönemde **74,00 TL/Gün**; **01.07.2017-31.12.2017** tarihleri arasındaki dönemde **76,00 TL/Gün**; **01.01.2018-30.06.2018** tarihleri arasındaki dönemde **78,00TL/Gün** olarak uygulanacaktır.

Bu işçilere işe alındıkları dönem için öngörülen ücret zamları ayrıca uygulanmaz, ancak takip eden dönemlerin ücret zamlarından yararlandırılırlar. (Örneğin; 01.07.2015-31.12.2015 tarihleri arasında ilk defa işe alınacak işçi yukarıdaki esaslara göre 68,00 TL/Gün olarak tespit edilen işe giriş ücretine işe alındığı dönemin ücret zammı uygulanmayacak, fakat bu işçiye toplu iş sözleşmesi ile 01.01.2016 tarihinden itibaren öngörülen dönemlerin 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.

G) 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 esasları uyarınca Bakanlar Kurulunun tespit edeceği tarihlerde olmak üzere ilave tediye ödenir.

B) İKRAMIYE:

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 Kanunun 55.maddesinde sayılan süreler çalışılmış gibi dikkate alınır. İkramiyeler, çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.