T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU BAŞKANLIĞI

COP31 TÜRKİYE

Sayı : E-11699776-553.04[2026/315]-10302
Konu : Karar (Güneş İnşaat Demir Doğrama Taah. Ticaret ve Sanayi Ltd. Şti.-Tes-İş)

TES-İŞ SENDİKASI
TARİH: 22-10-2026
SAYI: .....
İLE TEBELLÜĞ EDİLMİŞTİR

DAĞITIM YERLERİNE

Güneş İnşaat Demir Doğrama Taah. Ticaret ve Sanayi Ltd. Şti. (TEİAŞ 11. Bölge Müdürlüğü (Kayseri) 24 Ay Süreli 21 Kısım 67 Grup Halinde 154-400 kV lık Enerji İletim Hatlarının Periyodik Bakım ve Onarım Arızalarının Giderilmesi İşi) tarafından yetkilendirilen TÜHİS - Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası ile Tes-İş Sendikası arasındaki uyuşmazlık hakkında Kurulumuzca verilen 23.09.2026 tarih ve E.2026/315, K.2026/450 sayılı karar ilişikte gönderilmektedir.

Bilgilerini ve gereğini arz ve rica ederim.

Kerem Uygur AYDİN
Başkan a.
Genel Sekreter V.

Ek: Karar (15 Sayfa)

Dağıtım:

Gereği:
TÜHİS-Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Başkanlığına
Tes-İş Sendikası Başkanlığına

Bilgi:
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (Çalışma Genel Müdürlüğü)
Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 4AC475C5-3E9E-49A8-B7D2-8083B7E78BA1 Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/

Adres: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Hizmet Binası Emek Mahallesi Naci AYVALIOĞLU Caddesi No:13 Pk: 06520 Çankaya / ANKARA
Telefon: (0312) 296 71 23 Fax: (0312) 296 18 82
e-Posta: baskanlik@yuksekhakemkurulu.gov.tr
Kep Adresi:yuksekhakemkurulubaskanligi@hs01.kep.tr
Bilgi için:Neslihan YILMAZ
Bilgisayar İşletmeni

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2026/315
Karar No : 2026/450
Karar Tarihi : 23.09.2026

KARAR

MÜRACAAT EDEN TARAF	Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri (Tes-İş) Sendikası
UYUŞMAZLIĞIN TARAFLARI	Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca TEİAŞ Genel Müdürlüğü tarafından ihale edilen; TEİAŞ Genel Müdürlüğü 11. Bölge Müdürlüğü (Kayseri) 24 Ay Süreli 21 Kısım 67 Grup Halinde 154-400 kV lık Enerji İletim Hatlarının Periyodik Bakım ve Onarım Arızalarının Giderilmesi 11 Kısım Hizmet Alımı İşini yüklenen alt işveren Güneş İnş. Demir Doğ. Taah. Tic. Ve San. Ltd. Şti. ile bu kapsamda çalıştırılan işçilerin üyesi bulundukları Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri (Tes-İş) Sendikasıdır. TÜHİS- Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 8.maddesinin 3. fıkrasına dayanılarak çıkartılan Yönetmeliğin 4.maddesi 3.fıkrası hükmü uyarınca yetkilendirilmiştir.
İŞYERİNİN ÜNVANI VE ADRESİ	Güneş İnş. Demir Doğ. Taah. Tic. Ve San. Ltd. Şti. (TEİAŞ Genel Müdürlüğü 11. Bölge Müdürlüğü (Kayseri) 24 Ay Süreli 21 Kısım 67 Grup Halinde 154-400 kV lık Enerji İletim Hatlarının Periyodik Bakım ve Onarım Arızalarının Giderilmesi 11 Kısım Hizmet Alımı İşi-(Yetki Belgesi:06.04.2026-598126)
MÜRACAAT SEBEBİ	Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine 6356 sayılı Kanunun 51 inci maddesi gereğince.

Güneş İnş. Demir Doğ. Taah. Tic. Ve San. Ltd. Şti. (TEİAŞ Genel Müdürlüğü 11. Bölge Müdürlüğü (Kayseri) 24 Ay Süreli 21 Kısım 67 Grup Halinde 154-400 kV lık Enerji İletim Hatlarının Periyodik Bakım ve Onarım Arızalarının Giderilmesi 11 Kısım Hizmet Alımı İşi) tarafından yetkilendirilen TÜHİS-Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası ile Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri (Tes-İş) Sendikası arasında yapılmak istenen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması üzerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 51.maddesi gereğince adı geçen sendikanın **16.07.2026** tarihli **41666/12-A** sayılı yazısı ile Kurulumuza intikal eden başvurusu Anayasamızın 54.maddesi, 6356 sayılı Kanun'un ilgili maddeleri ve Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nde belirtilen hükümler çerçevesinde başvurunun esastan incelenmesi sırasında, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretler, benzeri işyerlerindeki ücretler ve diğer çalışma koşulları ve gelir unsurları dikkate alınarak, taraflar arasında uyuşmazlık konusu olan maddeler incelenmiş ve toplu iş sözleşmesinin özerkliği, düzen ilkesi, tarafların teklifleri, Yüksek Hakem Kurulu'nun prensip ve emsal kararları doğrultusunda; sözleşme teklif

prensip ve emsal kararları doğrultusunda; sözleşme teklif tasarısında uyuşmazlık konusu olan maddelerin aşağıdaki şekilde düzenlenmesine karar verilmiştir.

