



**TOPRAK MAHSULLERİ OFİSİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NE
BAĞLI**

**AFYON ALKALOİDLERİ FABRİKASI İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ
İŞYERİNE İLİŞKİN OLARAK**

**TÜRK AĞIR SANAYİİ VE HİZMET SEKTÖRÜ
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI
(T Ü H İ S)**

İ L E

**TÜRKİYE PETROL, KİMYA, LASTİK İŞÇİLERİ
SENDİKASI
(PETROL-İŞ)**

ARASINDA

**AKDEDİLEN
DÖNEM İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**YÜRÜRLÜK
01.02.2023-31.01.2025**

İmza Tarihi:16.06.2023

B Ö L Ü M I

GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- BAŞLANGIC:

Bu işyeri toplu iş sözleşmesi, Afyon Alkaloidleri Fabrikası İşletme Müdürlüğü işyeri için Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü'nün üyesi bulunduğu, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Petrol, Kimya Lastik İşçileri Sendikası (PETROL-İŞ) arasında bağitlanmıştır.

MADDE 2- TARAFLAR VE TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde,

a- Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü' ne Bağlı Afyon Alkaloidleri Fabrikası İşletme Müdürlüğü'nün üyesi bulunduğu, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (**TÜHİS**) ile Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası (**PETROL-İŞ**) müştereken; "**TARAFLAR**",

b- Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü; "**İŞVEREN**",

c- Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü adına karar ve yürütme yetkisine haiz olanlar; "**İŞVEREN VEKİLİ**",

d- Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (**TÜHİS**); "**KAMU İŞVEREN SENDİKASI**",

e- Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası (**PETROL-İŞ**); "**SENDİKA**",

f- İşyerinde İş sözleşmesine göre çalışanlar; "**İŞÇİ**",

g- İşin yapıldığı yer ile işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek yeme, yıkanma, muayene, bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar; "**İŞYERİ**",

h- İşçi ve işveren arasındaki yasal ilişki; "**İŞ SÖZLEŞMESİ**" olarak ifade edilmiştir.

MADDE 3- SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

A- KAPSAM:

Bu işyeri toplu iş sözleşmesi TMO Genel Müdürlüğü'ne bağlı Afyon Alkaloidleri Fabrikası İşletme Müdürlüğü işyerini ve eklentilerini kapsar.

B- YARARLANMA:

Bu toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçiler yararlanırlar. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda kanun hükümleri uygulanır. Aylık dayanışma aidatı miktarı, sendikanın Anütüzüğü gereği üyelik aidatı miktarı kadardır.

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

MADDE 5- SENDİKA AİDATI:

İşveren yasalar gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatı her ay keserek, işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez. İşveren bu madde uyarınca yapılan kesintiyi gösteren bir listeyi sendikaya gönderir.

MADDE 6- SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİ:

a- Sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri işverenden izin almak ve iş düzenini bozmamak kaydıyla işverenle görüşebilirler.

b- Sendika yönetici ve temsilcilerinin teminatı konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23 ve 24. maddeleri uygulanır.

MADDE 7- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE TEMSİLCİ ODASI:

İşyeri sendika temsilcilerinin atanması, nitelikleri ve görevleri konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27. madde hükmü uygulanır. Sendika baş temsilcisi isteği halinde gündüz vardiyasında çalıştırılabilir. İşveren işyerinde imkânlar ölçüsünde bir sendika temsilcilik odası tahsis eder.

MADDE 8- İLAN TAHTASI:

Sendikanın işyerindeki üyeleri ile ilgili olarak, sendika haber ve duyurularının üyelerine iletilmesini temin maksadı ile işveren imkânlar ölçüsünde bir ilan tahtası bulundurur. İlan tahtasına asılan duyurular sendika yetkililerinin imza ve mühürlerini taşır.

İlan tahtasının 2 (iki) kilidi bulunur. Kilitlerinden birinin anahtarı işveren veya işveren vekilinde, diğeri sendika temsilcisinde bulunur. Taraf sendika dışında başka bir sendika ilan tahtasını kullanamaz.

B Ö L Ü M İ I I ÇALIŞMA DÜZENİ

MADDE 9- ÇALIŞMA SÜRELERİ:

A- NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİ:

Hafta tatili pazar günüdür.

a- Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerinde normal çalışma süresi günde 8, haftada 40 saattir.

b- Çalışma saatleri işyeri ve mahalli şartlara göre işveren yetkililerince düzenlenir.

B- ARA DİNLENMESİ:

Çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin adet ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

a- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,

b- 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar süreli işlerde (7,5 saat dahil) yarım saat,

c- 7,5 saatten fazla süreli işlerde bir saat dinlenme verilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

MADDE 10- İLK DEFA İŞE ALINACAKLAR:

İşveren "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" esasları dâhilinde dilediği miktarda ve vasıfta işçi almakta serbesttir.

