



T.C.
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI
BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

EV TİPİ SOSYAL HİZMET BİRİMLERİ BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Aşağıda isim-unvan ve adresleri yazılı bulunan işveren ile işçi arasında tamamen kendi istek ve serbest iradeleri ile ve aşağıda belirtilen şartlarla "Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi" yapılmıştır.

TARAFLAR

İŞVEREN/İŞVEREN VEKİLİ

İşveren : Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
İşveren Vekili : [REDACTED] Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü
Adresi : [REDACTED]

İŞÇİNİN

Adı Soyadı : [REDACTED]
Unvanı : [REDACTED]
T.C. Kimlik No : [REDACTED]
SGK Sicil No : [REDACTED]
Baba adı : [REDACTED]
Doğum yeri ve yılı : [REDACTED]
Telefon numarası : [REDACTED]
İkamet adresi : [REDACTED]

Sözleşmede adı geçen işveren: **Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı,**

İşveren vekili: Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürü – [REDACTED]

İşçi : [REDACTED] ifade eder.

Taraflar bundan sonra "işveren/işveren vekili" ve "işçi" olarak anılacaktır.

MADDE 1: Sözleşmenin Süresi

Sözleşme Başlangıç Tarihi : 01/04/2018

Sözleşmenin Süresi : Belirsiz sürelidir.

MADDE 2: Çalışma Yeri ve Konusu

Çalışma Yeri : İşveren/İşveren vekilinin [REDACTED] sınırları içindeki değişik işyerlerinde göstereceği yerler.

Görevi : İşçi / Bakım Personeli

Yapılacak İşin Konusu : Bakım Personeli

MADDE 3: Çalışma Süresi

Ev tipi sosyal hizmet birimleri 4857 sayılı İş Kanunun İstisnalar Başlıklı 4. maddesi gereği ev hizmetleri olarak İş Kanunundan istisna tutulmuştur.

Ev tipi sosyal hizmet birimleri 7/24 esası ile çalışılan bir iş yeridir. İşçi bir tam gün çalışıp 48 saat dinlenme yapar ve bir ayda 11 gün çalışır.

[REDACTED]



T.C.
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI
BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

MADDE 4- Ücret, Mali Ve Sosyal Haklar

- a) İlgili mevzuat hükümlerine göre belirlenen Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uygulanır.
b) İşçi ücreti, ayda bir ve çalışıldıktan sonra banka aracılığıyla ödenir. Mücbir bir sebep olmadıkça her ayın ücreti ödeme gününden itibaren en geç 10 gün içinde ödenir.

MADDE 5- Fazla Çalışma

Bir ayda 11 günden fazla çalışma olması durumunda fazla çalışma ücreti ödenir.

Toplu İş Sözleşmesi ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine göre yürütülür.

24 saat çalışan personelin çocuğun okulda olduğu veya uyuduğu zamanlar dinlenme saati olup, bu da en az 7,5 saattir.

MADDE 6- Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatili

Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili için "2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun" ile "Toplu İş Sözleşmesi" hükümleri uygulanır.

MADDE 7- Ücretli, Ücretsiz ve Mazeret İzinleri

Yıllık ücretli izin, mazeret izni ve ücretsiz izin ile ilgili iş ve işlemler İş Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine göre yürütülür. Bu izinler işveren vekiline verilir. Ancak işveren vekili bu yetkisini devredebilir.

MADDE 8- İş Yerine Giriş Çıkış

İşçilerin işyerlerine giriş ve çıkış saatleri işveren/işveren vekili tarafından veya çalıştığı birimin amiri tarafından günlük devam çizelgesi izleme formu veya diğer elektronik sistemler ile izlenir.

MADDE 9- Hasar ve Zarar Tespitine İlişkin Esaslar

İşçiler görevleri sırasında işverene/işveren vekiline verdikleri hasar ve zarardan sorumludur.

