

**T.C.
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR
BAKANLIĞI'NIN**

ÜYESİ BULUNDUĞU

**TÜRK AĞIR SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜ
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI
(TÜHİS)**

İLE

**TÜRKİYE SAĞLIK İŞÇİLERİ SENDİKASI
(T.SAĞLIK – İŞ)**

ARASINDA İMZALANAN

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK

01.11.2013 – 31.10.2015

MADDE 1 - SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı; işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, hizmet verimini artırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında taraflar arasında doğabilecek farklı düşünceleri uzlaştırıcı yollarla çözümlemektir.

MADDE 2 - TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası (T.SAĞLIK-İŞ)'dir.

MADDE 3 - TANIMLAR:

Bu sözleşmede;

- a) T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İŞVEREN,
 - b) İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere İŞVEREN VEKİLİ,
 - c) 17 Sıra numaralı "Sağlık ve sosyal hizmetler" işkolunda olup, işverene bağlı bulunan işyerleri ve eklentileri İŞYERİ,
 - d) Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İŞVEREN SENDİKASI,
 - e) Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası (T.SAĞLIK-İŞ) İŞÇİ SENDİKASI,
 - f) Belirtilen işyerlerinde işçi statüsünde çalışanlar İŞÇİ,
 - g) Bu işletme toplu iş sözleşmesi ekleriyle birlikte SÖZLEŞME,
 - h) Kanun, Kararname, Tüzük, Yönetmelik v.b. MEVZUAT,
- şeklinde tanımlanmıştır.

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

a) Kapsam:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi İşverene bağlı 17 sıra numaralı "Sağlık ve sosyal hizmetler" işkolundaki işyerlerini ve bu işyerleri ve eklentilerinde çalışan taraf sendika üyesi işçileri kapsar.

b) Yararlanma:

Bu toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra sendikaya üye olanlar ise, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakatı aranmaz.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.

MADDE 5 - SÖZLEŞMENİN YÜRÜTÜLMESİ:

Bu toplu iş sözleşmesi; işveren, işveren vekilleri ve diğer yetkililerce yürütülür. Sözleşmenin yürütülmesinden her yetkili kendi yetkileri çerçevesinde sorumludur.

ns. 27 A 28 B

MADDE 6- SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN ÜYE VE İŞVERENLE GÖRÜŞMESİ:

Sendika yöneticileri, işveren veya vekillinden izin almak şartıyla işverenin göstereceği yerde ve işi aksatmayacak şekilde üyelerle görüşme yapabilirler.

Sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri, işyeriyle ilgili konular hakkında önceden randevu almak şartıyla işveren veya vekilleriyle görüşebilir.

İşveren ve sendika, işçilerin mesleki bilgilerini artırmak amacıyla eğitim seminerleri düzenleyebilirler. Sendika tarafından düzenlenen seminerlere işveren, imkanlar nispetinde işyerinde bulunan müsait salonlarını tahsis edebilir.

MADDE 7 -İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ATANMASI VE GÖREVLERİ

Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika bu maddede belirtilen sayıda sendika temsilcilerini tayin eder

- a) İşçi sayısı 50'ye kadar olan işyerlerinde 1,
- b) İşçi sayısı 51 ile 100 arasında olan işyerlerinde en çok 2,
- c) İşçi sayısı 101 ile 500 arasında olan işyerlerinde en çok 3,
- d) İşçi sayısı 501 ile 1000 arasında olan işyerlerinde en çok 4,

temsilcisini, işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. b, c, d fıkralarına göre atanan temsilcilerden birisi sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunu ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.

MADDE 8- SENDİKA TEMSİLCİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI:

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.

NS B A 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.

MADDE 9 - SENDİKAL İZİNLER:

a) Baştemsilcilik İzni:

Sendika baştemsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıdaki yazılı sürelerde yerine getirir.

