

# BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

## 1.TARAFLAR :

### İŞVERENİN

Adı Soyadı (Unvanı) : TUŞBA KONUT İNŞ. SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.  
Adresi : ŞEMSİBEY OSB. MAHALLESİ AHTAMARA CADDESİ NO:17 TUŞBA / VAN

SGK İşyeri Sicil No : 21413010110454080651432000

### PERSONELİN

Adı Soyadı : TUBA ERKAÇMAZ

Doğum Yeri ve Tarihi : VAN - 1.03.2004

T.C. Kimlik No : 68047170070

SGK Sicil No : *Sahbaşı seğmenkepe mah. azeret yolu 6.sok. no:13*

İkametgah Adresi :

Ev ve Cep Tel : - *0543 883 3812*

**2.İŞÇİNİN ÇALIŞMA YERİ :** İşverenin VAN sınırları içindeki değişik işyerlerinde, işveren veya vekilinin göstereceği yerler.

**3.YAPILACAK İŞ :** 8152.69 - Dokuma Konfeksiyon Makineci

**4.SÖZLEŞMENİN SÜRESİ :** Bu iş sözleşmesi, 2.12.2021 tarihinde başlamış olup, belirsiz sürelidir.

**5.İŞE BAŞLAMA TARİHİ :** Bu iş sözleşmesi, 2.12.2021 tarihinde başlamış olup, belirsiz sürelidir.

**6.AYLIK ÜCRET :** İşçinin aylık BRÜT ücreti Asgari Ücret tutarı TL'dir.

**7.DENEME SÜRESİ :** Deneme süresi iki aydır. Taraflar, bu süre içinde iş sözleşmesini ihbarsız ve tazminatsız feshedebilirler.

**8.ÇALIŞMA SÜRELERİ :** Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır.

Ancak, 45 saatlik haftalık normal çalışma süresi, işveren tarafından gerekli görüldüğünde:

a) Haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile, farklı şekillerde dağıtılabilir. Ayrıca, işin niteliği ve şartlarına göre, işe başlama ve bitiş saatleri de, işçiler için farklı şekillerde düzenlenebilir ve gereklğinde değiştirilebilir.

b) 45 saatlik haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılarak çalışılması durumunda, iki aylık çalışma süresi içinde, işçinin haftalık ortalama normal çalışma süresi 45 saati aşamaz.

c) Ara dinlenme zamanları işveren tarafından belirlenir.

d) İşçi bu maddede çalışma şekil ve şartlarını peşinen kabul eder.'

**9. FAZLA ÇALIŞMA :** İşveren, ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle işçiye, günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak koşulu ile, yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir. Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Ancak, denkleştirme esası uygulandığı durumlarda, işçinin iki aylık süre içindeki haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda 45 saatten fazla çalıştırma olsa dahi, bu haftalardaki 45 saati aşan çalışma süreleri fazla çalışma sayılmaz ve fazla çalışma ücreti ödenmez.

**10.TELAFİ ÇALIŞMASI :** Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da işin tümüyle durdurulması veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren, iki ay içerisinde işçiye, çalışılmayan bu süreler karşılığı olarak telafi çalışması yaptırabilir. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati ve günde en fazla 3 saati aşamaz. tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.

Telafi çalışması fazla çalışma sayılmaz ve karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmez.

**11.FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ :** İşçinin her bir saat fazla çalışması için işverence ödenecek fazla çalışma ücreti, işçinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılmış tutarıdır.

**12.ÜCRET ÖDEME ZAMANI :** İşçi ücreti ayda bir ödenir. İşlemiş ücretin ödeme tarihi, her ayın ilk iş günüdür. Mücbir bir olmadıkça, her ayın ücreti, ödeme gününden itibaren en geç 20 gün içinde ödenir.