MADDE 10- İşçinin Yükümlülükleri

- a) İşçi, tecrübe ve mesleki birikimine uygun olarak, işverenin/işveren vekilinin vereceği bütün işleri ve görevleri yapmayı kabul ve taahhüt eder. Bu hizmetleri karşılığında belirtilen aylık ücret dışında herhangi bir ücret talep edemez.
b) İşçi, işyerinde, çalışma mevzuatı ve işveren/işveren vekili tarafından belirlenmiş bulunan çalışma şartlarına, iş disiplinine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, işveren/işveren vekili tarafından çıkartılmış ve çıkartılacak olan yönetmelik, genelge, sirküler, talimat gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder.
c) İşçi, görev nedeniyle kendisine ve bağlı bulunduğu birime teslim edilen demirbaş, her türlü mefruşat, elektronik teçhizat gibi eşyanın muhafazasından, hasar ve ziyan görmesinden sorumludur. Bu malzemeleri işyeri dışına çıkarmamayı ve amacı dışında kullanmamayı, iş sözleşmesinin feshinde eksiksiz teslim etmeyi taahhüt eder.
d) İşçi, işverene/işveren vekiline ve işyerine ait her türlü iş sırlarını saklamayı, işverene/işveren vekiline zarar verecek davranışlardan kaçınmayı taahhüt eder.
e) İşçi, iş sözleşmesi devam ettiği sürece, özel de olsa başka bir işte çalışmamayı taahhüt eder. f) İşçi, işverenin/işveren vekilinin istemesi halinde, İş Kanunu hükümlerine uygun olarak hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı ve işverenin/işveren vekilinin istemesi halinde fazla çalışma yapmayı peşinen kabul eder.
g) İşçi, İş Kanununa göre hak kazanacağı yıllık ücretli iznini, işverenin/işveren vekilinin ilgili mevzuat çerçevesinde ve iş şartlarına göre belirleyeceği zamanda kullanmayı kabul eder.
h) İşçi, işyerine, alkollü içki veya uyuşturucu madde almış olarak gelmemeyi ve bu maddeleri işyerinde kullanmamayı, çalışması ile ilgili olmayan eşya ve maddeler ile taşınması ya da kullanılması yasaklanmış maddeleri işyerine sokmamayı taahhüt eder.

T.C.
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI
BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

- i) İşçi, işverenin/işveren vekilinin istemesi halinde hizmet içi veya görevin gerektirdiği eğitimlere katılmak zorundadır. Eğitimlere katılan işçiden zorunlu hizmet talep edilebilir.
- j) İşçinin talep ettiği ücretsiz izinlerin verilip verilmemesi ilgili mevzuat çerçevesinde işveren vekilinin takdirindedir. Ücretsiz izin süresince işçiye her hangi bir ücret ödenmez.
- k) İşçi, bu sözleşmeyi yaparken başka işverenle iş sözleşmesinin olmadığını beyan ve taahhüt eder.
- l) İşçi, ikamet adresinde değişiklik olursa bunu yazılı olarak bir hafta içinde işveren vekiline bildirmek zorundadır. Aksi halde işçinin yasal tebligat adresi MERNİS'e kayıtlı adrestir.
- m) İşçi, iş bu sözleşme ve eki Disiplin Ceza Cetvelini okumuş, anlamış ve kabul etmiş sayılır. İş bu sözleşme ve ekinde meydana gelen zorunlu (mahkeme kararı, mevzuat değişikliği, hizmet gereği vb.) değişiklik hükümleri ilgiliye tebliğ edilmek kaydıyla işçi tarafından peşinen kabul edilmiş sayılır.

MADDE 11- İşverenin Yükümlülükleri

- a) İşveren/işveren vekili, işçilik haklarını ödemek, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymak, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.
- b) İşveren vekili, İş Kanununda belirtilen kıdeme göre ücretli izin vermek zorundadır. İzinler işveren vekilinin belirleyeceği tarihlerde kullanılır.
- c) İşçinin talep ettiği ücretsiz izinlerin verilip verilmemesi İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuatta zorunlu tutulan haller dışında işveren vekilinin takdirindedir. Ücretsiz izin süresince işçiye herhangi bir ücret ödenmez.
- d) İşveren/işveren vekili, işçinin ücretini ve bu sözleşme ile İş Kanunundan ve diğer ilgili mevzuattan doğan haklarını ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

