



Altunizade Mahallesi, Kuşbakışı Cad. No:13
34662 Üsküdar / İSTANBUL
Tel: (0216) 651 48 60 pbx Faks: (0216) 651 48 38
www.basisen.org.tr • iletisim@basisen.org.tr



BASİSEN

Banka - Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası

YAPI VE KREDİ BANKASI A.Ş.

**XIX. Dönem
Toplu İş Sözleşmesi**

1 Nisan 2021 - 31 Mart 2023

**YAPI VE KREDİ BANKASI A.Ş.
İLE
BANKA - FİNANS VE SİGORTA İŞÇİLERİ SENDİKASI
-BASİSEN-**

**ARASINDA İMZALANAN
XIX. DÖNEM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

1 Nisan 2021 - 31 Mart 2023

**BANKA - FİNANS VE SİGORTA İŞÇİLERİ SENDİKASI
-BASİSEN-**

Altunizade Mahallesi, Kuşbakışı Caddesi, No: 13
34662 Üsküdar / İSTANBUL

Piramit Matbaa Ambalaj San. Tic.
Rıfki Tonksir Cad. Öğretmenler Sk. Kondakçı Apt. No:18 D:1 İdealtepe-Maltepe / İSTANBUL
Tel: (0216) 457 55 80 - 81 Fax: (0216) 457 55 82
www.piramitmatbaa.com

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
FİHRİSTİ**

**KISIM I
GENEL HÜKÜMLER**

1	Taraflar	9
2	Amaç	9
3	Tanımlar.....	10
4	Sözleşmenin Kapsamı.....	10
5	İşverenin Temsili.....	11
6	Sendikanın Tanınması ve Temsili	11
7	Sözleşmeden Yararlanma.....	11
8	Mevzuattan Doğan Hakların Saklılığı.....	12
9	Ücretin Ödenme Şekli	12
10	Çalışanların Sosyal Güvenliği	12

**KISIM II
HİZMET SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI**

11	İşe Alınmada Öncelik	12
12	Deneme Süresi	13
13	Askerlik Dönüşü İşe Alınma	13
14	Çalışabilir Duruma Gelen Malüllerin İşe Alınması	13
15	Emeklilerin Çalıştırılmaması	13

Madde
Numarası

Sayfa
Numarası

**KISIM III
HİZMET SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI**

16	Kadroların Düzenlenmesi	14
17	Çalışma İlkeleri	14
18	Operasyon Merkezlerinin Çalışma Koşulları	16
19	Yıllık Ücretli İzinler	16
20	Ücretsiz İzin	17
21	Tutukluluk Hali	18
22	Özür İzinleri	20
23	Talim ve Manevra İçin Görev Altına Alınma	22
24	Doğum İzni Süresi	22
25	Fazla Çalışma İlkeleri	23
26	Fazla Çalışma Ücreti	24
27	Eğitim ve Seminerler	24
28	Yükselmenin Koşulları ve İlkeleri	24
29	Nakillerde Gözönünde Tutulacak İlkeler	25

Madde
Numarası

Sayfa
Numarası

KISIM IV
PARASAL HAKLAR

30	İşe Giriş Ücreti	26
31	Ücret Zamları	26
32	Kasa Ödeneği	28
33	Servis Aracı Tahsisi	29
34	Ölüm ve Yaralanma Tazminatı	29
35	Yolluklar	30
36	Göç Ödeneği	30

KISIM V
SOSYAL YARDIMLAR

37	Sağlık Yardımı	31
38	Yemek Parası	32
39	Kreş Yardımı	32
40	Öğrenim Yardımı	33
41	Giyim Yardımı	33
42	Evlenme Yardımı	34
43	Doğum Yardımı	34
44	Çocuk Zammı	35
45	Ölüm Yardımı	36
46	Doğal Afet Yardımı	36
47	Sosyal Yardımların Ödenme Şekli	37
48	Kıdem Tazminatı	37