İşyeri İşçi Sayısı	Haftalık Ücretli İzin Süresi
01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
51 – 200 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde	6 saat
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	8 saat

Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika merkezinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak şartıyla sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

b) Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

İşyeri İşçi Sayısı	Haftalık Ücretli İzin Süresi
01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde	1 saat
51 – 200 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde	3 saat
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	4 saat

c) Diğer İzinler:

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

KS. 05 7 20

İşyeri İşçi Sayısı

01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde
51 – 100 işçi çalıştıran işyerinde
101 – 200 işçi çalıştıran işyerinde
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde
501 – 1000 işçi çalıştıran işyerinde
1000’den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi

Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

15 gün
25 gün
35 gün
45 gün
55 gün
sayısının %10’u kadar gün

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

MADDE 10 - TEMSİLCİ ODASI:

İşyerinde temsilcilerin evrak ve kayıtlarını muhafaza etmeleri ve çalışmalarını yürütmeleri amacıyla imkanlar ölçüsünde bir temsilcilik odası verilebilir.

MADDE 11 - İLAN PANOSU:

a) İşyerinde işçilerin görebilecekleri yerlere sendikaya ait olduğu belirtilen camlı ve kilitli ilan panosu konulur. Sendika ilan panosuna asılmasını istediği bildiri ve haber bültenlerini işveren veya vekiline gönderir. İşveren veya vekili bildiri veya bülteni aldığı tarihten itibaren herhangi bir aykırılık tespit edilmediği takdirde 2 gün içerisinde ilan panosuna astırır. Panoya asılan bildiri veya bülten 15 gün sonra işyerindeki özel dosyasına konulur.

b) Sendikaca gönderilecek bildiri veya bültenin en az bir sendika Yöneticisi tarafından imza edilmesi, işçilerle ilgili konuları ihtiva etmesi ve siyasi yahut yasalarca yasaklanmış konuları kapsamaması şarttır. Bildiri veya bültenlerde yer alan konulardan doğacak sorumluluk sendikaya aittir.

c) Bildiri, işveren vekilince incelenir, niteliği (b) fıkrasına uymazsa astırılmaz.

d) İlan panosunun iki kilidi bulunur. Kilitlerden birinin anahtarı işveren veya vekilinde, diğerininki ise sendika temsilcisinde bulunur.

MADDE 12 - SENDİKAL AİDATLAR:

a) İşveren yasalar gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatları her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 20 gün içerisinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren, bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir bir listeyi her ay Sendika Genel Merkezine gönderir. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

b) Ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ile birlikte ödemekle yükümlüdür.

MADDE 13 - SENDİKAYA BİLGİ GÖNDERME:

Sendika üyesi işçilerin çalışma ve hizmet şartları ile sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili olarak işveren tarafından yürürlüğe konulacak yönetmelik, talimat ve genelgeler sendikaya gönderilir.

RS. 107 77 77 77 77

MADDE 14 - YENİ İŞÇİ ALINMASI VE DENEME SÜRESİ:

İşe alınacak işçiler hakkında, işveren “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” esaslarına göre hareket eder.

İşe ilk defa girenler için deneme süresi iki aydır.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir.

MADDE 15 - İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

1- İşçi ihtiyaç halinde, işyeri içinde unvan veya niteliği benzer başka işlerde veya yerlerde işveren tarafından görevlendirilebilir.

2- Aynı ünvanlı kadroda çalışan işçiler, kendi aralarında anlaşmak ve işveren vekilinin rızasını almak suretiyle işyerlerini değiştirebilirler.

3- Hastalığı dolayısıyla işi ve işyerinin değiştirilmesi zorunluluğu sağlık kurulu raporuyla sabit olanların, raporda belirtilen esaslara göre işi, işyeri değiştirilebilir.

4- Yer değiştiren işçi sorumluluğu altında bulunan araç ve malzeme veyahut gereçleri, bakanlık mevzuatına uygun şekilde teslim eder.

5- İşverence işin gereği yapılan belediye hudutları dışındaki il içi daimi nakillerde 1 gün, iller arası daimi nakillerde ise 3 güne kadar nakil izni verilir.