Uyuşmazlık konusu olduğu halde kararda belirtilmeyen maddeler metinden çıkarılmıştır.

MADDE 1 - TARAFLAR VE TANIMLAR:

A-Taraflar :

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca TEİAŞ Genel Müdürlüğü tarafından ihale edilen; TEİAŞ Genel Müdürlüğü 11. Bölge Müdürlüğü (Kayseri) 24 Ay Süreli 21 Kısım 67 Grup Halinde 154-400 kV lık Enerji İletim Hatlarının Periyodik Bakım ve Onarım Arızalarının Giderilmesi 11 Kısım Hizmet Alımı İşini yüklenen alt işveren Güneş İnş. Demir Doğ. Taah. Tic. Ve San. Ltd. Şti. işyeri ile bu kapsamda çalıştırılan işçilerin üyesi bulundukları Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri (Tes-İş) Sendikasıdır.

(TÜHİS-Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 8.maddesinin 3. fıkrasına dayanılarak çıkartılan Yönetmeliğin 4.maddesi 3.fıkrası hükmü uyarınca yetkilendirilmiştir.)

B-Tanımlar :

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

a) 4735 sayılı Kanunun 8'inci maddesinin üçüncü fıkrasına göre Güneş İnş. Demir Doğ. Taah. Tic. Ve San. Ltd. Şti. işyeri tarafından işbu Toplu İş Sözleşmesini akdetmek üzere yetkilendirilen TÜHİS-Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası; İŞVEREN SENDİKASI,

b)4734 sayılı Kanunun 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca TEİAŞ Genel Müdürlüğü tarafından ihale edilen TEİAŞ Genel Müdürlüğü 11. Bölge Müdürlüğü (Kayseri) 24 Ay Süreli 21 Kısım 67 Grup Halinde 154-400 kV lık Enerji İletim Hatlarının Periyodik Bakım ve Onarım Arızalarının Giderilmesi 11 Kısım Hizmet Alımı İşinin yüklenicisi olan alt işveren Güneş İnş. Demir Doğ. Taah. Tic. Ve San. Ltd. Şti.işyeri: İŞVEREN,

c) İşveren adına hareket eden işin, işyerinin ya da işletmenin bütününü yönetenler; İŞVEREN VEKİLİ,

d) Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri (Tes-İş) Sendikası ; İŞÇİ SENDİKASI,

e) 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki işlerin ihale makamı olan TEİAŞ Genel Müdürlüğü KAMU İDARESİ

f) Bu Toplu İş Sözleşmesinin yapılmasına esas Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca verilen Yetki Belgesi kapsamında bulunan işyeri; İŞYERİ,

g) Bu Toplu İş Sözleşmesine konu İhale Sözleşmesi kapsamında çalışan ve taraf işçi sendikasına üye olan işçiler; ÜYE

h) TEİAŞ Genel Müdürlüğü ile Güneş İnş. Demir Doğ. Taah. Tic. Ve San. Ltd. Şti. işyeri arasında 4734 sayılı Kanun'un 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca imzalanan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen **06.04.2026** tarih ve **598126** sayılı Yetki Belgesine konu edilen **2025/1538375** İhale kayıt nolu hizmet alımına ait sözleşme; İHALE SÖZLEŞMESİ,

i) Bu İhale Sözleşmesindeki işleri gördürmek amacıyla İşverence istihdam edilmiş kişilerle İşverenin imzalamış bulunduğu bireysel iş sözleşmesi; İŞ SÖZLEŞMESİ,

j) Ekleri ile bu Toplu İş Sözleşmesi; TİS olarak tanımlanmıştır.

MADDE 2 - YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

Bu Toplu İş Sözleşmesi **02.03.2026** tarihinde yürürlüğe girer, **29.02.2028** tarihinde yürürlüğü sona erer.

MADDE 3 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI:

Bu Toplu İş Sözleşmesi,

a) İşverene ait işyerleri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçları,

b) İşverene ait işyerleri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlarında çalışan taraf sendikaya üye olanları kapsar.

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN UYGULANMASI VE YARARLANMA:

a)Bu Toplu İş Sözleşmesinden taraf olan işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar.

Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin tarafı olan işçi sendikasınca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

b)Toplu İş Sözleşmesinin imzası sırasında taraf olan işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan iş yerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf olan işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabilmeleri Toplu İş Sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

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

MADDE 5 - SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu Toplu İş Sözleşmesi'nin amacı, iş yerinde 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 çözümlemektir.

MADDE 6 - SENDİKAL FAALİYETLER :

Sendikal faaliyetler konusunda işveren; işçiye, sendika yönetici ve temsilcilerine gerekli kolaylığı sağlar. Sendika yöneticilerine ve temsilcilerine işveren veya vekili ile önceden mutabık kalınmak suretiyle günün uygun saatlerinde işçilerle görüşme ve toplantı imkânı verilir. Ayrıca işçiyi ve sendikayı ilgilendiren konularda iş yeri sendika temsilcilerine işveren veya işveren vekilleri ile iş saatleri içerisinde görüşme olanağı sağlanır.

MADDE 7 - SENDİKAL İZİNLER:

A)<u>Temsilci İzinleri:</u>

Sendika baştemsilci veya temsilcileri iş yerindeki temsilcilik görevlerini iş yerlerindeki işlerini aksatmamak ve iş yerlerindeki iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile işverenin de uygun göreceği zamanlarda aşağıdaki yazılı sürelerde yerine getirirler.