MADDE 11- DENEME SÜRESİ:

İşe alınacak işçiler için deneme süresi bir aydır. Bu süre içinde taraflar iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler. Ancak, işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

MADDE 12- ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA:

Bu konuda 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 13- BAŞKA İŞLERDE ÇALIŞTIRMA:

İşçiler gerektirdiği takdirde işyeri içinde unvan ve niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakati aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

MADDE 14- YILLIK ÜCRETİ İZİN:

Yıllık ücretli izinler konusunda kanun hükümleri uygulanır. Ancak, hizmet süresi;

a- Bir yıldan 5 yıla kadar olanlara (5 yıl dahil) yılda 20 işgünü,

b- Beş yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara yılda 26 işgünü,

c- 15 yıl ve daha fazla olanlara yılda 30 işgünü

Yıllık ücretli izin verilir.

Cumartesi günü yıllık ücretli izin bakımından işgünüdür.

MADDE 15- ÖZEL MAZERET İZİNLERİ:

İşçiye;

1- Kendisinin veya çocuğunun evlenmesi halinde 6 iş günü,

2- Eş ve çocuğunun ölümü ile kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü halinde **6** iş günü,

3- Eşinin doğum yapması halinde 6 iş günü,

4- Evlat edinmesi halinde 3 iş günü,

5- Yangın, deprem v.b. tabii afetlerde zarar görmesi halinde 7 işgünü geçmemek üzere

ücretli mazeret izni verilir.

6- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli mazeret izni verilir.

Ücretli mazeret izni verilebilmesi için işçinin bu gibi durumları belgelemesi şarttır.

7- İşçinin mazeretini belirtir müracaatı üzerine, yılda 6 iş gününü geçmemek üzere mazeret izni verilebilir. İşverence uygun görüldüğü takdirde bu izin saatlik olarak da kullanılabilir.

8- İşçinin bakmakla yükümlü olduğu ve işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hallerinde, bu hallerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, 15 güne kadar ücretli izin verilir. Gerektiğinde bu süre 10 güne kadar uzatılabilir. Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi 22 günü geçemez. İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması halinde işçi iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlar.

MADDE 16- ÜCRETSİZ İZİN:

İşçiye mazeretini belgelemesi halinde yılda 45 günü geçmemek ve işi aksatmamak kaydıyla ücretsiz izin verilebilir.

MADDE 17- TEMSİLCİ VE BAŞ TEMSİLCİ İZİNİ:

İşyeri sendika temsilcisi ve baş temsilcisine temsilcilik görevlerini yerine getirmek üzere, işyerindeki asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak kaydıyla, sendika temsilcisine haftada 2 saat, baş temsilciye ise haftada 4 saat ücretli izin verilir.

MADDE 18- DİĞER SENDİKAL İZİNLER:

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine yılda toplam 15 gün ücretli izin verilir.

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 19- GEÇİCİ ASKERLİK GÖREV İZİNİ:

Muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanuni çalışma mükellefiyeti dolayısıyla geçici olarak işinden ayrı kalan işçiler hakkında kanun hükümleri uygulanır.

Ancak, bu işçilere bu süre içinde Milli Savunma Bakanlığı tarafından maaş verilmesi halinde Milli Savunma Bakanlığı'nın vermiş olduğu maaş tutarı işçinin işveren tarafından ödenecek olan ücretinden mahsup edilir.

MADDE 20- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

İş sağlığı ve güvenliği konusunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uygulanır.

B Ö L Ü M III ÜCRET VE SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 21- ÜCRET ZAMMI:

1- TABAN ÜCRET:

01.02.2023 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 500,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 500,00 TL'ye çekilecektir.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.02.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten sonra, 01.02.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.02.2023 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için Refah payı dahil % 45 (Kırkbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Temmuz 2023 indeks sayısının, Ocak 2023 indeks sayısına göre değişim oranının % 45 (Kırkbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.08.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.08.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.08.2023 tarihinden geçerli olmak üzere % 15 (Onbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ocak 2024 indeks sayısının, Temmuz 2023 indeks sayısına göre değişim oranının % 15 (Onbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.02.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.02.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.02.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Temmuz 2024 indeks sayısının, Ocak 2024 indeks sayısına göre değişim

oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.08.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.08.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.08.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ocak 2025 indeks sayısının, Temmuz 2024 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.02.2025 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

e) 01.02.2023 tarihinden sonra işe ilk defa veya yeniden girecek işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları halinde ücretleri, yararlandıkları tarihten itibaren pozisyon ve derecelerine göre Ek-1 seviyesine yükseltilir. 01.02.2023-31.07.2023 tarihleri arasında işe giren işçilere bu döneme ilişkin ücret zamları ayrıca uygulanmaz. Bu işçiler 01.08.2023 tarihinden sonraki ücret zamlarından yararlandırılırlar.

Birinci yıl ikinci altı ay, ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylık dönemlerde işe alınacak işçiler Ek-1 Sayılı Taban Ücret Cetvelinde belirtilen işe giriş ücreti ile işe başlatılırlar. Bu işçilere ayrıca işe girdikleri dönemin ücret zammı uygulanmaz. Takip eden dönemin ücret zamları uygulanır. Şu kadar ki, bu uygulama sonucu bulunan günlük ücretleri emsali kıdemli işçilerin günlük ücretlerinden fazla olamaz.