### 13.ÖZEL ŞARTLAR

1. İşverenin, işçilerin bir bölümüne veya tümüne sözleşme gereği olmaksızın, teşvik amaçlı olarak yapacağı süreklilik arz etmeyen nakdi ayni ödemeler, işçiler bakımından kazanılmış hak niteliğinde olmayıp, tekrarlanacağı anlamına gelmez.
  2. İşçi, iş yerinde, çalışma mevzuatı ve işveren tarafından belirlenmiş bulunan çalışma şartlarına, iş disiplinine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, işveren tarafından çıkartılmış ve çıkartılacak olan yönetmelik, genelge, sirküler, talimat gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder.
  3. İşçi, işverenin istemesi halinde, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmaya gelebilir
  4. İşçi, işverenin istemesi halinde, fazla çalışmaya gelebilir
  5. İşçi, sözleşmesi devam ettiği sürece, özelden olsa başka bir işte çalışmamayı taahhüt eder.
  6. İşçi, işverene ve işyerine ait her türlü sırlarını saklamayı, işverene zarar verecek davranışlardan kaçınmayı taahhüt eder.
  7. İşçi, işyerindeki makine, alet ve teçhizatı usulüne uygun olarak ve özenle kullanmayı, görevi ile ilgili olmayan işlerle uğraşmamayı, kendisine teslim edilmemiş makine, alet ve edevatları kullanmamayı ve kendi kasıt veya kusurundan meydana gelmiş zararlar varsa, tazmin etmeyi taahhüt eder.
  8. İşçi, kendisine işinde kullanılmak üzere teslim edilen malzeme, araç ve gereçleri işyeri dışına çıkarmamayı, amacı dışında kullanmamayı taahhüt eder.
  9. İşçi, işyerine, alkollü içki veya uyuşturucu madde almış olarak gelmemeyi ve bu maddeleri işyerinde kullanmamayı, çalışması ile ilgili olmayan eşya ve maddeler ile taşınması ya da kullanılması yasaklanmış maddeleri işyerine sokmamayı taahhüt eder.
  10. İşçi, iş kanununa göre hak kazanacağı yıllık ücretli iznini, işverenin şartlarına göre belirleyeceği zamanda kullanmayı kabul eder.
  11. İşveren, işçinin ücretini ve bu sözleşme ile İş Kanunundan doğan diğer haklarını süresinde ödemeyi kabul ve taahhüt eder.
  12. Sözleşmenin işveren tarafından feshinde; fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı hususunda ortaya çıkacak uyuşmazlıklar, bir ay içerisinde Özel Mahkemeye götürülür.
  13. Bu iş sözleşmesinde yer almayan hususlarda İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat uygulanır.
  14. Sözleşmenin uygulanmasında çıkacak uyuşmazlıklarda, işyerinin bulunduğu yer mahkemeleri ve icra daireleri yetkilidir.
  15. Genç personeller haftalık 40 saatten fazla çalışması ve fazla mesai yapmaları yasaktır.
  16. Genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık ücretli izin kesintisiz kullanılması esastır. Ancak yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir.
  17. İşveren, Genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir.
  18. İşveren, Genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı sözleşme yapmak zorundadır.
  19. İşçi 4857 sayılı iş kanunun da belirtildiği gibi devamsızlık süresi ardı ardına iki iş günü, bir ay içinde iki defa herhangi bir resmi tatil veya 40-45 saatlik sonrasında kazanılan tatil gününden sonra ki iş günü veya bir ay içinde üç iş günü haklı bir sebep göstermeden devamsızlık yapması durumunda işveren tarafından bu devamsızlıklar haklı bir sebep gösterilerek işçinin iş hakkına son verilecektir.
  20. 4857 sayılı iş kanununda geçen işçi ve işvereni hükümlerinde kabul edilmiş ve burada yazılmamış tüm kanunlar işçi ve işvereni bağlamaktadır. Her iki tarafta 4857 iş kanunu kabul etmektedir.
- 14 : İki sayfadan oluşan bu belirsiz süreli iş sözleşmesi ...../...../20..... tarihinde taraflarca iki nüsha olarak tanzim edilip sözleşmenin 1 nüshası imza tarihinde işçiye teslim edilmiş olup, diğer nüshası işverende kalmıştır. Sözleşme okunarak imzalanmakla, işveren işçiye iş ücret vermeyi, işçi de belirtilen şartlarla iş görmeyi karşılıklı olarak kabul, beyan ve taahhüt etmişlerdir. Bir kopyasını elden aldım.

İŞVEREN VEYA VEKİLİ

İşçi

Tuba ERKAGMAZ