Baş temsilcinin bu izin süresini iş yerinde geçirmesi asıldır. Ancak, Sendika merkezi veya şube veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

İş Yeri İşçi Mevcudu	Haftalık İzin Süresi Temsilci İçin	Baştemsilci İçin
01 – 50 İşçi çalıştıran iş yerinde	2 Saat	------
51 – 200 " " " "	3 "	5 Saat
201-500 " " " "	4 "	6 "
501'den fazla " " "	5 "	7 "

B)Diğer İzinler :

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

İş Yeri İşçi Mevcudu	Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi
01 – 50 İşçi çalıştıran iş yerinde	20 Gün
51- 100 " " " "	30 "
101-200 " " " "	40 "
201-500 " " " "	60 "
501-1000 " " " "	80 "
1000'den fazla " " "	işçi sayısının % 10'u kadar gün.

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde iş yeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden eğitim izni kullanması işverenin onayına tabidir.

Ancak genel kurulları için bu % 5 oranı aranmaz.

MADDE 8 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ ATANMASI VE GÖREVLERİ:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 9 - SENDİKA ÜYELİĞİNİN, TEMSİLCİLİĞİNİN VE YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ:

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanır.

MADDE 10 - SENDİKANIN YARARLANACAĞI ARAÇ VE GEREÇLER:

Sendika, eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal eğitsel toplantıları için; işverenin salon, araç ve gereçlerinden önceden izin alınmak kaydıyla ücretsiz yararlanır.

MADDE 11 - TEMSİLCİ ODASI VE İLAN TAHTASI:

A-Temsilcilik Odası:

İşveren, sendika işyeri temsilcilerinin belge ve kayıtlarını muhafaza edebilmesi ve sendikal çalışmalarını kolaylaştırmak amacıyla olanaklar dâhilinde bir temsilcilik odası tahsis eder.

B- İlan Tahtası:

İşveren iş yerlerinde işçilerin kolayca görebilecekleri elverişli bir yerde sendika bildirimlerinin asılmasına özgü ve 2 (iki) kilidi olan bir ilan tahtası bulundurur. İlan tahtasının anahtarlarının birisi işverende diğeri de temsilci veya baştemsilcide bulunur. İlan tahtalarına asılacak her türlü bildiri, bülten ve benzeri yazılardan doğacak sorumluluk sendikaya aittir. Taraflar karşılıklı anlaşmak suretiyle başka ilan yöntemleri de belirleyebilir.

MADDE 12- SENDİKA AİDATLARI:

İşveren, bu Toplu İş Sözleşmesinde taraf olan sendikanın yazılı talebi ve aidatı kesilecek Sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, Sendika ana tüzüğü uyarınca üyelik aidatı ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince Sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden keserek bir ay içinde Sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmak ve kesinti listesini Sendikaya göndermekle yükümlüdür.

Bu yükümlülüğe uymayan işverenler hakkında kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 13 - İŞ VE İŞ YERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

İşçilerin kendi işinde ve iş yerinde çalışması esastır.

Çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olmaksızın;

İşçiler, gerektiği takdirde, iş yeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin, aynı işverene bağlı ve belediye hudutları içindeki bir başka iş yerine işverence nakledilmeleri mümkündür.

İşçilerin aynı işverene bağlı ve belediye hudutları dışındaki iş yerlerine daimî olarak nakledilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre 3 ayı geçemez.

Belediye hudutları dışındaki iş yerlerine nakledilen işçilerin nakle rıza göstermemeleri hâlinde iş sözleşmeleri bildirimli olarak işverence feshedilebilir. Nakle rıza gösteren işçilerin yerine 6 ay içinde işçi ihtiyacı duyulması hâlinde, nakli yapılan işçi eski işine dönmeyi kabul etmediği takdirde yeni işçi alınabilir.

İş ve iş yeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

MADDE 14 - DENEME SÜRESİ:

Kanun hükümleri uygulanır. Deneme süresi 2 aydır.

MADDE 15 - ASKERLİK HİZMETİ NEDENİYLE İŞYERİNDEN AYRILMA VE ASKERLİK YARDIMI:

Kanun hükümleri uygulanır. Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile ayrılan işçiye **5.250.-(beşbinikiyüzelli) TL** askerlik yardımı yapılır.

MADDE 16 - VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE - 17 GECE ÇALIŞMASI :

Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Bu saatlerde çalıştırılan işçilere ücretleri **% 10** zamlı ödenir.

MADDE 18 –HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ:

Çalışma süresi konusunda kanun hükümleri uygulanır. Haftalık çalışma süresinin günlere dağılımı ve günlük çalışma başlangıç ve bitiş saatleri işverence tespit edilir.

MADDE 19 - ÇALIŞMA SÜRELERİNDEN SAYILAN HALLER :

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 20 - GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HÂLİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

1)Tutukluluk hâlinin:

a)Kovuşturmaya yer olmadığı (takipsizlik) kararı,

b)Beraat kararı,

c)Ceza verilmesine yer olmadığı kararı,

d)Kamu davasının düşmesi kararı,

e)Dava konusu şeyde uzlaşılması kararı

ile 90 (doksan) gün veya bu sözleşmede belirtilen bildirim süresinin 90 (doksan) günden fazla olması hâlinde bildirim süresi içinde son bulması üzerine ve işçinin karar tarihinden itibaren 7 (yedi) gün içinde işine dönmeyi talep etmesi hâlinde işveren tarafından, emsallerinin hakları ile işe başlatılır.