Bulduğu gruptaki diğer bir göreve atanacak işçi yeni görevine almakta olduğu yevmiyesi ile atanır. Daha üst gruptaki bir göreve atanacak olan işçi, yeni görevine almakta olduğu yevmiyesine bulunduğu grup ile atanacağı grubun taban yevmiyeleri arasındaki farkın eklenmesi suretiyle, kendi isteğiyle daha alt gruptaki bir göreve atanacak olan işçi ise atanacağı grubun taban yevmiyeleri arasındaki farkın yevmiyesinden düşürülmesi suretiyle atanır. Sağlık Kurullarınca daha hafif işlerde çalıştırılması kararlaştırılanlar, daha alt gruplara dâhil bir görevin sınavına katılarak başarılı olmaları halinde, yeni görevlerine almakta oldukları yevmiyeleri ile atanırlar.

İşçiler Ek-1 sayılı cetvelde tespit edilen gruptaki vasıflı işleri yaptıkları sürece, geçici işçinin kendi grubu ile yaptığı işin girdiği grubun taban ücreti arasındaki fark tazminat olarak ödenir.

MADDE 22- ÜCRETLERİN ÖDEME ZAMANI:

İşçi ücretleri kanuni ödeme tarihinde veya bu tarihten itibaren en geç üç işgünü içinde ödenir.

MADDE 23- İŞTEN AYRILMALARDA ÖDEME:

İşten ayrılmalarda, işçilerin işbu toplu iş sözleşmesi ve ilgili kanun hükümleri uyarınca almaları gereken kanuni hakları işverence ödenir. Gecikme halinde yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 24- İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI:

A) BİLDİRİM TAZMİNATI: Bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak;

- İş 6 aydan az süren çalışmalarda 3 hafta sonra,
 - İş 6 aydan 1,5 yıla kadar süren çalışmalarda 5 hafta sonra,
 - İş 1,5 yıldan 3 yıla kadar süren çalışmalarda 7 hafta sonra,
 - İş 3 yıldan fazla süren çalışmalarda 9 hafta sonra,
- iş sözleşmesi feshedilmiş olur.

05.03.1985'den sonra işe giren işçiler için bildirim süreleri yasa ile belirlenen sürelerdir.

B) KIDEM TAZMİNATI: Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında çalışan işçilere kıdem tazminatı Yasaların öngördüğü koşullarda her yıl için 45 günlük ücretleri tutarında ödenir.

05.03.1985 tarihinden sonra işe giren işçiler için Kıdem tazminatına esas gün sayısı 35 gündür. İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sebebi ölümü halinde kıdem tazminatına esas gün sayısı 40'tır.

MADDE 25- FAZLA ÇALIŞMA:

Günlük ve haftalık çalışma sürelerinin dışında yapılan fiili ve hukuki çalışmalar fazla çalışmadır. İşveren veya işveren vekilinin göreceği lüzum ve izni ile işçilerin tamamı veya bir kısmı, fazla saatlerde çalıştırılabilirler. Ancak, normal çalışma süresinin üzerine eklenecek fazla çalışma süresi günde en çok üç saat olabilir. İşçilerin fazla çalıştıkları fazla mesai ücretleri %70 zamlı olarak ödenir.

MADDE 26- ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİ VE ÜCRETİ:

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri ilgili Kanunda belirtilen gün ve zamanlardır. Haftanın tatilden önceki 5 işgününde (vardiyalı işlerde 6 işgününde) günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere o günkü hafta tatili yevmiyesi hiçbir iş karşılığı olmaksızın tam olarak, hafta tatili (Pazar, vardiyalı işçilerde 7.gün), Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri tatil yapmayarak fiilen çalışan işçilerin yevmiyeleri (bir iş karşılığı olmaksızın ödenecek tatil günü ücreti dâhil) toplam 3 yevmiye olarak ödenir.

MADDE 27- VARDİYA ZAMMI:

İşyerinde gerekiyorsa işçi 2 veya 3 vardiya halinde çalıştırılabilir. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçiler, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur.

4857 sayılı Kanununun 69.maddesi uyarınca gece ve gündüz postalarında 15'er günlük nöbetleşme ile çalışma yapılabilir.

Vardiya çalışmalarının süre ve saatlerinin tespitinde mahalli şart ve iklim durumu göz önünde bulundurulur.

Bu maddeye göre yapılan günün 20.00- 06.00 saatleri arasındaki vardiya çalışmalarında gece vardiyasında görevli işçilere müktesep hak sayılmamak ve başka ödemeleri etkilememek kaydıyla çalıştıkları süreler için ücretleri % 8 (Yüzde sekiz) zamlı olarak ödenir.