Madde
Numarası

Sayfa
Numarası

KISIM VI
İŞ GÜVENCESİ
DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARI

49	Disiplin Kurulunun Kuruluşu	37
50	Disiplin Kurulunun Toplanma ve Karar Şekli	38
51	Disiplin Kurulunun Görev ve Yetkileri	38
52	Disiplin Kurulunun Çalışma Şekli	39
53	Cezalar	39
54	Uyarmayı Gerektiren Haller	40
55	İhtar Gerektiren Haller	42
56	Kınamayı Gerektiren Haller	43
57	İş Sözleşmesinin Tazminatsız Feshini Gerektiren Haller	43
58	Benzer Fiiller ve Uygulama	47

KISIM VII
SENDİKAL HAKLAR

59	Sendika Üyesi, Temsilci ve Yöneticilerinin Güvencesi	48
60	Sendikal İzinler	49
61	İşyerinde Toplantı Hakkı	50
62	Sendika Bildirileri	50
63	Temsilcilik Yeri	51
64	Yazıların Cevaplandırılması	51
65	Yayımların ve Nakillerin Bildirilmesi Yükümlülüğü	51
66	Sendika Üyelik Aidatı ve Kesilmesi	52
67	Çalışan İlişkileri Danışma Kurulu (ÇİDAK)	52

Madde
Numarası

Sayfa
Numarası

KISIM VIII
UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

- 68 Uyuşmazlıkların Çözümü 54
69 Uyuşmazlıkların Çözüm Komitesi ve Kararları 54

KISIM IX
YÜRÜRLÜK

- 70 Yürürlük ve Süre 55

GEÇİCİ MADDE

- Geçici Madde 1- 55

KISIM I GENEL HÜKÜMLER

TARAFLAR:

Madde 1- Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesi içinde taraflar, bir yanda Levent, Çamlık Sokak, Yapı Kredi Plaza D Blok'ta bulunan "Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.", diğer yanda; Üsküdar, Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No.13'de bulunan "Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası" BASİSEN'dir.

AMAÇ:

Madde 2- Bu sözleşmenin amacı, Bankada çalışan Sendika üyelerinin hizmet sözleşmelerinin içeriği ve sona ermesi ile ilgili konuları ve Sendika üyeleri ile İşveren ilişkilerini ilgilendiren diğer konularda tarafların hak ve görevlerini saptamak, uygulanmasını sağlamak ve taraflar arasında çıkabilecek anlaşmazlıkların çözüm yollarını göstermektir.

Taraflar, bu Toplu İş Sözleşmesi ile işyerlerinde karşılıklı iyi ilişkileri, çalışma barışını, huzur ve iş güvenliğini sağlayacaklardır.

Tarafların amacı, Atatürk ilkeleri doğrultusunda, Anayasal Özgürlükler, İnsan Hakları, Hukukun Üstünlüğü, Sosyal Adalet ve Özgürlükçü Demokratik Düzen anlayışı içinde iş barışını kurabilmektir.

TANIMLAR:

Madde 3- Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesi içinde,

- Sözleşmeye taraf olan BASİSEN Sendikası SENDİKA
- Sözleşmeye taraf olan Yapı ve Kredi Bankası A.Ş İŞVEREN
- Sözleşmeye taraf olan BASİSEN Sendikası
ile Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. TARAFLAR
- Toplu İş Sözleşmesi SÖZLEŞME
- Disiplin Kurulu KURUL
- BASİSEN üyeleri SENDİKA ÜYESİ veya ÜYE
- Sendika üyelerine her ay
ödenen aylık ücret AYLIK veya ÜCRET
olarak anılacaktır.

SÖZLEŞMENİN KAPSAMI:

Madde 4- a) İşletme yönünden, Sendikanın yetkili olduğu tüm Genel Müdürlük birimleri ve yurt içindeki bütün şubeleri,

b) Şahıs yönünden, İşverenin tüm Genel Müdürlük birimleri ve yurt içindeki bütün şubelerinde kapsam içi statüde görev yapan Sendika üyelerini kapsar.

Ancak, İşveren Bankanın tüm Genel Müdürlük birimlerinde ve yurt içindeki bütün şubelerinde kapsam içi statüde olması gereken görevleri, İşveren Banka ve Sendika protokolle belirler.