6- İşveren tarafından işyeri değiştirilen işçiye bütçe ve harcırak kanunu hükümleri uygulanır. Ancak kendi isteğiyle işyerini değiştiren işçilere bu hüküm uygulanmaz. İşyeri değişikliği yetkili işverenin onayı ile yapılır.

7- İşçilerin aynı işverene bağlı ve belediye hudutları (Büyükşehirlerde Büyükşehir Belediye hudutları) dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri, yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile görevlendirmelerde, işçinin rızası aranmaz, ancak, bu süre yılda üç ayı geçemez.

MADDE 16 - ÇALIŞMA SÜRESİ VE ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER:

1- Bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin haftalık çalışma süresi 45 saattir. İşveren, bu 45 saatlik haftalık çalışma süresini işyerinin özelliklerine göre haftada 5 gün veya 6 gün olarak düzenlemeye, sonradan iş icap ve zaruretlerine göre değiştirmeye yetkilidir.

2- Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

b) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

c) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

d) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

MADDE 17- FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

Haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır.

Fazla çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

KS. 27 72 76 B

MADDE 18- HAFTA TATİLİ, ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNÜ ÇALIŞMASI VE ÜCRETİ:

Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatili günleri kanunlarda belirtilmiş günler olup, bu günlerde tatil yapılmayıp çalışanların ücretleri hakkında kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 19 -HACIRAH:

Harcirah konusunda Bütçe ve Harcırar Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 20 – YILLIK İZİN:

İşbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden geçerli olmak üzere işçilere aşağıda belirtilen sürelerde yıllık ücretli izin verilir.

- a) Hizmet süreleri 1 yıldan 10 yıla kadar (10 yıl dahil) olanlara 20 işgünü,
 - b) Hizmet süreleri 10 yıldan fazla olanlara 26 işgünü,
- ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izinlerin tamamının bir kerede verilmesi esastır. Ancak, bu süreler, tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Ancak yıllık izin süresi bakımından cumartesi iş günüdür.

MADDE 21- ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ:

İşçilere aşağıdaki halleri belgelendirmek kaydıyla;

- a) İşçinin veya çocuğunun evlenmesi halinde 3 gün,
 - b) İşçinin ana, baba, eş veya çocuklarından birinin ölümü halinde 3 gün,
 - c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 3 gün,
 - d) Yangın sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçiye 5 güne kadar,
- ücretli mazeret izni verilir.

MADDE 22- ÜCRETSİZ İZİN:

İşçilere talepleri halinde meşru mazeretlerine istinaden bir takvim yılında 45 güne kadar işverence ücretsiz izin verilebilir.

MADDE 23-GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLUKLUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1- Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde, yasal gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilir.

2- İşçinin tutukluluğu halinde devamsızlığı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki bildirim önellerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesi sayılır. 4857/17. maddesinde sayılan süreler kadar tutukluluk hallerinde ise tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

3- Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
- b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması, nedenlerinden biri ile 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işveren

AS 03 6

tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin, eski kıdem hakları saklıdır.

4- Adi suçlardan (bu maddenin 6.bendindeki suçlamalar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenlerin bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması, hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesiş sayılır. Şu kadar ki, 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 nedeniyle 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 hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

7- İşverene ait herhangi bir aracın 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 alınır. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

MADDE 24 - KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI:

a) Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak; 01.11.2013 tarihinden önce işçilere uygulanan toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı gün sayısı yasada belirtilen gün sayısından yüksek olan işçiler için şahıslarına bağlı olarak yüksek olan kıdem tazminatı gün sayısı uygulanır.

b) İhbar Tazminatı: Bu konuda 4857 Sayılı İş Kanununun 17. maddesi uygulanır.