2)TCK'nin cinsel dokunulmazlığa karşı işlenen suçlar ile yine TCK'nin ikinci kitap dördüncü kısımda yer alan millete ve devlete karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler hariç cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hâllerinde dahi tekrar işe başlatılır.

3)İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik güvenliğini kasıtlı veya taksirle tehlikeye sokan ya da kazaya neden olan sürücü bu nedenle tutuklandığında veya mahkûm olduğunda 90 (doksan) gün veya bu sözleşmede belirtilen bildirim süresinin 90 (doksan) günden fazla olması hâlinde bildirim süresi içinde tahliye olması durumunda

a)Tahliyeyi izleyen 7 (yedi) gün içinde,

b)Sürücü belgesinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, sürücü belgesinin iade edilişini izleyen 7 (yedi) gün içinde başvurması hâlinde eski işine başlatılır.

MADDE-21 İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE-22 BİLDİRİM ÖNELLERİ:

Bildirim önelleri konusunda Kanun hükümleri uygulanır. Ancak, bu Toplu İş Sözleşmesi ile bildirim önelleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

İşçinin hizmet süresi	
6 aydan az sürmüşse	3 hafta sonunda
6 ay-1.5 yıl arası sürmüşse	5 hafta sonunda
1.5 yıl-3 yıl arası sürmüşse	7 hafta sonunda
3 yıldan fazla sürmüşse	9 hafta sonunda

feshedilmiş sayılır.

MADDE 23 - YENİ İŞ ARAMA İZNİ:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 24 - KIDEM TAZMİNATI:

İş sözleşmesi İş Kanun'unda belirtilen hallerde sona eren işçiye, kıdem tazminatı ödenmesi konusunda aşağıda belirtilen süreler dışında kanun hükümleri uygulanır.

Bu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere her tam hizmet yılı için 35 (otuzbeş) gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise 40 (kırk) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

Bu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere her tam hizmet yılı için 35 (otuzbeş) gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise 40 (kırk) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

MADDE 25 - İZİNLER:

A)Yıllık Ücret İzin:

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Bu Toplu İş Sözleşmesi ile hizmet ve yıllık izin süreleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

Hizmet süresi;

1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 16 gün,

5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 22 gün,

15 yıl ve daha fazla olanlara 28 gün.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddeleri ile "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği" hükümleri uygulanır.

B- Ücretsiz Mazeret İzni:

İşçinin talep etmesi ve mazeretinin makul görülmesi hâlinde işverence yılda 45 (kırkbeş) güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.

C- Ücretli Sosyal İzinler: Üye işçiye ;

- Eşinin doğum yapması hâlinde 10 gün,
- Evlenmesi hâlinde 5 gün,
- Eş ve çocuğunun ölümünde 6 gün,
- Ana, baba veya kardeşinin ölümünde 5 gün,
- Kayınpeder veya kayınvalidesinin ölümünde 2 gün,
- Tabii afetten zarar görmesi hâlinde 10 güne kadar,
- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun veya eşinin tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne (eşi veya çocuğu için yıllık toplamda 10 günü geçemez) kadar, ücretli sosyal izin verilir.

MADDE-26 AYLIK ÜCRETLE BİRLİKTE ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR:

A-Çocuk Yardımı:

1) Sendika üyesi işçilere her bir çocuk için bu sözleşmenin birinci yılında her ay **350,.-(üçyüzelli)TL/Ay,** sözleşmenin ikinci yılında **400.-(dörtyüz)TL/Ay** çocuk yardımı yapılır. Ancak evlenen çocuklar, 18 yaşını dolduran veya yüksek öğrenime devam etmesi halinde 25 yaşını dolduran çocuklar ile kendi hesabına ticaret yapan veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışan çocuklar (öğrenim görmekte iken tatil devresinde çalışanlar ile staj veya mesleki eğitim görenler hariç) için bu yardım ödenmez.

2) Eşlerden ikisinin de aynı toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışması halinde bu yardım eşlerden yalnız birine ödenir.

B-Yemek Yardımı:

İşyerinde çalışan işçilere fiilen çalışılan günler için bir öğün yemek verilir. Yemek verilmediği takdirde, ihale sözleşmesi veya eki şartnamede daha yüksek bir bedel öngörülmemiş olması halinde fiilen çalışılan günler için bu sözleşmenin birinci yılında **200.-(ikiyüz)TL/Gün,** sözleşmenin ikinci yılında **230.-(ikiyüzotuz)TL/Gün** tutarında yemek bedeli ödenir.

C-Vasıta Yardımı:

İhale sözleşmesi veya eki şartnamede servis tahsisi öngörülmediği takdirde, sendika üyesi işçilere iş yerine gelip gitmelerini teminen işe geliş-gidiş için günlük 2 (iki) adet toplu taşıma bileti veya bedeli net olarak ödenir. Ancak, ihale sözleşmesi veya eki şartnamede günlük 2 (iki) adet toplu taşıma biletinden daha yüksek nakdi bir ödeme varsa, bu ödemeye devam olunur.