MADDE 12- Sözleşmenin Feshi ve Tazminat

- a) Taraflar, yukarıdaki maddelerde yazılı sorumluluklarını yerine getiremez ise karşı tarafa sözleşmeyi herhangi bir tazminat ödmeden feshetme hakkı doğduğunu kabul ve taahhüt etmişlerdir.
- b) Sözleşmenin taraflarından herhangi birisi sözleşmeyi feshetmek isterse; İş Kanunun hükümlerine uygun olarak, işçinin işyerindeki kıdeme göre önceden karşı tarafa yazılı olarak haber vermek zorundadır. Haber verilmemesi halinde tarafların ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır.

MADDE 13- İşçi Personel Disiplin İşlemleri

İşyeri ve işyerinin eklentileri ile işçilerin fiilen görev yaptıkları yerlerde işçilerin uygunsuz tutum ve davranışlarına karşı uygulanan cezalara disiplin cezaları denir.

Disiplin cezası verilmesini gerektiren hal ve hareketler EK-I numaralı cetvelde gösterilmiştir.

MADDE 14- Soruşturma Usulü

Kendisine bağlı birimde bir disiplin suçu işlendiğini öğrenen birim amiri, durumu öğrendiği tarihten itibaren en geç 6 iş günü içinde bağlı bulunduğu amire yazılı olarak bildirmek zorundadır. İlgili amiri de kendisine bildirilen disiplin suçu hakkında bildirim tarihinden itibaren 6 iş günü içinde disiplin soruşturması açtırmakla yükümlüdür.

Savunması alınmadan işçi hakkında disiplin cezası verilemez. İşçi soruşturmayı yapanın veya disiplin cezası vermeye yetkili Disiplin Kurulunun 7 günden az olmamak üzere vereceği süre içinde yazılı olarak savunmasını yapar. Bu süreler içinde savunmasını yapmayan İşçi savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

T.C.
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI
BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin II-Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında sıralanan (c), (e), (f) bentlerinde belirtilen hallerde ve aynı maddede düzenlenen IV-İşçinin gözüaltına alınması ve tutuklanması hallerinde, Kanunda belirlenen süre içerisinde İşyeri Disiplin Kurulu kararı aranmaksızın doğrudan işveren vekili tarafından kanun hükümleri doğrultusunda fesih işlemi yapılır.

İşçinin cezalandırılmasını gerekli kılan fiil ve hareketlerin mahiyeti, işten çıkarılmasını gerektiriyorsa ve cezalandırılması da ivedilik arz ediyorsa İşveren veya İşveren vekili işçiye geçici olarak işten el çektirir ve durumu 6 iş günü içinde işyeri veya üst Disiplin Kuruluna intikal ettirir. Disiplin Kurulları işten çıkarmaya karar vermediği durumda, işçinin açıkta geçen günlere ait yevmiyesi İşverence ödenir.

Disiplin soruşturması İşveren vekilinin yazılı talebi ile açılır. Olay ile ilgili ilk soruşturma İşveren vekilince görevlendirilen vazifelilerce yapılır ve dosya Disiplin Kuruluna havale edilmek üzere İşveren vekiline tevdi edilir.

MADDE 15- İşyeri Disiplin Kurulu

a) İllerde; il müdürünce belirlenecek il müdür yardımcısının başkanlığında şube müdürü ve/veya kuruluş müdürü düzeyinde iki (2) üye ile bir (1) işçi temsilcisinden oluşturulur. Her asil üye için bir yedek üye belirlenir.

b) Bakanlık merkezinde; müsteşarlık makamından alınacak onay ile personel dairesi başkanının başkanlığında, bir (1) hukuk müşaviri, bir (1) şube müdürü ile bir (1) işçi temsilcisinden oluşturulur. Aynı usulle başkan ve yedek üye belirlenir.

Bakanlığımız Denetim Hizmetleri Başkanlığı Denetçileri ile Muhakkikler tarafından düzenlenen raporlarda getirilen önerileri değerlendirmeye, işçilerin suç sayılan fiilleri sebebiyle haklarında ihtardan işten çıkarmaya kadar (işten çıkarma dâhil) karar vermeye yetkili organ İşyeri Disiplin Kuruludur.