MADDE 25 – ÜCRET ZAMMI:

1- İYİLEŞTİRME:

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri;

a) 36,67 TL/Gün'ün altında olanların günlük brüt çıplak ücretleri 36,67 TL/Gün'e yükseltilecektir.

b) 61,67 TL/Gün'ün altında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine, 61,67 TL/ Gün'ü geçmemek üzere 6,67 TL/Gün iyileştirme yapılacaktır.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilere (1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, 01.11.2013 tarihinde işyerinde çalışmakta olan taraf sendika üyesi işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.11.2013 tarihinden geçerli olmak üzere birinci altı ay için %4 (Yüzde dört) oranında zam yapılacaktır.

AS. ES. A. H. B.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.04.2014 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.05.2014 tarihinden geçerli olmak üzere %4 (Yüzde dört) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ekim 2014 indeks sayısının, Nisan 2014 indeks sayısına göre değişim oranının %4'ü (Yüzde dördü) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.10.2014 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.11.2014 tarihinden geçerli olmak üzere %3 (Yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Nisan 2015 indeks sayısının, Ekim 2014 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü (Yüzde üçü) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.04.2015 tarihinde almakta oldukları brüt çıplak ücretlerine, 01.05.2015 tarihinden geçerli olmak üzere %3 (Yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ekim 2015 indeks sayısının, Nisan 2015 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü (Yüzde üçü) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

MADDE 26 - ÜCRETİN ÖDENMESİ:

a) Mevzuat ve toplu iş sözleşmesi gereğince hak edilen ücretler her ayın 15'inde işlemiş olarak ödenir.

b) İşveren bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula (ücret bordrosu) vermek zorundadır.

c) Kanuni kesintiler dışında işçinin aylık istihkakından yazılı rızası olmadıkça hiçbir surette kesinti yapılamaz.

d) Ücretlerin puantaj hesaplaması ya da tahakkuku ile ilgili yanlışlıklar, bu yanlışlıkların tespit edildiği ayı takip eden aybaşında karşılıklı mahsup edilir.

MADDE 27 - İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE:

1- İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilere 6772 Sayılı Kanuna göre İlave Tediye ödenir. İşçilere ayrıca bu ilave tediye dışında her yıl 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir.

Bu ödemeler işçilere yıl içindeki çalıştığı sürelerle orantılı olarak yapılır.

2- 6772 Sayılı Kanuna göre verilen ilave tediye Bakanlar Kurulunca tespit edilen tarihlerde, ilave tediye dışında kalan ikramiyeler ise Nisan ve Eylül aylarında işçilere iki eşit taksitte ödenir.

MS. RS. A. JA. B.

MADDE 28 – SORUMLULUK TAZMİNATI:

İşbu sözleşme kapsamındaki işçilere; hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktəsep hak sayılmamak kaydıyla fiilen çalıştıkları günlerde gün başına günlük brüt çıplak ücretinin % 10 (yüzde on)'u tutarında sorumluluk tazminatı ödenir.

MADDE 29 - SOSYAL YARDIM:

İşveren işçilere her ay olmak üzere sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında brüt 187,20.-TL/Ay, ikinci altı ayında brüt 194,69.-TL/Ay sosyal yardım öder.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

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

MADDE 30 - YEMEK YARDIMI:

İşveren, işyerinde çalışan işçilere çalışılan günlerde bir öğün yemek verir.

Yemek verilemediği hallerde fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak üzere sözleşmenin birinci yılın birinci altı ayında brüt 5,00.- TL/Gün, ikinci altı ayında brüt 5,20.- TL/Gün, yemek bedeli ödenir. Ramazan ayı başında oruç tutacağını yazılı olarak bildiren işçilerle, perhizli olduğunu doktor raporuyla bildiren işçilere fiilen çalıştıkları günler için yemek bedeli ödenir. Yemek bedelini alan işçiler bu süre içinde ayrıca işyerinde yemek yiyemezler.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

MADDE 31 - İŞE GİDİŞ – DÖNÜŞÜN SAĞLANMASI:

İşyerinde servis uygulaması varsa işveren imkânlar ölçüsünde işçileri servis araçlarından yararlandırır. Servis uygulaması olmayan işyerlerinde yahut servis uygulamasından yararlanamayan işçilere ise 22.04.2014 tarihinden itibaren fiilen çalıştıkları günler için bir gidiş bir geliş Belediye otobüs bileti rayiç bedeli net olarak ödenir. Servisten yararlanan işçilere bu bilet bedeli ödenmez.