MADDE 28- HARCIRAHLAR:

İşçinin Belediye hudutları içinde ve dışında işverence gösterilecek mesleği ile ilgili işi yapması zorunlu olup, bu işlerin yapılmasında aşağıda gösterilen ücretler ödenir.

a- Yapılacak iş Belediye hudutları içerisinde ise normal yevmiyesi ile yemek yardımı maddesindeki yemek bedeli (gittiği yerde yemek verilmiyorsa) ve fazla mesai yaptığı takdirde fazla mesai ücreti ödenir.

b- İşçilere Belediye hudutları dışındaki görevlendirmelerde, normal yevmiyesi ile fazla mesai yaptığı takdirde fazla mesai ücreti ile birlikte Bütçe ve Harcırah Kanunlarına göre harcırah ödenir. Ayrıca, yemek verilen işyerlerinde bedelsiz yemekten istifade ederler.

MADDE 29- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

a- Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçilere 6772 sayılı yasa gereğince Cumhurbaşkanı Kararı esaslarına göre ilave tediye ödenir.

b- (a) bendinde belirtilen ilave tediye dışında işçilere 60 günlük çıplak ücretleri tutarında 2 bölüm halinde Nisan ve Eylül aylarının içinde ödenmek üzere ikramiye verilir.

MADDE 30- SOSYAL YARDIM:

İşveren işçilere her ay olmak üzere toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt 1.595,00 TL/Ay sosyal yardım öder.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

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

MADDE 31- TEŞVİK PRİMİ:

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere; hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla ücrete hak kazanılan günler için günlük brüt çıplak ücretinin % 13'ü (yüzde onüç) oranında teşvik primi ödenir.

Bu ödeme yıllık izin süresinde ve raporlu olunan sürelerde ödenmez.

MADDE 32-EK ÖDEME:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt 3.625,00 TL Ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %45 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Ek ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 33- YEMEK YARDIMI:

İşveren, işçilere günde bir öğün doyurucu yemek verir. Raporlu ve izinli günler için işçiye yemek bedeli ödenmez. Perhiz yemeği yemek zorunda olduğunu doktor raporuyla belgeleyenler ve ramazan ayında oruç tutan işçilere fiilen çalıştıkları günler için; toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında net **94,25 TL/Gün**; yemek yardımı ödenir. Ayrıca işçiler, işyerinde verilen koruyucu ve destekleyici gıdalardan istifade ettirilir.

Günlük çalışma süresi ara dinlenme dahil 12 saat olan işçilere, iki öğün yemek bedeli ödenir. Ancak bir öğün yemek yiyen işçiye sadece ikinci öğün yemek parası ödenir. İşverenin her iki öğünde de aynı olarak yemek vermesi halinde nakdi ödeme ayrıca yapılmaz.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 34- EVLENME YARDIMI:

İşveren, işçilerin evlenmesi ve bu işlemi belgelendirmeleri halinde bir sefere mahsus olmak üzere, sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında evlenmeleri halinde brüt 927,43 TL evlenme yardımı yapar.

Evlenme olayının toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında gerçekleşmesi halinde bu yardım ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 35- DOĞUM YARDIMI:

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilere, doğan her çocuğu için getireceği belge karşılığı doğum olayının sözleşmenin birinci yıl altı ayında olması halinde brüt 463,55 TL doğum yardımı ödenir.

Doğum olayının toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında olması halinde ise bu yardım ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

MADDE 36- ÖLÜM YARDIMI:

a) Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçinin ölümü halinde, kanuni mirasçılarına işverence, ölüm olayı sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında vukuu bulmuşsa 2.583,62 TL ölüm yardımı ödenir.

b) İşçinin bakmakla yükümlü bulunduğu ana, baba, eşi ve çocuklarının ölümü halinde; ölüm olayı sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında vukuu bulmuşsa 1.937,72 TL ölüm yardımı ödenir.

c) İşveren, bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde iş kazası sonucu ölen işçilerin kanuni mirasçılarına, ölüm olayı sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında vukuu bulmuşsa 3.875,44 TL ölüm yardımı öder.

Ölüm olayları toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci veya ikinci altı aylarında vukuu bulmuşsa bu yardım ücret zammı oranında arttırılarak uygulanır.

MADDE 37- GİYİM EŞYASI VE KORUNMA MALZEMESİ:

İşverence sendika üyesi işçilere sosyal yardım amacıyla yılda bir takım yazlık ve bir takım kışlık elbise, bir çift ayakkabı ve bir gömlek tutarı kadar orta kalite ve kotta giyim yardımı yapılır. Giyim yardımı aynı olarak verilemediği takdirde, bu belirlenen eşyaların yerine, işçilere işverence 2022 Nisan ve Ekim aylarında fatura ibraz eden işçilere ödenen giyim yardımı miktarları, bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılında, ödeme tarihine kadar uygulanacak olan ücret zamları oranında arttırılmak suretiyle, ilgili aylarda fatura ibraz eden işçilere giyim yardımı olarak ödenir. Bu ödeme sözleşmenin ikinci yılında ücret zammı oranında arttırılarak uygulanır.