D-Yakacak Yardımı:

İşverence, taraf sendika üyesi işçilere bu sözleşmenin birinci yılında her ay **500.-(beşyüz)TL/Ay,** sözleşmenin ikinci yılında **525.-(beşyüzyirmibeş)TL/Ay** yakacak yardımı yapılır.

E- Direksiyon Primi

Şoför, operatör ve yardımcılarına fiilen çalışılan günler için **30.00.-(otuz))TL/Gün** direksiyon primi verilir.

F- TEHLİKELİ/ÇOK TEHLİKELİ İŞ PRİMİ:

a) Grev yasağı kapsamına giren iş ve işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nin ekinde yer alan Ek-1 İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde belirlenmiş işlerden, tehlikeli işlerde saha personeli olarak çalışan işçilere (başmühendis, mühendis, baştekniker, başteknisyen, tekniker, teknisyen) sahada fiilen çalıştıkları günler için **50.-(elli)TL/gün** Tehlikeli İş Primi ödenir.

b) Grev yasağı kapsamına giren iş ve işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nin ekinde yer alan Ek-1 İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde belirlenmiş işlerden; çok tehlikeli işlerde saha personeli olarak çalışan işçilere (başmühendis, mühendis, baştekniker, başteknisyen, tekniker, teknisyen) sahada fiilen çalıştıkları günler için **60.-(altmış)TL/gün** Çok Tehlikeli İş Primi ödenir.

Bu prim gün içinde kaç saat çalışıldığına bakılmaksızın günlük olarak ödenir.

İşin niteliğinden kaynaklanan birden fazla ek ödeme söz konusu olduğunda, en yüksek olanı ödenir.

MADDE 27 - YILLIK ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR:

A-Öğrenim Yardımı:

İşveren, işçinin öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez eylül ayında ödenmek üzere;

- Anasınıfı ve ilköğretim için **1.850.-(binsekizyüzelli) TL**
- Ortaokullar için **2.150.- (ikibinyüzelli) TL**
- Lise ve dengi okullar için **2.300.- (ikibinüçyüz) TL**
- Yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) **2.600.-(ikibinaltıyüz) TL**
- tutarında öğrenim yardımı yapar.

B-BAYRAM YARDIMI:

İşveren taraf sendika üyesi işçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce bu sözleşmenin birinci yılında **1.250.-(binikiyüzelli)'şer TL,** sözleşmenin ikinci yılında **1.500.-(binbeşyüz)' er TL** bayram yardımı verir.

C-Giyim Ve Koruyucu Eşya Yardımı:

İşveren çalıştırdığı işçilere yaptıkları işin niteliğine uygun olan ve işçinin sağlığını ve güvenliğini korumayı amaçlayan giyim ve koruyucu eşya verir.

MADDE 28 - OLAYA BAĞLI SOSYAL YARDIMLAR VE DİĞER SOSYAL YARDIMLAR:

A-Evlenme Yardımı :

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi işçilerin evlenmeleri halinde **4.000.-(dörtbin)TL** evlenme yardımı yapılır.

B-Doğum Yardımı :

Mevzuat hükümleri uygulanır.

C-Hastalık Yardımı:

1. İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu sürelere ait yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

2.Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir.

3.İşçinin, iş yerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahalle sevk suretiyle viziteye çıkması hâlinde, iş yerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü taktirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

D-Tabii Afet Yardımı :

İşçilerin yangın, deprem, sel ve benzeri afetlerden zarar görmeleri halinde **13.750.-(onüçbinyediyüzelli) TL 'ye** kadar tabii afet yardımı yapılır.

E-Ölüm Yardımı :

İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarına **17.750.-(onyedibinyediyüzelli)TL** tutarında.; normal ölümleri halinde ise **13.650.-(onüçbinaltıyüzelli)TL** tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının ölümleri halinde **6.500.-(altıbinbeşyüz)TL** tutarında ölüm yardım yapılır.

MADDE 29 - ÜCRETLERİN ÖDENMESİ:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 30 - ÜCRET ZAMMI:

- **02.03.2026-30.06.2026 tarihleri arası ücret zammı:**

İşçilerin 02.03.2026 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren **% 8 (yüzde sekiz)** oranında zam yapılmıştır.

- **01.07.2026-31.12.2026 tarihleri arası ücret zammı:**

İşçilerin 01.07.2026 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren **% 8 (yüzde sekiz)** oranında zam yapılmıştır.

- **01.01.2027-30.06.2027 tarihleri arası ücret zammı:**

İşçilerin 01.01.2027 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren **% 6 (yüzde altı)** oranında zam yapılmıştır.

- **01.07.2027-31.12.2027 tarihleri arası ücret zammı:**

İşçilerin 01.07.2027 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren **% 6 (yüzde altı)** oranında zam yapılmıştır.

- **01.01.2028-29.02.2028 tarihleri arası ücret zammı:**

İşçilerin 01.01.2028 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren **% 2 (yüzde iki)** oranında zam yapılmıştır.

MADDE 31 -FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ VE ÖDENMESİ

Haftada 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin % 60 (yüzde altmış) fazlasıyla ödenir.