MADDE 32 - EVLENME YARDIMI:

İşverenin işyerinde bir yıldan fazla çalışmış olmak kaydıyla evlenen işçilere bir defaya mahsus olmak üzere, evlenme olayı sözleşmenin birinci yılın birinci altı ayında gerçekleşirse brüt 97,16.- TL, ikinci altı ayında gerçekleşirse brüt 101,05.- TL, evlenme yardımı yapılır.

Evlilik olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı aylarında gerçekleşmesi halinde ise evlenme yardımı bu dönemdeki ücret zammı oranında arttırılarak uygulanır.

MADDE 33 - DOĞUM YARDIMI:

İşçinin doğan beher çocuğu için gerekli belge ibrazında işçiye, doğum olayı sözleşmenin birinci yılın birinci altı ayında gerçekleşirse brüt 48,57.- TL, ikinci altı ayında gerçekleşirse brüt 50,51.- TL doğum yardımı yapılır.

Eşlerden her ikisi de işyerinde çalışmakta ise bu yardım yalnız birine yapılır.

Doğum olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı aylarında gerçekleşirse, doğum yardımı bu dönemdeki ücret zammı oranında arttırılarak uygulanır.

18. 01 9

MADDE 34 - ÖLÜM YARDIMI:

a) Görevi sırasında maruz kaldığı iş kazası sebebiyle ölen işçinin eş ve çocuklarına, yoksa anne veya babasına, bunlar da bulunmadığı takdirde bakmakla mükellef olduğu kardeşlerinden birisine toptan olarak, ölüm olayı sözleşmenin birinci yılın birinci altı ayında gerçekleşirse brüt 361,68.- TL, ikinci altı ayında gerçekleşirse brüt 376,15.- TL ölüm yardım ödenir.

b) İşçinin (a) fıkrasında belirtilen iş kazası dışında herhangi bir sebeple ölümü halinde işçinin (a) fıkrasında belirtilen yakınlarından birisine toplam olarak, ölüm olayı sözleşmenin birinci yılın birinci altı ayında gerçekleşirse brüt 226,82.- TL, ikinci altı ayında gerçekleşirse brüt 235,89.- TL ölüm yardımı yapılır.

c) İşçinin; bakmakla yükümlü olduğu eşinin, çocuğunun, ana veya babasından birisinin ölümü halinde, ölüm olayı sözleşmenin birinci yılın birinci altı ayında gerçekleşirse brüt 134,87.- TL, ikinci altı ayında gerçekleşirse brüt 140,26.- TL ölüm yardımı yapılır.

Ölüm olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci aylarında vuku bulursa, ölüm yardımı bu dönemdeki ücret zammı oranında arttırılarak uygulanır.

MADDE 35 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

İş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 36 - DİSİPLİN KURULU:

Disiplin Kurulu:

İşveren ve sendikanın ayrı ayrı atayacağı 3'er temsilciden oluşur. Kurula asıl üye kadar da yedek üye belirlenir. İşveren ve sendika sözleşmenin imza tarihinden itibaren bir ay içerisinde asıl ve yedek üyelerini yazılı olarak birbirlerine bildirirler.

Kurulun Başkanlığını işveren temsilcilerinden biri yapar. Başkanın tensip edeceği bir üye aynı zamanda kurulun raportörlüğünü de ifa eder. Mazereti dolayısıyla toplantıya katılamayan asıl üye yerine yedek üye çağrılır. Toplantı gündemi, toplantı tarihinden beş işgünü önceden üyelere yazılı olarak bildirilir. Kararlar ekseriyetle alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur.