İŞVERENİN TEMSİLİ:

Madde 5- Sözleşmenin uygulanmasında esas olarak İşvereni Genel Müdürlük temsil eder.

SENDİKANIN TANINMASI VE TEMSİLİ:

Madde 6- İşveren, BASİSEN'i, İşverenin bütün işyerleri ile bu işyerlerinin eklentilerinde çalışan Sendika üyelerinin tek temsilcisi olarak tanır.

Bu sözleşmenin uygulanmasında Sendikayı, Genel Başkan, Merkez Yönetim Kurulu Üyeleri genelde, Şube Başkanı ve Şube Yönetim Kurulu Üyeleri şubeye bağlı işyerlerinde ve İşyeri Sendika Temsilcileri de buldukları işyerlerinde temsil eder.

SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA:

Madde 7- a) Bu sözleşme ile sağlanan sosyal ve ekonomik haklardan yararlanma yalnız Sendika üyelerine tanınmıştır. Sözleşmenin imzası tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin Sendikaca İşverene bildirildiği tarihten itibaren yararlandırılır.

b) Üye olmayanların ve üyelikten ayrılanların sözleşmeden yararlanmaları hakkında yasa hükümleri uygulanır.

c) İşveren, Sendika üyeleri arasında her ne sebeple olursa olsun bu Toplu İş Sözleşmesi ile elde edilen ekonomik ve sosyal hakların uygulanmasında ayırım yapamaz.

MEVZUATTAN DOĞAN HAKLARIN SAKLILIĞI:

Madde 8- Bu sözleşmede yer almayan konularda, çalışma mevzuatında ve Banka yönetmeliklerinde yer alan Sendika üyeleri yararına olan haklar saklıdır.

Hizmet sözleşmeleri Toplu İş Sözleşmesine aykırı olamaz, aykırı hükümlerin yerini sözleşmedeki hükümler alır.

ÜCRETİN ÖDENME ŞEKLİ:

Madde 9- İşyerinde çalışan Sendika üyelerine maktu aylık ücret ödenir. Ücret her ayın son işgünü işlemiş olarak ödenir.

ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİ:

Madde 10- İşveren, Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. Mensupları Yardım ve Emekli Sandığı Vakfı fiilen Sosyal Sigortalar Kurumu'na devredilinceye kadar Vakfa karşı mevcut taahhütlerini ifaya devam eder.

KISIM II**HİZMET SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI****İŞE ALINMADA ÖNCELİK:**

Madde 11- İşe alınmada, Bankada çalışanların, Bankada çalışırken ölen veya emekli olan Sendika üyelerinin eş ve çocukları nitelikleri uyuyorsa öncelik tanınarak işe alınırlar.

Bu uygulama nitelikleri uyuyorsa yukarıda sayılanların engelli çocukları için de geçerlidir.

DENEME SÜRESİ:

Madde 12- Sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe alınan Sendika üyeleri için deneme süresi dört aydır.

ASKERLİK DÖNÜŞÜ İŞE ALINMA:

Madde 13- İşveren, muvazzaf askerlik nedeniyle ayrılan Sendika üyelerinden bu ödevin bitiminden sonra 2 ay içinde başvurulara, Disiplin Kurulu tarafından verilen ihtar veya kınama cezası olmaması durumunda işe almada öncelik verir.

ÇALIŞABİLİR DURUMA GELEN MALÜLLERİN İŞE ALINMASI:

Madde 14- Maluliyet nedeniyle Bankadan ayrılanlardan, Sağlık Kurulu Raporu ile yeniden çalışabilir duruma geldiği belgelenen Sendika üyeleri, işe alınmalarını istedikleri takdirde müracaatlarından itibaren en geç 2 ay içinde eski işine veya eski işine uygun diğer bir işe daha önce çalıştığı işyerinde veya ikametgâhına yakın diğer bir işyerinde işe alınırlar.