Ayrıca, mükerrer olmamak kaydıyla TMO Varlıklar ve Malzeme İşleri Yönergesi göre işyerinde kullanılmak üzere korunma malzemesi verilir. İşçilere yılda 2 adet 50 x 100 ebadında havlu verilir.

MADDE 38- TAŞIT ARACI:

İşçiler işyerine gidiş ve gelişlerinde işverenin mevcut ulaşım vasıtalarından imkânlar ölçüsünde yararlanabilirler.

MADDE 39- HASTALIK ÜCRETLERİ:

a- İş bu toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçilerin viziteye çıkmaları, hasta ve istirahatlı olmaları halinde istirahatlı kalınan süreye ait işçiye SGK'ca ödenen geçici iş görmezlik ödeneğine ilişkin ibraz ettiği makbuzda belirtilen meblağ kendisinden tahsil edilerek, aylık ücreti normal olarak ödenir.

b- 18 ayı geçen istirahatlar için işverence herhangi bir ücret ödenmez. Şu kadar ki sözleşme kapsamına giren işçi lehinde mevzuattan doğan haklar saklıdır.

MADDE 40- ÜCRET PUSULASI:

İşveren, işçiye her ay ücret hesabını ve kesintilerini gösterir bir ücret hesap pusulasını 4857 sayılı İş Kanunu'nun 37.maddesine uygun olarak verir.

B Ö L Ü M IV DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE 41- DİSİPLİN CEZASI VERİLMESİNİ GEREKTİREN FİİL VE HALLER:

Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve haller ek ceza cetvelinde gösterilmiştir.

Ceza cetvelinde gösterilmeyen bir suçun işlenmesi halinde, ilgili disiplin kurulu, cetvelde yer alan suç ve ceza durumlarını göz önüne alarak takdirenen ceza verir.

İşverenin 4857 Sayılı Kanununun 25/II.maddesi hükmü saklı kalmak kaydıyla, işçiler hakkında Disiplin Cezası uygulanmasına ve ofis zararlarının ödettirilmesine disiplin kurulları yetkilidir.

MADDE 42- DİSİPLİN CEZALARININ ÇEŞİTLERİ:

İşçilere, suç ve kusurlarından dolayı aşağıdaki cezalar verilir.

a- Uyarma: İşçinin suç sayılan belirli bir eylem veya davranışından dolayı dikkate davet edilmesidir. Bu ceza işveren veya vekilleri tarafından re'sen verilebilir.

b- Para Cezası: İşçinin bir ay içerisinde en fazla iki yevmiyeye kadar ücretinin kesilmesidir.

c- İşten Çıkarma : (İ.Ç.) İşçinin, TMO Genel Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında bir daha çalıştırılmamak kaydıyla işine son verilmesidir.

MADDE 43- DİSİPLİN KURULLARININ TEŞKİLİ:

İşyeri Disiplin Kurulu: İşyerinde (Afyon Alkaloidleri Fabrikası İşletme Müdürlüğünde) TMO Genel Müdürünün görevlendireceği 2 işveren temsilcisiyle, sendikanın görevlendireceği bir temsilciden oluşur. Taraflar aynı sayıda yedek üye seçerler.

Üst Disiplin Kurulu: TMO Genel Müdürünün görevlendireceği 2 işveren temsilcisiyle, sendikanın görevlendireceği bir temsilciden oluşur. Taraflar aynı sayıda yedek üye seçerler.

MADDE 44- DİSİPLİN KURULLARININ ÇALIŞMA TARZI:

Disiplin Kurullarının raportörlüğü işverence görevlendirecek bir memur tarafından yürütülür. Raportör oylamaya katılmaz. Disiplin Kurullarının Başkanı işveren temsilcileri arasından tayin edilir. Kurullar salt çoğunlukla karar verirler. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur. İşçi kendi hakkında verilen İşyeri Disiplin Kurulu Kararına, tebellüğ tarihinden itibaren 6(altı) işgünü içinde itiraz edebilir. Süresi içinde itiraz edilmeyen kararlar işyeri Müdürünün onayı ile kesinleşir.

İşyeri Disiplin Kurulu kararına itiraz halinde, itiraz Üst Disiplin Kurulunca incelenerek karara bağlandıktan sonra, atamaya yetkili amirin onayı ile kesinleşir.

Onay mercileri dilerse Disiplin Kurullarınca teklif edilen cezayı hafifletebilirler.

Disiplin cezaları yetkili amirlerce onanarak kesinleşeceği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve uygulanır.

MADDE 45- SAVUNMA HAKKI:

İşçi hakkında, yazılı savunma alınmadan disiplin cezası verilemez. Savunma soru varakasının kendisine tebliğ tarihinden itibaren 10 gün içinde veya ilgili Disiplin Kurulunca belirlenen tarihe kadar savunmasını yapmayan işçi, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

MADDE 46- SUÇUN TEKRARLANMASI:

Bir suçtan dolayı disiplin cezası alan işçinin ceza aldığı tarihten iki yıl geçtikten sonra aynı suçu işlemesi halinde kendisine o suça ait en son aldığı ceza verilir.