İşverenin 4857 sayılı yasanın 25/II maddesindeki hakları saklı kalmak kaydıyla EK 1'deki disiplin cezaları verilir. Cetvelde bulunmayan suçlar için kurul kıyasen karar verir. Kurulun verdiği kararlar kesindir.

Ceza cetveli EK 1'de gösterilmiştir.

MADDE 37 - UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Toplu iş sözleşmesinin uygulaması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerlerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında halli esastır. Bu şekilde halli mümkün olmayan uyuşmazlıklar Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda tetkik edilir. Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, biri TÜHİS'ten olmak üzere 3 işveren temsilcisi ile 3 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, 3'er adet yedek temsilci de seçilir. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder.

Kurul taraflardan birisinin yazılı başvurusu üzerine mümkün olan en kısa sürede toplantıya davet edilir. Kurul, daveti müteakip 3 işgünü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunun varit olup olmadığını, varit ise giderilmesi çarelerini araştırır ve 15 gün içinde karara bağlar. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır.

Taraflar kurul kararlarına uymak zorundadırlar. Taraflar kurula girecek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren 1 ay içinde karşı tarafa bildirir.

NS.

10

MADDE 38 - TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 39 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.11.2013 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.10.2015 tarihinde sona ermek üzere iki yıl sürelidir.

GEÇİCİ MADDE 1- YARARLANMA:

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

GEÇİCİ MADDE 2- FARKLARIN ÖDENMESİ:

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkânları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 3- DEVİRLE GELEN İŞÇİLERİN İNTİBAKİ:

İşyerlerine 6111 Sayılı Kanunla devredilen ve taraf işçi sendikasına üye olan işçiler bu toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olurlar ve bu toplu iş sözleşmesi dışında idari ve mali her hangi bir hak talebinde bulunamazlar. Bu işçilerin devir tarihinden önceki işyerlerinde kendileri hakkında uygulanan bireysel veya toplu iş sözleşmesi hükümleri yerine her ne ad altında olursa olsun ödenen mali ve sosyal yardımlara bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden itibaren son verilecektir.

İşyerlerine 1. fıkra gereğince devren gelen ve taraf işçi sendikasına üye olan bu işçilere, 01.11.2013 tarihinden itibaren yalnızca bu toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücretler ile diğer mali ve sosyal haklar ödenecektir.

Ancak, 01.11.2013 tarihinden geçerli olan yeni dönem toplu iş sözleşmesinin “Ücret Zammı” başlıklı 25. maddesine göre, düşük ücretlere iyileştirme yapılması ve “İlave Tediye ve İkramiye” maddesine göre, yıllık ilave tediye ve ikramiye gün sayısı toplamının (52+60) 112 gün olarak düzenlenmesi sebebiyle; işçilerin devirle geldikleri işyerlerinde 31.10.2013 tarihi itibarıyla düzenli olarak aldıkları; sosyal yardım, yemek yardımı, aile ve çocuk yardımı, bayram harçlığı, yakacak yardımı, yol yardımı, giyim yardımı, tazminat, prim ve benzeri her türlü ayni ve nakdi ödemelerin (yıllık ödemelerin aylığa düşen miktarı) toplamı aylık brüt 1.000 TL’yi geçmemek (aylık brüt 1.000 TL’yi aşması halinde aşan kısım ödenmez) üzere bulunacak miktarı ile bu toplu iş sözleşmesiyle işçilere yapılan akdi ikramiye farkı, sosyal yardım, sorumluluk tazminatı ile yemek yardımı ödemelerinin aylığa düşen miktarı arasındaki fark bulunacak ve bu fark aylık 1.000 TL ile eşitleninceye kadar 01.11.2013 tarihinden itibaren işçilere “Sosyal Yardım Farkı” olarak ödenecek, aylık 1.000 TL rakamı hiçbir şekilde artırılmayacak ve bu toplu iş sözleşmesiyle ödenen yardımlar toplamı miktarı ile eşitlendikten sonra toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre uygulama yapılacaktır. Ancak imza tarihine kadar yukarıdaki esaslara göre hesaplanan aylık brüt 1.000 TL ve üzerindeki toplam ödeme tutarı hesaplanan işçilerden, yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasındaki süre için yapılmış olan bu ödemeler için her hangi bir fark kesintisi yapılmayacaktır.