İşyeri disiplin kurulunca verilen her türlü kararın birer nüshası en geç on gün (10) içinde Personel Daire Başkanlığına gönderilir.

MADDE 16- Üst Disiplin Kurulu

Bakanlık merkezinde; makamınca belirlenecek müsteşar yardımcısı başkanlığında 1.hukuk müşaviri, strateji geliştirme başkanı, personel dairesi başkanı ve bir (1) işçi temsilcisinden oluşturulur. Her asil üye için bir yedek üye belirlenir.

İşyeri disiplin kurulunca oy çokluğu ile verilecek yevmiye kesimi cezası ile birlikte başka bir işyerine nakil kararı ile işten çıkarma kararlarına yapılacak olan itirazları inceleyerek kesin sonuca bağlar.

İşyeri disiplin kurulunun oy çokluğu ile vereceği işten çıkarma cezalarına ilgili tarafından; kararın kendisine tebliğinden itibaren 7 gün içerisinde vuku bulacak itirazlarını inceleyerek kesin karar verir. İtiraz dilekçesi ilgili işyerine tevdi edilir. İşyeri yöneticisi itiraz dilekçeleri ile birlikte soruşturma evrakı ve işyeri disiplin kurulu kararından bir nüshayı işçi üst disiplin kuruluna 6 gün içinde gönderir. Üst disiplin kurulu itirazları incelerken verilen cezaların toplu iş sözleşmesi eki ceza cetvelinde belirtilen maddelere aykırı olduğunu veya usulsüz karar alındığını tespit ettiği takdirde alınan işyeri disiplin kurulu kararını işçi lehine tashih edebilir.

İşyeri disiplin kurulunun oybirliği ile verdiği işten çıkarma kararları kesindir. Bu Kararlara karşı yapılan itirazları, üst disiplin kurulu incelemez.

MADDE 17-Kurulların Toplantı ve Karar Alma Usulü:

Kurullar, başkan hariç en az 2 üye ile toplanır ve ekseriyet ile karar verir. İlk toplantıda ekseriyet temin edilemediği takdirde toplantıya katılmış olan üyelerin ikinci toplantının yer, gün ve saati

T.C.
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI
BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

(2 toplantı arasında en fazla 15 günlük ara bırakılmak kaydıyla) hakkında alacakları karar toplantıdan en az 2 gün önce diğer üyelere yazı ile bildirilir, Kurullara kimin başkanlık edeceği illerde işveren vekili, bakanlık merkezde ise müsteşarlık makamınca tespit edilir. Kurul çoğunlukla karar verir. Oyların eşit olması halinde başkanın oyu 2 oy yerine geçer.

Disiplin kurullarının toplantı zamanı en az iki gün önce sendikaya yazı ile bildirilir.

Disiplin kuruluna katılan sendika temsilcilerinin toplantıya katıldığı günlere ait ücreti kesilmez.

Disiplin soruşturmasına konu teşkil eden olaya iştiraki olan başkan/üye kurul toplantılarına ve karara katılamaz. Bu başkan/üyenin yerine yedeklerden biri görevlendirilir.

Soruşturma sonucu düzenlenen evrak kurulda incelenerek en çok bir ay içinde karar verilir.

Kurul kararlarının birer nüshası ilgili işçilere yazı ile tebliğ olunur.

MADDE 18- İfade Verme Zorunluluğu

İşyeri veya üst disiplin kurulunca ifadelerinin alınmasına gerek görülen işçiler bu kurulların talebine uymak zorundadır. Kurullara gelen işçilerin yevmiyeleri kesilmez ve bunların yollukları işverence ödenir.

MADDE 19- Cezaların Kesinleşmesi, Hafifletilmesi Ve İhraç Cezalarının Kaldırılması

İşyeri disiplin kurulunca İş Kanunu, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine uygun olarak verilen karar, işveren vekiline bildirilir.