MADDE 47-HASAR BEDELİNİN TESPİTİ:

İşçinin görev sorumluluğunda olan makine veya araçlarda işçinin görevi esnasında meydana gelen hasarlarda işbu hasarın işçinin kasıt, kusur veya ihmalden mi veya makine, araç ve gereçlerde meydana gelen teknik bir arızadan mı ileri geldiği ya da her ikisine ait müşterek bir kusurdan mı ileri geldiği işyeri Disiplin Kurulunda görüşülür. Gerekirse Kurula işyeri dışından bir bilirkişi dahil edilebilir. Kararlarda çoğunluk esastır.

MADDE 48- GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK, MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1- Herhangi bir nedenle gözetim altına alınan işçiler, bunu belgeledikleri takdirde yasal gözetim süresinde ücretsiz izinli kabul edilir.

2- Gözetim altında iken veya doğrudan herhangi bir suç nedeniyle tutuklanan işçinin tutukluluğu yasadaki bildirim sürelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi, yasadaki bildirim süresinin sonunda münfesihi sayılır. Yasadaki bildirim süreleri kadar süren tutukluluk hallerinde, 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 tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer var ise 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 edilenler, bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar. Bilahare hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri münfesihi 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 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- Ehliyetlerini 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 49- UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ:

A-İŞYERİ KOMİTESİ:

İşyerinde bir işyeri komitesi kurulur. Bu komite sendika temsilcisinin işyeri amirine aktardıkları şikâyet ve talepleri inceleyerek karara bağlar. İşyeri Komitesi, sendikanın bildireceği bir ve işveren vekilinin sendikaya üye olmayan kendi personeli arasından seçeceği iki kişiden teşekkül eder. Başkanı işveren temsilcilerinden biridir. Başkan, sendika ve işverence kendisine aktarılan konuları görüşmek üzere 6 işgünü içerisinde komiteyi toplayarak uyuşmazlık konularının var olup olmadığını, var ise giderme yollarını araştırır ve bir karara varmaya çalışır. Karara varıldığı takdirde durum bir tutanakla tespit edildikten sonra bu karar taraflarca aynen uygulanır. Karara bağlanmadığı takdirde durum her iki tarafın görüşlerini ihtiva eden bir tutanakla tespit edilerek bir sureti TMO Genel Müdürlüğüne, diğer sureti sendikaya gönderilir. İşyeri Komitesi oy çoğunluğu ile karar alır. Yorum uyuşmazlığı dışındaki

konularda, oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Ancak, işyeri Komitesince alınan kararlardan karar tarihinden itibaren 15 gün içinde işveren veya işçi sendikasının itiraz ettikleri kararlar, Uyuşmazlıkları Çözüm Merkez Komitesinde görüşülür.

B-UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM MERKEZ KOMİTESİ:

İşyeri Komitesinde uyuşmazlık giderilemediği takdirde, TMO Genel Müdürlüğünde, biri TÜHİS'ten olmak üzere iki işveren temsilcisi ile bir sendika temsilcisinden oluşan Merkez Komitede çözüm yolu aranır. Komite tarafların başvurusu üzerine 6 gün içinde oluşturulur. Komite Başkanı işveren tarafından işveren temsilcileri arasından tespit edilir. Oyların eşitliği halinde yorum uyuşmazlığı dışındaki konularda Başkanın oyu iki sayılır. Komite en çok 6 işgünü içinde sorunu çözümlenmeye çalışır. Komitede alınan karara taraflar uymak zorundadır. Komite bir karara varmazsa tarafların yasal hakları saklıdır.

MADDE 50- İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 51- LOJMAN TAHSİSİ VE DİNLENME TESİSLERİNDEN

YARARLANDIRMA:

- A) İşveren, lojman bulunan işyerinde sendikalı işçilere de mevcut Yönetmelik hükümlerine uygun olarak lojman tahsisinde bulunmayı kabul eder.
- B) Memur ve sözleşmeli personele tanınan kira birim bedeli indirimlerinden lojman tahsis edilen işçiler de yararlandırılır.
- C) İşveren, işçileri eğitim ve dinlenme tesislerinden mevcut yönetmelik hükümleri çerçevesinde yararlandırmaya gayret eder.

MADDE 52- YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

İşbu işyeri toplu iş sözleşmesi 01.02.2023 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.01.2025 tarihinde sona ermek üzere iki yıl sürelidir.

MADDE 53- HİZMET ZAMMI

Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince brüt 15,00 TL/Ay hizmet zammı verilir.

MADDE 54- EK PRİM:

Gazi, terör mağduru ve şehit yakınlarına günlük çıplak ücretinin %10'u (Yüzde on) tutarında Ek Prim ödenecektir.

MADDE 55 - SINAV KURULU

Sınav Kurulu: İşveren veya vekilinin görevlendireceği 2 işveren temsilcisi ve sendikanın tayin edeceği 1 sendika temsilcisinden oluşur. Sınav başkanları işveren veya işveren vekili tarafından seçilir.