Örnek: İşçi (A) toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarını taşımaktadır. Devirle geldikleri işyerinde kendisine uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi gereğince düzenli olarak yapılan sosyal yardım mahiyetli ödemeler (sosyal yardım, yemek yardımı, aile ve çocuk yardımı, bayram harçlığı, yakacak yardımı, yol yardımı, giyim yardımı, tazminat, prim ve benzeri her türlü ayni ve nakdi ödemeler) ile diğer ödemelerin yukarıdaki düzenlemeler gereğince 31.10.2013 tarihi itibarıyla yapılan hesaplanmasında aylık miktarı 675 TL bulunmuş olsun ve 01.11.2013 tarihinden itibaren işbu sözleşme ile yapılan sosyal yardım mahiyetli ve diğer ödemeler toplamı da (akdi ikramiye farkı, sosyal yardım, sorumluluk tazminatı

ile yemek yardımı) varsayalım ki 550 TL/Ay olarak belirlenmiş ise bu işçiye 01.11.2013 tarihinden geçerli olarak her ay 125 TL ($675 - 550 = 125$ TL) “Sosyal Yardım Farkı” ödenecektir. İşbu sözleşmede öngörülen sosyal yardım mahiyetli ödemelere 01.05.2014 tarihinde zam uygulanmış olsun ve bu zamlarla yeni aylık miktar da 572 TL olarak hesaplanmış; artık 01.05.2014 tarihinden itibaren ödenecek aylık sosyal yardım farkı 125 TL değil ($675 - 572 = 103$ TL) 103 TL olacaktır.

Akdi ikramiye farkı: 01.11.2013 tarihinden sonra işçiye ödenecek olan 60 günlük akdi ikramiye ile bu tarihten önce almış olduğu yıllık akdi ikramiye gün sayısına göre ortaya çıkan farkın bir aya düşen miktarıdır. (Örneğin: Daha önce aldığı yıllık akdi ikramiye gün sayısı 30 ise yeni toplu iş sözleşmesiyle 60 gün olacağından, bu durumda ($60-30=30$ gün) akdi ikramiye farkı; günlük ücretinin 30 ile çarpımı ile bulunan rakamın 12’ye bölümü sonucunda bulunan miktardır.)

Devirle gelen işçilerden; 01.11.2013 tarihinden sonra işbu sözleşmeden yararlanmaya başlayacak olanlar hakkında, yararlanma tarihlerini takip eden aybaşı dikkate alınmak suretiyle yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama yapılacaktır.

Şu kadar ki, bu fark hesabında devirle geldikleri işyerine özgü koku primi, kanalizasyon primi ve önceki işyerinde uygulanan ancak bu işyerinde uygulama kabiliyeti bulunmayan benzeri ödemeler bu hesaplamada dikkate alınmayacak ve bu tür ödemeler 01.11.2013 tarihinden itibaren hiçbir şekilde uygulanmayacaktır.

Bu işletme toplu iş sözleşmesi 38 asıl, 3 geçici madde ve 1 ekten ibaret olup 22/04/2014 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