EMEKLİLERİN ÇALIŞTIRILMAMASI:

Madde 15- Banka, başka kuruluşlardan emekli olmuş kişileri istihdam etmemeye gayret edecektir. Ancak, ihtiyaç halinde işin ve görevin gereğine uygun olarak özel bilgi ve tecrübe isteyen konularda başka kuruluşlardan emekli olan kişilerin istihdamı yoluna gidebilecektir.

Yaş haddi veya çalışma yılı açısından normal emeklilik hakkını kazananlar, emeklilik hakkını kazandıkları tarihten itibaren emekliye sevk edilebilirler.

KISIM III**HİZMET SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI****KADROLARIN DÜZENLENMESİ:**

Madde 16- İşyerlerinin kadro düzenlemesi, günlük ve haftalık çalışma süreleri dikkate alınarak sürekli fazla çalışmayı gerektirmeyecek şekilde İşverence yapılır.

ÇALIŞMA İLKELERİ:

Madde 17- Sendika üyelerinin çalışma saatleri, günlük 8 saat olmak üzere haftada 5 gün ve 40 saattir.

İşveren Banka, iş yerinin özelliği gereği haftalık normal çalışma süresini, haftanın çalışılan günlerine, 40 saati aşmamak kaydıyla farklı şekilde dağıtabilir.

Ancak, işe giriş işten çıkış ve girişleri açık bulundurma saatlerini İşveren banka Sendikanın görüşünü alarak önceden ilgililere bildirmek suretiyle saptar ve uygular.

Günlük çalışmanın bitimine bir saat kala şubelerin giriş kapılarının kapatılması esastır. İşveren, işe giriş ve çıkış saatlerini gösteren devam cetvellerini imzalatmak, Sendika üyeleri de imzalamak zorundadırlar.

Günlük dinlenme süresi aralıksız olarak bir saattir. Bu süre günlük çalışma saatlerine dahil değildir. Ancak bu süre, Sendikanın görüşü alınarak mevsim, örf ve gelenek ve işin niteliğinin gereği, bir saatten daha fazla süreye de çıkarılabilir. Önceden ilgililere bildirilmek suretiyle işin gereğine göre aynı süreler içinde nöbetleşe dinlenme de uygulanabilir.

İşyerinin ve işin özelliği gereği cumartesi veya pazar günü çalıştırılan Sendika üyesinin hafta tatili, çalıştığı günü takip eden hafta içinde herhangi bir gün olabilir. Bu izin hafta içinde kullanılmazsa 26. madde hükümlerine göre ücretlendirilir.

Gece çalışmalarında yasal düzenleme içinde vardiya uygulaması yapılır.

İşin veya işyerinin gereklilikleri, hizmet ve işin devamlılığı, işin aciliyeti ve/veya fazla çalışmaya ilişkin yasal ve sözleşmesel düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla, sendika üyelerinin belirlenen çalışma saatleri dışında bağlantıya geçmeme hakkını kullanarak telefon görüşmeleri yapma, e-postaları veya mesajları yanıtlama yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Uzaktan çalıştırılacak personel ile ilgili iş koşulları, süreleri ile sosyal hakları yasa ve yayınlanan yönetmelik hükümlerine aykırı olmamak üzere sendika ve işveren arasında yapılacak bir protokol ile düzenlenir.

OPERASYON MERKEZLERİNİN ÇALIŞMA

KOŞULLARI:

Madde 18- Sürekli olarak sekiz saat bilgi girişi yapılan birimlerde çalışanlara, çalışmanın ortalama bir zamanında öğleden önce ve sonra 20'şer dakika ara dinlenmesi verilir.

YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

Madde 19- İşyerinde, İşyeri Sendika Temsilcileri ile biri başkan olmak üzere işyeri yetkililerinden iki kişinin katılacağı İzin Kurulu her yıl Ocak ayında oluşturulur.

Sendika üyelerinin izin süreleri,

-1-5 yıl (5 yıl dahil) 15 iş günü,
-6-10 yıl (10 yıl dahil) 18 iş günü,
-10 yıldan fazla çalışanlar için 24 iş günüdür.