MADDE-32 HAFTA VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ

1.a)Normal çalışma yapılan iş yerlerinde hafta tatili pazar günüdür. Vardiyalı çalışma yapılan iş yerlerinde hafta tatili, çalışmaya başlandığı 6. günü takip eden 7. gündür.

b)Hafta tatilinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilir. Çalışılan bu hafta tatili günü için işçinin normal yevmiyesi dahil toplam iki yevmiye ödenir.

c) Hafta tatilinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilememesi halinde ise normal hafta tatili ücreti dahil toplam üç yevmiye ödenir.

2.Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, önceden işçiye duyurulur. Ulusal bayram, genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere çalıştıkları her bir gün için toplam 3 (bir+iki) yevmiye ödenir.

3.(1) ve (2) bentlerindeki ödemeler için haftalık çalışma süresi şartı aranmaz.

MADDE 33- İKRAMİYE:

İşverence bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere Mart ve Eylül aylarında 7'şer günlük olmak üzere yılda toplam 14 günlük (7x2=14) ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ödeme, işçinin çalıştığı sürenin bir yıldan az olması durumunda çalışma süresi ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 34 –GEÇİCİ GÖREV YOLLUĞU:

Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 35 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 36 - KAZALARIN BİLDİRİLMESİ:

İş yerinde meydana gelen bir kaza neticesinde yaralanan işçi durumunu derhâl ustabaşı veya yakın amirine bildirir. İşçinin durumu buna imkân vermeyecek kadar ağır ise yaralanmanın bildirilmesi aynı yerde çalışan işçiler tarafından sağlanır.

Kazaya uğrayan işçi amiri tarafından doldurulacak kaza raporu ile birlikte veya buna olanak yoksa hemen işçinin tedavi edileceği sağlık kurumuna gönderilir. Durum derhâl işverene veya vekiline bildirilir.

İş yerinde meydana gelen en hafif yaralanmalar dâhil, işçi tarafından nezaretçiye bildirilir. İşveren veya nezaretçiye haber vermeden kendilerini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye çalışanlara karşı işverene veya vekiline bir sorumluluk yüklenemez.

Ayrıca; işveren, işyerinde meydana gelen iş kazasını en geç üç işgünü içinde ilgili mevzuatta belirtilen kamu kurumlarına bildirir.

MADDE 37 - HASAR VE ZARARIN TESPİT VE TAZMİNİ:

A- Hasar Ve Zarar Tespit Komisyonu

İşçinin yaptığı hasar ve zararların saptanması için işyerinde üç kişiden oluşan Hasar ve Zarar Tespit Komisyonu kurulur. Bu komisyon;

a)Bir işveren temsilcisi başkanlığında,

b)Sendikaca görevlendirilecek bir işçi,

c)Olayın özelliğine göre işyerinde veya işyeri dışından hasar, zarar konusu işten anlayan ve işverenle sendikanın 3 gün içinde birlikte seçecekleri üçüncü bir kişiden oluşur. Bu kişinin seçilmemesi halinde ilgili kamu veya meslek kuruluşundan ihtisas sahibi bir kişinin işverence tayini istenir. Komisyon olayın özelliklerine göre olay yerinde veya işyerinde hasar ve zararı saptar.

B- Hasar Ve Zarar Tespit Tutanağının Niteliği

Bu tutanakta;

a) Olayın niteliği ve oluş şekli,

b) Hasar ve zararların; işçinin kusur, ihmal veya kastından mı, aracın teknik arızasından mı veya her iki tarafa ait kusurundan mı meydana geldiği,

c) Hasar ve zararın miktarı ve bu miktarların her iki taraftan ne kadar olduğu tespit edilir. Tutanağa ilgililerin, tanıkların ifadesi var ise mevcut diğer belgeler eklenir. Tutanak ekleri, ilgililerin bağlı bulunduğu işveren ve sendikaya verilir. Bu komisyon gerekli gördüğü durumda bilirkişiye başvurabilir. Her türlü hasar ve zararda komisyon raporu şarttır. Aksi takdirde işçiden bir kesinti yapılamaz.

C-Hasar Bedelinin Kesinti Ve Ödeme Şekli

1- İşverene ait çeşitli araç ve gereçlerde işin görülmesi esnasında oluşan ve Hasar ve Zarar Tespit Kurulunun hasar ve zarardan işçiyi sorumlu tuttuğu kısmın ödenmesine ilişkin olarak

a)İşveren tarafından hasar bedelinin ödenmesi için ilgiliye veya ilgililere Kurulun tuttuğu tutanak tebliğ edilir. Bu tutanağa karşı tarafların mahkemeye başvuru hakkı vardır.

b)Hasar bedeli 30 günlük ücreti geçmiş ise ödenecek aylık miktar, işveren ve işçi arasında anlaşarak belirlenir.

c)Hasar bedeli 30 günlük ücretinden düşük ise, işçinin ücretinden ayda en fazla 5 günlük ücret tutarında kesinti yapılır.

2- Trafik kazası sonucu meydana gelen zarar ve tazminatın hasar ve zarar komisyonu veya adli mercilerce verilecek karar sonucu;

a)Sürücünün kusur oranı, 2/8'e kadar (2/8 dâhil) olduğu takdirde zararın tamamı işveren tarafından karşılanır ve sürücü hakkında idari soruşturma yapılmaz.

b)Sürücünün kusur oranı, 3/8 ve 4/8 olduğu takdirde şoförce karşılanması gereken zararın % 55'i işveren tarafından,

c)Sürücünün kusur oranı 5/8 ve 6/8 olduğu takdirde şoförce karşılanması gereken zararın % 50'si işveren tarafından,

d)Sürücünün kusur oranı, 7/8 olduğu takdirde şoförce karşılanması gereken miktarın % 45'i işveren tarafından karşılanır.

e)Sürücünün kusur oranı, 8/8 olduğu takdirde, zararın tamamı işçi (sürücü) tarafından ödenir.