İ Ş V E R E N T E M S İ L C İ L E R İ

T.C. AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI TEMSİLCİLERİ

Nusret SOYLU

Selami BİLGİN

TÜHİS TEMSİLCİLERİ

Adnan ÇİÇEK

Yaşar ÖZGÜRSOY

Recep BELLİCİ

Ahmet KARADERİLİ

T.SAĞLIK-İŞ SENDİKASI TEMSİLCİLERİ

Hasan ÖZTÜRK

Kadir ATICI

C E Z A C E T V E L İ

İŞ DİSİPLİNİNE UYMAYAN HALLER:	1.DEFA	2.DEFA	3.DEFA
1- Mazeretsiz olarak ayda toplam 3 saat işe geç gelmek,	İhtar	1 Yev.	3 Yev.
2- Mazeretsiz bir işgünü işe gelmemek,	1 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
3- Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden bir işgünü veya ardı ardına iki işgünü işe gelmemek,	3 Yev.	İ.Ç.	
4- Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden 3 işgünü veya ardı ardına 4 işgünü işe gelmemek veya yılda 5 işgünü işe gelmemek,	İ.Ç.		
5- İş saati bitmeden izinsiz olarak işi terketmek,	1 Yev	2 Yev	3 Yev
6- Göreve sarhoş gelmek veya yanında alkollü içki getirmek,	İ.Ç.		
7- İş esnasında uyuşturucu madde kullanmak veya bulundurmak,	İ.Ç.		
8- İş saatinde yapılması gerekli işi yapmamak veya özel işiyle ilgilenmek,	1 Yev	3 Yev	5 Yev
9- İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak, işyerine ait ilaç, malzeme, vasıta, alet veya işçileri kendi işinde veya şahsi çıkarı için kullanmak,	1 Yev	3 Yev	5 Yev
10- İş saatinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek,	İhtar	1 Yev	3 Yev
11- İş arkadaşlarına hakaret etmek,	3 Yev	İ.Ç.	
12- İşyerinin emniyetiyle görevli olanların görevleri esnasında uyuması,	3 Yev	İ.Ç.	
13- Amirine hakaret etmek,	İ.Ç.		
14- Amirine tehdit veya fiili saldırıda bulunmak,	İ.Ç.		
15- İş arkadaşlarına saldırı veya tehditte bulunmak,	İ.Ç.		
16- İş arkadaşlarına veya hizmet verilenlere yönelik kaba muamelede bulunmak,	İhtar	1 Yev	3 Yev
17- Rüşvet almak,	İ.Ç.		
18- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkarılmasına sebebiyet vermek,	5 Yev	İ.Ç.	

19- Hırsızlık yapmak,	İ.Ç.		
20- İşyerinde mevcut alet, malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike anında gereken yardımı yapmamak,	5 Yev	6 Yev	İ.Ç.
21- Dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden zarara sebep olmak (zarar tazmin edilir)	İhtar	3 Yev	5 Yev
22- Şahsi koruma tedbirlerine uymamak, koruyucu malzemeleri korumamak veya kullanmamak,	1 Yev	3 Yev	5 Yev
23- Verilen alet ve malzemenin periyodik bakımını ihmal etmek veya yapmamak,	3 Yev	5 Yev	6 Yev
24- Görevini ihmal etmek,	İhtar	1 Yev	3 Yev
25- Kendi işi dışında başka işle meşgul olmak (iş saatleri içinde),	İhtar	1 Yev	3 Yev
26- Resmi belgelerde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek,	İ.Ç.		
27- İşe gelmeyen arkadaşlarının yerine imza atmak,	3 Yev	5 Yev	İ.Ç.
28- İşçileri kendileri ile ilgili olmayan dernek ve kuruluşlara kayıt ve teberru vermeye zorlamak,	İhtar	İ.Ç.	
29- Hizmet verilen kişilerin sırlarını ve durumlarını açıklamak,	İ.Ç.		
30- Görevinin yerine getirilmesinde keyfi olarak veya garezen kişilerin zararına sebebiyet vermek,	6 Yev	İ.Ç.	
31- Görevin yapılmasında dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce ve siyasi parti gözetmek,	İ.Ç.		
32- İşveren tarafından hizmet sunulan kişilere karşı yukarıdaki sayılanlardan birini işlemesi halinde ceza 1 kat arttırılarak uygulanır.			
33- İşten çıkarmalar hariç, disiplin cezasını uygulayacak makamın bu cezayı affetmek yetkisi vardır.			
34- Bu cetveldeki kısaltmalar (Yev.) Yevmiye kesimini, (İ.Ç.) İşten Çıkarmayı göstermektedir.			

KE

20

21

22

23