İzin süresine rastlayan Cumartesi, Pazar, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinlerin bölünmeden kullanılması esastır. Ancak izin kullanan ilgili yöneticisiyle uyuşarak ve işyeri izin kuruluna süresinde bildirerek, yıllık iznini, bir bölümü 10 iş gününden az olmamak üzere bölümler halinde kullanabilir.

İşyeri Sendika Temsilcisi, Sendika üyelerinin yıllık ücretli izin planlamalarını ve kullanımlarını elektronik ortamda izler.

Yıllık ücretli izinlerin, izin Kurulu, ilgili yönetici ve üyenin ortak belirlediği tarihler arasında kullanılması esastır. İzinlerin kullanılması zorunlu olup, izin kullanmaktan vazgeçilemez.

İsteyen üyelere 4 günü aşmamak üzere ücretsiz yol izni verilir.

Yıllık ücretli izinlerin tamamının işyeri gerekleri de dikkate alınarak yıl içinde kullanılması esastır.

ÜCRETSİZ İZİN:

Madde 20- Sendika üyelerinin, eş, ana, baba veya çocuğunun refakat gerektiren bakım veya ağır hastalığı halinde en çok altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Doğum yapan üyelere, doğum tarihinden itibaren 30 gün içinde yazılı izin talebini bildirmeleri kaydıyla 24'üncü maddede belirtilen ücretli izin süresine ilave olarak doğum sonrası en çok altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Sendika üyesinin mevcut yıllık izni var ise yıllık izin sonrası ücretsiz izin süresi başlar.

İzin döneminde, sendika üyelerine yapılan ücret zammı uygulaması gereği oluşan zam miktarı, üyenin işe başlaması sonrasında belirlenerek ücretine ilave edilir.

İşveren Bankaca kabul edilebilecek haklı bir neden olmaksızın göreve başlamayanlar, ücretsiz izne ayrılış tarihi itibarıyla istifa etmiş sayılırlar.

TUTUKLULUK HALİ:

Madde 21- 1) Sendika üyeleri, işyeri dışında ve işle ilgisi olmayan bir suçtan ötürü gözaltına alındığı ve/veya tutuklandığı ve gözaltına alma ve/veya tutukluluk hali 90 günü aştığı takdirde, hizmet sözleşmeleri münfesihi sayılır. 90 güne kadar gözaltına alma ve/veya tutuklu kalınan süre kadar, Sendika üyesi ücretsiz izinli sayılır.

2) Hizmet sözleşmesi münfesihi olan Sendika üyesinin tutukluluk halinin,

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
- b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- c) Beraat kararı verilmesi,
- d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile 150 gün içinde son bulması ve üyenin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde İşveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 150 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır.

3) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken, hizmet sözleşmeleri münfesihi olan Sendika üyelerinden 150 gün

içinde tahliye edilenler bir hafta içinde başvurmaları halinde İşveren tarafından tekrar işe alınırlar.

4) Adı suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam eden ve hizmet sözleşmeleri münfesiş sayılan Sendika üyelerinden,

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 nedeni ile 6 aydan daha fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen Sendika üyelerinin tekrar işe başlatılmaları İşverenin takdiri ile mümkündür.

5) Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile Bütünlüğüne, Milli Güvenliğine, Kamu Düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler; cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

6) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler, bu nedenle tutuklanmalarını müteakip hizmet sözleşmelerinin münfesiş sayılmasından sonra, 150 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 alınırlar. 150 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatılma İşverenin takdirine bağlıdır.