Üçüncü kişilere ödenecek hasar ve tazminatlarda da bu yol uygulanır.

3)Hasara sebebiyet veren olayın; işçinin kasıt veya kötü niyetten kaynaklandığının yargı kararı ile ispatlanması ya da alkol almasından mı kaynaklandığının belgelenmesi hallerinde işçi bu maddedeki istisnalardan yararlanamaz.

İşveren sözleşmede belirtilen durumlar dışında, zarar karşılığı gibi nedenlerle işçi ücretinden kesinti yapamaz.

MADDE 38 -DİSİPLİN KURULU VE HÜKÜMLERİ:

1) İşyerinde disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmaları yaptıktan sonra karar vermek üzere, ikisi işveren, ikisi sendika tarafından belirlenen 4 üyeden oluşan bir disiplin kurulu kurulur. Taraflar asil üye sayısı kadar yedek üye belirlerler. İşveren tarafından tayin edilen üyelerden biri Kurulun başkanıdır. Oyların eşitliği halinde Kurul başkanının oyu iki oy sayılır.

2) Taraflar bu kurula seçecekleri asil ve yedek temsilcilerini sözleşmenin imzalanmasından itibaren 1 ay içinde birbirlerine yazılı olarak bildirirler, değişiklik halinde de aynı şekilde hareket edilir. Üyeliği sona eren üyenin yerine yenisi 1 ay içinde bildirilir.

3) Disiplin Kurulu kararı olmadıkça işçiye disiplin ceza cetvelinde belirtilen cezalardan ihtar hariç diğerleri verilemez.

4) Disiplin hükümlerine uymayan işçi, işveren veya işveren vekili tarafından işlenen fiilin niteliği veya delilleriyle birlikte disiplin kuruluna sevk edilir. Kurul, başkanın yazılı çağrısı üzerine toplanır. Her üye kendisine yapılan çağrıya uymak zorundadır. Mazereti dolayısıyla toplantıya katılmayan asil üye yerine yedek üye çağırılır. Sendikanın süresi içinde disiplin kurulu üyesini seçerek işyerine bildirmediği haller dahil her ne sebeple olursa olsun sendika disiplin kurulu ***üyelerinin***, yapılan çağrıya rağmen toplantıya katılmamaları veya toplantıya katılacak üyenin belli olmaması hallerinde de kurul başkan ve diğer üyeleri ile toplanarak karar verir.

5) Disipline konu olayın disiplin kuruluna intikalinden sonra kurul 15 gün içinde toplanır. Kurul, ilgili işçinin yazılı savunmasını alır; gerek görürse işçiyi dinler. 6 işgünü içinde savunmasını yapmayan işçi, bu hakkından vazgeçmiş sayılır. Kurul, ilk toplantı tarihinden itibaren 15 gün içinde karar verir. Bu süre gerektiğinde 15 gün daha uzatılabilir. Kurul, işçiyi suçlu bulduğu takdirde suçun niteliği ve işleniş biçimi göz önüne alınarak ekli ceza cetveline göre kararını verir. Kurul kararı işveren veya işveren vekili tarafından işçiye bildirilir. İş sözleşmesinin feshini gerektiren hallerde 4857 sayılı İş Kanunun 26. madde hükümleri saklıdır.

6) Sözleşme eki ceza cetvelindeki fiillere uyan ihtar cezasını işveren veya işveren vekili gerekçe göstererek re'sen verebilir. Para cezası her ay için 2 günlük ücretten fazla olmamak üzere ücretten kesilerek T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili hesabına yatırılır.

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2026/315
Karar No : 2026/450
Karar Tarihi : 23.09.2026

GEÇİCİ MADDE 1: FARKLARIN ÖDENMESİ :

Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarih ile iş yerine tebliğ edildiği aya kadar geçen süre için ödenecek farkların tutarı, iş bu Kararın iş yerine tebliğ tarihinden itibaren bir (1) ay içinde ödenir.