Bu sözleşme gereğince İşverenin uygun görmesi halinde yapılacak görev değiştirme sınavları bu sınav kurullarınca yapılır. Sınav soruları Sınav Kurulları tarafından ve sınavdan en az yarım saat önce gizli olarak hazırlanır. Yazılı sınavlarda tam not 100 puandır. Aynı şekilde uygulamalı sınavda da tam not 100 puandır.

Yazılı sınavlarda 60 ve uygulamalı sınavlarda da 80 puan alan aday, başarı göstermiş sayılır. Adaylardan 140 ve daha üstünde puan alanlar puan durumları itibariyle öncelikle göreve alınacaklardır.

Sınavlar, görevlerin özelliklerine göre yazılı, sözlü, uygulamalı, mülakat usullerinden biri veya birkaçı uygulanmak suretiyle yapılır. Bu usuller, görev değişikliği sınavları için de

geçerlidir. Görevler için ne şekilde sınav türü veya türleri uygulanacağı ilgili sınav kurullarınca saptanır.

Sınav sonunda, sınava kaç kişinin girdiği, sınavın başlama ve bitiş saatleri, sınav yeri ve tarihi, sınavı hükümsüz sayılan olup olmadığını belirtilecek bir tutanak hazırlanır. Ayrıca değerlendirme sonuçları da aynı şekilde yapılır.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

Toplu iş sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkanı göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE -2:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan “2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” nün 6. maddesine istinaden 24.05.2023 tarihinde Hükümet ve Türk-İş Konfederasyonu ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında imzalanan “Ek Çerçeve Anlaşma Protokolü” nün (a) fıkrasına istinaden bu toplu iş sözleşmesinin “Yemek Yardımı” başlıklı 33. maddesinin ikinci fıkrasındaki düzenleme yapılmıştır.

İşbu toplu iş sözleşmesi 55 Asıl, 2 Geçici Madde ve 2 Ek'ten ibaret olup, 16.06.2023 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

TOPRAK MAHSULLERİ OFİSİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TEMSİLCİLERİ

TÜHİS TEMSİLCİLERİ

PETROL-İŞ SENDİKASI TEMSİLCİLERİ

Ümit ORHAN

Adnan ÇİÇEK

Ferhat YAKIŞAN

Fatih KAYA

Hasan YILMAZ

Ünal AKBULUT

Ömer OKÇU

Dr. Şerefettin GÜLER

Ersin BİRGÜL

Burçin ÇAKIROĞLU

Recep BELLİCİ

Coşkun ELDAR

Ayşe ÇİÇEK

Elif ÇAKAL TOMBAK

Yasin DEMİR

Aybars GÜN

EK – 1 SAYILI TABAN ÜCRET CETVELİ (TL/GÜN)

(İŞE YENİ GİRECEK İŞÇİLERİN
SÖZLEŞMEDEN YARARLANMALARI HALİNDE
GRUPLARINA GÖRE SÖZLEŞMENİN BİRİNCİ YILININ BİRİNCİ ALTI AYINDA
ALACAKLARI ÜCRETLERİ GÖSTERİR CETVEL)

İŞ GRUBU	GÖREV UNVAN	01.02.2023- 31.07.2023
1	Geçici İşçi	700,00
2	İşçi, Dağıtıcı, Hizmetli, Kaloriferci, Bahçıvan	702,00
3	Şoför, Aşçı, Fotoğrafçı	704,00
4	Tartıcı, Ambarcı, Santral Memuru	706,00
5	Teknisyen, Bilgisayar İşletmeni	708,00
6	Programcı, Tekniker	710,00

Bu işe giriş ücretleri toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılabacaktır

EK - 2 CEZA CETVELİ

DİSİPLİN CEZASI VERİLMESİNİ GEREKTİREN FİİL VE HALLER	SUÇUN TEKRARLAMA SAYISINA GÖRE VERİLEN CEZALAR				
	I.	II.	III.	IV.	V.
	DEFA	DEFA	DEFA	DEFA	DEFA
1- Ofise maddi bir zarar vermeyecek şekilde görevde kayıtsızlık göstermek	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
2- Mazeretsiz yarım saat işe geç gelmek	Uyarma	1 Yev.	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.
3- Hastalık veya kaza ve acil haller dışında haber vermeden işinden ayrılmak	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
4- İşyerini dikkatsizlik ve ihmalle kirletmek	Uyarma	1 Yev.	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.
5- Mazeretsiz bir işgüne kadar işyerine gelmemek	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.	
6- İşyeri dâhilinde terbiyeye aykırı konuşmak ve hareket etmek	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	
7- Amiri tarafından işi ile ilgili olarak sorulan suallere zamanında cevap vermemek	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
8- Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden işgünü veya ardı ardına 3 işgünü işe gelmemek	3 Yev.	İ.Ç.			
9- Viziteye çıkma hakkını kötüye kullanmak	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
10- İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak, işyerine ait malzeme, vasıta, alet ve şahısları özel işlerinde şahsi çıkar amacıyla kullanmak	Uyarma	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.	
11- Müfettiş veya tahkik memurunun suallerine, onlar tarafından tespit edilen makul bir müddet zarfında sebepsiz olarak cevap vermemek	Uyarma	3 Yev.	İ.Ç.		
12- İşyerine iş icabı olup, müsaade edilenlerden gayri her çeşit alet ve malzeme sokmak	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
13- İş saatinde yapılması gereken işi yapmamak ve özel işi ile meşgul olmak	Uyarma	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.	
14- Amirlerinin mevzuat dâhilinde koydukları hususlara riayet etmemek	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
15- İş saatlerinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	
16- Kendisine tevdi edilen ofis mallarını zayi ve zarar görebilecek bir halde açıkta bırakmak	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
17- Yenilecek, kırılacak, bozulacak ve zarar görebilecek iş ve malzemeyi dinlenme zamanlarında veya işin bitiminde tehlikeden, zarardan korunmak üzere lüzümlü tedbirleri almamak	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
18- Vazifesi başında veya vazifeden dolayı herhangi bir yerde amirini, astını, müfettişi, kontrolörü, tahkik memurunu veya emsalini haksız yere (ceza kanununun takibi şahsi şikâyete bağlı olduğuna işaret ettiği haller dışında) şikâyet etmek	Uyarma	3 Yev.	İ.Ç.		
19- İş saatlerinde etrafı rahatsız edici şekilde bağırarak konuşmak ve şarkı söylemek	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
20- İşyerinde kavga çıkarmak ve kavga çıkmasına sebebiyet vermek	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.		
21- İşyeri amirinin vazife ve salahiyetleri dairesinde herhangi bir vazife ile ilgili emirlerine tam olarak itaat etmemek ve saygısızlık göstermek	3 Yev.	İ.Ç.			

22- Amirine hakaret etmek	3 Yev.	İ.Ç.			
23- İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangın başlangıcına sebebiyet vermek.	3 Yev.	İ.Ç.			
24- İşyeri amirinin muvafakatı dışında nöbeti bir başkasına devretmek.	1 Yev.	İ.Ç.			
25- Nöbeti terk etmek mütevellit (terk etmeden zarar mevzu bahis değilse)	1 Yev.	İ.Ç.			
26- Amirlerinin ve iş arkadaşlarının aile efradına adap ve gelenek dışı fena muamelede bulunmak	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.		
27- İş Kanununun 25.maddesindeki fiilleri işlemek	İ.Ç.				
28- Görevine sarhoş gelmek veya yanında alkollü içki getirmek	3 Yev.	İ.Ç.			
29- İş esnasında veya işyerinde uyuşturucu madde kullanmak veya bulundurmak	İ.Ç.				
30- Görevinden men'i icap ettiren bir suçtan dolayı hüküm giymek	İ.Ç.				
31- Memur ve müstahdemleri ofis aleyhine tahrik etmek	2 Yev.	İ.Ç.			
32- Mevzuat ve kanuna uygun olarak verilen emirlere muhalefet maksadıyla toplanarak muhabere ve müzakerede bulunmak	İ.Ç.				
33- Hakikat dışı olarak ofis aleyhine gazete ve mecmulara yazı yazmak ve havadis vermek	İ.Ç.				
34- Maddi hatalar hariç, menfaat temini maksadıyla hakikate aykırı yolluk beyannamesi tanzim etmek	İ.Ç.				
35- Nöbet esnasında uyumak	Uyarma	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.	
36- Rüşvet almak veya rüşvet vermek	İ.Ç.				
37- Amirleri tarafından verilen mevzuata uygun işçi sağlığı ile ilgili emir ve işleri yapmamak	3 Yev.	İ.Ç.			
38- Hırsızlık yapmak	İ.Ç.				
39- İşyerinde mevcut alet, malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike anında gereken yardımı kasten yapmamak	3 Yev.	İ.Ç.			
40- Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek	İ.Ç.				
41- Zimmet, irtikâp vs. gibi müessesenin zararını müessir olup, kanunen suç sayılan yasal olmayan bir fiili işlemek	İ.Ç.				
42- İşe gelmeyen işçinin yerine imza etmek, kartını bastırmak	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.		
43- Amirlerine fiilen tecavüz etmek	İ.Ç.				
44- İşyerinde veya işbaşında, işyeri mensuplarına, iş arkadaşlarına, maiyetine veya iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
45- İşyerinde veya iş esnasında, işyeri mensuplarına, iş arkadaşlarına, maiyetine veya iş sahiplerine hakaret etmek veya tecavüzde bulunmak	3 Yev.	İ.Ç.			
46- Kendisine verilen yetki dışında izinsiz iş yapmak	Uyarma	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.	
47- Yapmakla yükümlü bulunduğu ödevleri, işin ifası sırasında amiri tarafından yapılması gereği ikaz ve ihtar edilmesine rağmen, yapmamakta direnmek	3 Yev.	İ.Ç.			