Disiplin kurulları, işçinin geçmiş hizmetleri ve iyi haline göre cezayı hafifleterek işçi lehine değişiklik yapabilir.

İşyeri veya üst disiplin kurulu, işten çıkarma cezasını, fiilin ağırlığını ve işçinin geçmiş hizmetlerini dikkate alarak, işçiye yevmiye kesimi cezası veya yevmiye kesimi cezası ile birlikte il içerisinde başka bir işyerine nakline karar verebilir. Bakanlık merkez teşkilatında ise başka bir birime nakline karar verebilir.

Ancak, işyeri disiplin kurulu kararının oy çokluğu ile alınması halinde işçinin bu karara 7 gün içinde üst disiplin kuruluna itiraz edebilir. Kesinleşmiş disiplin kurulu kararına göre işçinin başka bir işyerine nakline rıza göstermemesi halinde iş sözleşmesi feshedilir.

İşyeri disiplin kurulunun oy çokluğu ile vermiş olduğu ihraç cezasına işçinin itiraz etmesi halinde, üst disiplin kuruluna gelen bu ihraç kararı üst disiplin kurulunca bir ay içerisinde karara bağlanır. İşten çıkarma cezası üst disiplin kurulunca kaldırıldığı takdirde, işçinin iş sözleşmesi feshedildiği tarihten itibaren doğrudan yürürlüğe girer ve işçiye açıkta geçirdiği günlere ait yevmiyesi ile ikramiye ve sosyal yardımlar tam olarak ödenir.

MADDE 20- İşten Çıkarma Cezalarına İtiraz

İş sözleşmesi feshedilen işçiye, kurul kararı veya işveren/işveren vekili kararı ile birlikte 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3 üncü maddesi uyarınca arabulucuya başvurabileceği hususu yazı ile bildirilir.

MADDE 21- Disiplin Cezası Uygulaması İle İlgili Genel Esaslar

Disiplin cezaları; ihtar, 1-5 yevmiye kesimi ve işten çıkarma (ihraç) olmak üzere üç çeşittir.

Disiplin Kurulu; fiilin tekerrürü hizasında gösterilen (2-3) ve (4-5) yevmiye kesimi cezalarının uygulanmasında en az, en çok had dâhilinde ceza takdir edebilir.

Disiplin Ceza Cetvelinin 61 inci maddesinin uygulanmasında, Disiplin Kurulu, fiil ilk defa işlenmiş olsa bile, ihtar, yevmiye kesimi veya ihraca kadar herhangi bir cezayı verebilir.

T.C.
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI
BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Yevmiye kesimi cezaları işçinin aylık istihkakından her ay için iki (2) yevmiye tutarından fazla kesilmemek kaydıyla uygulanır. Yevmiye kesimi cezalarının uygulanmasında işçinin yevmiyesinden sigorta primi ve gelir vergisi çıktıktan sonra geri kalan miktar esas tutulur.

İşçinin disiplini bozan bir fiiline ait son cezanın kendisine tebliğinden itibaren bir (1) yıl içinde aynı fiili işlemesi halinde Disiplin Ceza Cetvelinde gösterilen cezalar tekerrür sırasına göre bir sonraki ceza verilir. İşçinin disiplini bozan bir fiiline ait son cezanın kendisine tebliğinden itibaren bir (1) yıldan daha fazla bir zaman içerisinde aynı fiili işlemesi halinde; işçiye son defa verilen ceza uygulanır.

Cezalar işçiye yazılı olarak tebliğ olunur. İşçinin hastalık, izin, askerlik hizmeti ve diğer sebeplerle işyerinden ayrı bulunması halinde Tebligat Kanunu hükümlerine göre işlem tesis edilir.

İşçinin kesinleşen disiplin cezaları PYS modülüne işlenir. İşten çıkarma cezası dışında verilen cezalar kesinleştiği tarihten itibaren işçinin talebi halinde beş yıl sonra yetkili amirin onayı alınmak kaydıyla PYS modülünden silinerek uygulamadan kaldırılabilir.