Doç. Dr. Seracettin GÖKTAŞ
BAŞKAN

Uğur KIZILCA
ÜYE

Prof. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU
ÜYE

Emin TÜRKER
ÜYE

(M)
Av. Nagehan AKAN
ÜYE

(M)
Dr. Şerefettin GÜLER
ÜYE

(M)
Av. Erdal ARAP
ÜYE

(M)
Barış İYİAYDIN
ÜYE

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

Esas No : 2026/315
Karar No : 2026/450
Karar Tarihi : 23.09.2026

DİSİPLİN CEZA CETVELİ							
	CEZAYI GEREKTİREN HALLER	**CEZALAR**					
	İŞYERİ DÜZENİNE AYKIRI FİİLLER:						
1	Bir saate kadar geç gelmek	İ	1G	2G			
2	Bir saati aşan süre ile geç gelmek		1G	2G	3G		
3	Devamlı geç gelmeyi alışkanlık haline getirmek(Altı ay içerisinde geç gelmek suçundan üç defa Disiplin cezası almış olmak kaydıyla)					4G	İ.Ç
4	Bir gün göreve gelmemek		1G	2G	3G		
5	Art arda iki gün göreve gelmemek				3G	4G	İ.Ç
6	Bir ay içinde üç gün göreve gelmemek					4G	İ.Ç
7	Görev tanımına uygun şekilde verilen işi yapmamak		1G	2G	3G	4G	İ.Ç
8	Yazılı emre rağmen verilen görevi yapmamakta ısrar etmek					4G	İ.Ç
9	Görev saatinde özel işlerle uğraşmak			2G	3G	4G	İ.Ç
10	Disiplinsiz davranmak, iş verimini aksatmak ve iş barışını bozmak				3G	4G	İ.Ç
11	İzinsiz olarak görev yerini terk etmek (Bir ay içinde)	İ	1G	2G			
12	İzinsiz olarak görev yerini terk etmeyi alışkanlık haline getirmek. (6 ay içinde 3 defa disiplin cezası almak)					4G	İ.Ç
13	İşyerinin korunması ile ilgili olanların görev yerinde bulunmaması ya da görev başında uyuması					4G	İ.Ç
14	İş saatlerinde gereksiz yere arkadaşlarını meşgul etmek		1G	2G	3G	4G	İ.Ç
15	İş başında ve iş saatlerinde, görev başında uyumak			2G	3G		İ.Ç
16	İşyerinde üçüncü kişilerle kavga etmek, küfür ve hakarette bulunmak				3G	4G	İ.Ç
17	İmza cetvelini imzalamamayı alışkanlık haline getirmek		1G	2G	3G		İ.Ç
18	Yönetimindeki aracı, idareden izin almaksızın başkalarına kullandırmak					4G	İ.Ç
19	Göreve sarhoş gelmek					4G	İ.Ç
20	İşyerinde alkollü içki kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak						İ.Ç
21	İşyerinde uyuşturucu madde kullanmak						İ.Ç
	İŞ ARKADAŞLARINA KARŞI TUTUMU						
22	Amirlerine karşı doğrudan veya sosyal medya aracılığı ile küfür, tehdit ya da hakaret etmek					4G	İ.Ç
23	Amirlerine karşı saldırıda bulunmak						İ.Ç
24	İş arkadaşlarına küfür, tehdit, hakaret ya da saldırıda bulunmak				3G	4G	İ.Ç
25	Gerektiği halde iş arkadaşlarına yardımcı olmamak ve yardımcı olmamayı alışkanlık haline getirmek	İ	1G	2G	3G		İ.Ç
	İŞYERİ, ARAÇ ve GEREÇLERİNE ZARAR VERMEK						
26	Yangına sebebiyet vermek						İ.Ç
27	İşyerine sabotaj yapmak						İ.Ç

28	Yönetimindeki araç ve gereçlerin bakımı ve temizliğine özen göstermemek ve hor kullanmak		1G	2G	3G		İ.Ç
29	Araç ve gereçleri kontrol etmeden göreve çıkmak ve bunlarla ilgili bozuklukları zamanında yetkiliye bildirmemek	İ	1G	2G	3G	4G	İ.Ç
30	Teslim edilen araç ve gereçlerin yitirilmesine ya da bozulmasına, hasarına neden olmak						
	a)İhmal			2G	3G	4G	İ.Ç
	b)Ağır ihmal					4G	İ.Ç
	c)Kasıt						İ.Ç
31	İçkili araç kullanmak						İ.Ç
	ÇALIŞMA AHLAKINA UYMAYAN DAVRANIŞLAR						
32	İşyerine ait araç ve gereçleri görevi dışındaki işlerde kullanmak				3G		İ.Ç
33	Amir durumunda olup, çalıştığı işçileri özel işlerde kullanmak				3G		İ.Ç
34	Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak		1G	2G	3G		İ.Ç
35	Görevi ile ilgili kasten yanlış bilgi vermek, işi aksatmak					4G	İ.Ç
36	Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstererek işi aksatmak				3G	4G	İ.Ç
37	a)Sınav sırasında kopya çekmek, yardım almak				3G		İ.Ç
	b)Soru çalmak, sınav kağıdı ve tutanaklarında değişiklik yapmak						İ.Ç
38	Verilen görevi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek			2G	3G		İ.Ç
39	Sahte belge düzenlemek, belgede değişiklik yapmak						İ.Ç
40	Görevine ilişkin ve gizli kalması gereken sırları kasten açıklamak ya da bu sırları açıklayarak çıkar sağlamak						İ.Ç
41	Hırsızlığa tam teşebbüs veya hırsızlık yapmak						İ.Ç
42	Rüşvet almak ya da vermeye tam teşebbüs veya rüşvet almak ya da vermek						İ.Ç
43	Yerine imza atmak ya da kartını bastırmak suretiyle işe gelmeyen işçiyi gelmiş gibi göstermek				3G	4G	İ.Ç
44	İşyerinde siyasi faaliyette bulunmak			2G	3G		İ.Ç
	(Yukarıda sayılan eylemler dışında kalıp da Disiplin Kurulu' nca suç sayılan ve cezalandırılması gereken benzer fiiller, Disiplin Kurulu'nca suçun ağırlığı dikkate alınarak, ihtardan - işten çıkarmaya kadar ceza verilebilir.)						

KISALTMALAR
İHTAR : İ
GÜNDELİK (YEVMİYE) KESİMİ : G
İŞTEN ÇIKARMA : İ.Ç.