ÖZÜR İZİNLERİ:

Madde 22- Sendika üyelerinin,

- Evlenmesi halinde 5 işgünü
- Eşinin doğum yapması halinde 5 işgünü
- Eş veya çocuğunun ölümü halinde 7 işgünü
- Üyenin ve eşinin anne, baba veya kardeşlerinin ölümü halinde 4 işgünü
- Üyenin ve eşinin büyük ana, büyük baba veya torununun ölümü halinde 2 işgünü
- Ev veya mallarının doğal afetlerden etkilenmesi halinde 4 işgünü
- Eş, çocuklar, anne, baba veya kardeşlerinden birinin kaza sonucu ağır yaralanması, ameliyat veya ağır hastalığı halinde veya hekimleri tarafından gerekli görülmesi kaydıyla bakmakla yükümlü olduğu çocuğunun bakımı nedeniyle hastanede refakatçi kalması durumunda (Her ikisi de sendika üyesi ise ebeveynlerden birine verilir.) 3 işgünü
- Şehir içi ev değiştirmesi halinde 1 işgünü

- Şehirlerarası ev değiştirmesi halinde 2 işgünü
- Evlat edinilmesi halinde 3 İş günü
- Üyenin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde (her ikisi de sendika üyesi ise ebeveynlerden birine verilir.) 10 İş gününe kadar ücretli izin verilir.

Doğum yapan kadınlara sözleşmenin 24'üncü maddesinde belirtilen süre kadar dinlenmelerini müteakip işe başladıktan sonra çocuk 1 yaşında oluncaya kadar, çocuğunu emzirmek üzere her gün öğleden önce ve sonra mesai saati bitiminden önce birer saatten günde 2 saat veya üyeye istediği takdirde sabah veya öğleden sonra bir defada iki saat kullanmak üzere ücretli emzirme izni verilir. Ve süt izni hiçbir şekilde birleştirilerek kullanılamaz.

Özür izinleri, evlenme izni hariç mazeretin gerçekteşme tarihi itibariyle kullanılır. Evlenme izni nikah tarihini takip eden bir aya kadar kullanılır.

Yıllık ücretli iznin kullanılması sırasında evlenme ve I. Derecede akrabaların (eş, çocuk, anne, baba, kardeş) ölümü veya doğal afet sebebiyle özür iznine hak kazanılması halinde, bu özür izinleri yıllık ücretli izne eklenir

TALİM VE MANEVRA İÇİN GÖREV ALTINA ALINMA:

Madde 23- Seferberlik, talim, manevra, pasif korunma gibi hizmetler için göreve çağrılan Sendika üyesi 3 ay ücretli izinli sayılır. İlgili Bakanlıkça söz konusu üyeye Bankada aldığı ücretten az ücret ödenmiş ise yalnızca aradaki fark İşverence ödenir. Yukarıda yazılı süre 3 ayı aşarsa 13'üncü madde hükmü uygulanır.

DOĞUM İZNİ SÜRESİ:

Madde 24- Doğum yapan sendika üyelerine doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık doğum izni verilir.

Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.

Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile sendika üyesi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, sendika üyesinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

Sendika üyesi kadının, erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler de doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılır.

Yukarıdaki süreler üyenin devamlı gittiği doktor veya doğum yaptığı hastanedeki doktordan alacağı rapor ile arttırılabilir.

Yıllık ücretli izinlerini doğum öncesi veya doğum sonrası kullanmak isteyenlerin talepleri öncelikle yerine getirilir.

FAZLA ÇALIŞMA İLKELERİ:

Madde 25- İşin veya işyerinin gerekleri gibi nedenlerle sendika üyelerine fazla çalışma yaptırılabilir. Haftalık çalışma süresi olan 40 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir.

Üye fazla çalıştığı süreyi, isterse izin olarak kullanabilir.

Ancak sendika üyesine, yasa gereği yılda 270 saat üzerinde fazla çalışma yaptırılmaz. Cumartesi, Pazar, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar bu süreye dâhil değildir.

Kimlerin ne süre ile ne zaman fazla mesai yapacaklarını saptamak ve uygulamak o işyerindeki yetkilinin görevi ve sorumluluğu içindedir.

Yapılan fazla çalışmanın saptanmasında işyeri devam cetvelleri esas alınır.

İşyerlerinde iş hacminin artması veya diğer nedenlerle sürekli fazla çalışma yapıldığının tespiti halinde, söz konusu işyerinin kadrosu fazla çalışmayı gerektirmeyecek şekilde işverence düzenlenir.