Disiplin Kurulu kararları işçinin özlük dosyasında saklanır. İşten çıkarma kararları kesinleşme tarihinden itibaren en fazla 10 gün içinde Personel Dairesi Başkanlığına gönderilir.

MADDE 22- Hasar ve Zarar Tespit Kurulları

İşçilerin işverene/işveren vekiline verdikleri hasar ve zararın tespiti için olayın özelliğine göre işveren vekilince görevlendirilecek yetkili bir (1) temsilcisi ile işten anlayan iki (2) üye, varsa sendika veya sendika şubesinin yetkili kılacağı bir işçi temsilcisinden oluşan Hasar ve Zarar Tespit Kurulu kurulur.

MADDE 23- Hasar ve Zarar Tespit Kurulunun Çalışma Esasları

Hasar ve Zarar Tespit Kurulu, üye tam sayısı ile toplanır. Oy çokluğu ile karar alır. Oy sayılarının eşit olması halinde işveren vekili temsilcisinin oyu, iki (2) oy yerine geçer. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamazlar. Karara olumsuz oy veren üye görüşlerini tutanakta açıklar. Kurul, olayın özelliğine göre olay yerinde veya işyerindeki hasar ve zararı tespit etmek suretiyle tutanak düzenler. Ancak hasar ve zarar tespitinde, uzmanlık, özel veya teknik bilgi gerektiren hallerde bilirkişinin görüşüne başvurulabilir.

MADDE 24- Hasar ve Zarar Tutanağı

a) Hasar ve Zarar Tespit Kurulunca düzenlenecek tutanakta;

- 1) Olayın oluş şekli ve olaya karışan tüm şahıslar,
- 2) Olayın özelliği, teknik bir arızadan veya imalat hatasından ileri gelip gelmediği,
- 3) Olayın özelliği ve oluş şekline göre varsa işçinin veya ilgili şahısların kusur oranları,
- 4) Gerçek zararın miktarı ve sorumlu bulunanlara kusur oranları nispetinde ödetilmesi gereken gerçek miktarı tespit edilir.

b) Tutanağa, ilgililerin ve tanıkların ifadeleri ve varsa başka belgeler de eklenir. Tutanakla ekleri ilgililerin bağlı bulunduğu işveren vekiline sunulur.

c) Kurulca tespit olunan ve şahıslara kusur oranları nispetinde ödetilmesi gereken gerçek zarar karşılığının zarar tarihinden itibaren yasal faizi ve tespit için yapılan giderlerle (bilirkişi ücreti vb.) birlikte ödenmesi için sorumlu veya sorumlulara yazılı tebligat yapılır.

MADDE 25- Zarar Ödenmesi

a) İşçiler rızaen ve sulh yolu ile zararı (peşin veya taksitli olarak) ödeyebilir.



T.C.
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI
BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

b)Zararından doğan alacakların işçi tarafından rızaen veya sulhen ödenmemesi halinde alacak takip dosyası, genel hükümlere göre takibat yapılmak ve dava açılmak üzere hukuk birimine gönderilir

MADDE 26- Son Hükümler

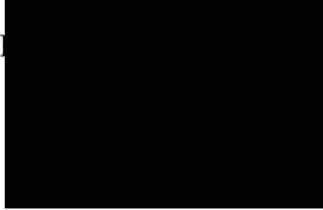
- a) Bu İş Sözleşmesinde yer almayan hususlarda İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.
- b) Uyuşmazlıklarda çözüm mercii, İl Müdürlüğünün bulunduğu yer Mahkemeleri ve İcra Daireleridir.
- c) (...) sayfadan oluşan iş bu belirsiz süreli iş sözleşmesi, 01/04/2018 tarihinde taraflarca 2 (iki) nüsha olarak tanzim edilip, okunarak imzalanmakla, işveren/işveren vekili işçiye iş ve ücret vermeyi, işçi de belirtilen şartlarla iş görmeyi karşılıklı olarak kabul, beyan ve taahhüt etmişlerdir.

Ek: Disiplin Ceza Cetveli (61 madde 3 sayfa)

İŞVEREN VE

Adı Soyadı :

İmzası :



İŞÇİ

Adı Soyadı :

İmzası :