Şubenin kapanış saatlerinin kontrol altına alınması, fazla çalışma sürelerinin azaltılması ve işlerin mümkün olduğunca mesai saatleri içerisinde bitirilmesi için şubelerde saat 18.15 itibarıyla kurulan güvenlik alarmının kontrolü tüm yöneticiler ve üyeler tarafından sağlanmalıdır.

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:

Madde 26- Sendika üyelerine yaptıkları fazla çalışmalar karşılığında herbir saat ve artığı için aylık ücretlerinin ikiyüzüymibeste birinin %50 (yüzde elli) fazlası ödenir.

Cumartesi, pazar, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yaptırılan fazla çalışmalar %100 (Yüzde yüz) zamlı olarak ödenir.

EĞİTİM VE SEMİNERLER:

Madde 27- Üyeler, halen yapmakta oldukları işleri daha iyi yapabilmek veya hazırlandıkları üst görevlerin gerektirdiği nitelikleri kazanabilmek için Genel Müdürlükçe fırsat eşitliği ilkelerine uygun olarak kurs ve seminerlere çağrılırlar. Üyelerin, ilgili kurs ve seminerlere gönderilmesi esastır.

YÜKSELMENİN KOŞULLARI VE İLKELERİ:

Madde 28- Sendika üyelerinin yükselme koşulları; üyeler arasında ayırım gözetmeksizin fırsat eşitliği sağlayacak ve en layık olanı tespit edecek mahiyette, Sendikanın görüşü alınmak suretiyle işverence belirlenir.

NAKİLLERDE GÖZÖNÜNDE TUTULACAK

İLKELER:

Madde 29- a) Sendika üyelerinin şehirlerarası nakillerinde yazılı rızaları aranır. Ancak, iş kademesi Uzman 1 ve üstü olan sendika üyelerinin nakilleri rızaları aranmaksızın yapılır.

b) Üyelerin tayin talebi girebilmeleri için bankada çalışma süresi 3 yıldır. (Sağlık nedenli tayin talepleri hariçtir.)

Tayin talepleri 4 konu başlığında sürece alınır:

1-Sağlık (Üyenin, eş ve çocuklarının Sistemden doktor raporu eklenmelidir.)

2-Öğrenim (İlköğretim ve ortaöğretimde okuyan çocuğunun Sistemden öğrenim belgesi eklenmelidir. Gideceği yerde öğrenim olanaklarının bulunup bulunmadığı göz önünde tutulur.)

3-Eş Durumu (üyenin eşinin çalışma belgesi & atama belgesi sisteme eklenmelidir. Karı kocanın her ikisi de bankada görevli ise eşlerden birinin başka şehre atanması halinde eşinin de aynı şehre nakli yapılır.)

4-Ulaşım (Büyükşehir için geçerlidir. Sistemden ikametgâh belgesi eklenmelidir.)

İnsan Kaynakları Yönetimi, yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı gelen tayin taleplerini öncelikli olarak uygun pozisyonlar için değerlendirir.

Yukarıda belirtilen 4 ana neden dışındaki talepler için üyeler ilan edilen “Açık Pozisyonları” takip etmelidir.

Uygulama kuralları haricinde özel durumlu tayin talepleri Bölge yönetimleri aracılığıyla İnsan Kaynakları Yönetimine iletebilir.

Ancak, 01.07.1995 tarihinden itibaren çalışmaya başlayanlar ile bu tarihten sonra sendika üyesi olanlara 22.6.1995 tarihli protokol hükümleri uygulanır.

KISIM IV PARASAL HAKLAR

İŞE GİRİŞ ÜCRETİ:

Madde 30- İşe giriş ücreti İşverence saptanır. Ancak bu konuda yapılacak değişiklikler Sendikaya bildirilir.

ÜCRET ZAMLARI:

Madde 31-

A) I. YIL ZAMMI:

a) Birinci altı ay için; Bu toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte Bankada çalışan Sendika Üyelerinin 31.03.2021 tarihindeki aylık ücretlerine, 01.04.2021 tarihinden geçerli olarak %11,75 oranında zam yapılır.

Ancak bu zam brüt 500.-TL'den az olamaz.

b) İkinci altı ay için; 01.10.2021 tarihinde Bankada çalışan Sendika Üyelerinin 30.09.2021 tarihindeki aylık ücretlerine, 01.10.2021 tarihinden geçerli olarak Türkiye İstatistik Kurumu tarafından ilan edilen ve 31.03.2021-30.09.2021 tarihlerini içeren (2003=100) Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Genel Endeksinde belirlenecek olan fiyat artış oranına (0,25) puan ilavesiyle zam yapılır.

B) II. YIL ZAMMI:

a) Birinci altı ay için; 01.04.2022 tarihinde Bankada çalışan Sendika Üyelerinin 31.03.2022 tarihindeki aylık ücretlerine, 01.04.2022 tarihinden geçerli olarak Türkiye İstatistik Kurumu tarafından ilan edilen ve 30.09.2021-31.03.2022 tarihlerini içeren (2003=100) Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Genel Endeksinde belirlenecek olan fiyat artış oranına (0,75) puan ilavesiyle zam yapılır.

b) İkinci altı ay için; 01.10.2022 tarihinde Bankada çalışan Sendika Üyelerinin 30.09.2022 tarihindeki aylık ücretlerine, 01.10.2022 tarihinden geçerli olarak Türkiye İstatistik Kurumu tarafından ilan edilen ve 31.03.2022-30.09.2022 tarihlerini içeren (2003=100) Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Genel Endeksinde belirlenecek olan fiyat artış oranına (0,75) puan ilavesiyle zam yapılır.

KASA ÖDENEĞİ:

Madde 32- Şube nakit işlemler Gişe Hattında nakit işlem yapanlara kasa açtığı gün ile orantılı olarak ve Anakasa Uzmanı, Anakasa Yetkilisi, Mobil Şubeler Yetkilisi, Nakit Destek İşlemleri Uzmanı, Nakit Destek İşlemleri Yetkilisi, Senet Giriş İşlemleri Uzmanı, Senet Giriş İşlemleri Yetkilisi, Senet Saklama İşlemleri Uzmanı, Senet Saklama İşlemleri Yetkilisi, TL Çek Giriş İşlemleri Uzmanı, TL Çek Giriş İşlemleri Yetkilisi, TL Çek Provizyon İşlemleri Uzmanı, YP Çek Senetler Uzmanı, YP Çek Senetler Yetkilisi görevini yürütenlere her ay çalıştıkları süreyle orantılı (yıllık izin günleri hariç) olarak aşağıda gösterilen miktarlarda Kasa Ödeneği verilir.

I.Yıl

- Şube nakit işlemler gişe hattında
nakit işlem yapanlara 470.-TL
- Anakasa Uzmanı, Anakasa Yetkilisi, Mobil Şubeler Yetkilisi,
Nakit Destek İşlemleri Uzmanı, Nakit Destek İşlemleri
Yetkilisi, Senet Giriş İşlemleri Uzmanı, Senet Giriş İşlemleri
Yetkilisi, Senet Saklama İşlemleri Uzmanı, Senet Saklama
İşlemleri Yetkilisi, TL Çek Giriş İşlemleri Uzmanı, TL Çek Giriş
İşlemleri Yetkilisi, TL Çek Provizyon İşlemleri Uzmanı, YP Çek
Senetler Uzmanı, YP Çek Senetler Yetkilisi görevini yürü-
tenlere 390.- TL

II.Yıl

Kasa ödeneğine 01.04.2022 tarihinden geçerli olarak, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından ilan edilen ve 31.03.2021-31.03.2022 tarihlerini içeren (2003=100) Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Genel Endeksinde belirlenecek olan fiyat artış oranında zam yapılır.

Kasa Ödeneği'nde, İK Yönetimine başvuru tarihinden itibaren en fazla 1 ay geriye dönük olarak ödeme yapılacaktır.

SERVİS ARACI TAHSİSİ:

Madde 33- İşveren mevcut uygulama koşulları çerçevesinde İstanbul, Ankara, İzmir şehirlerinde üyelerin yoğun olduğu semtlere talebi karşılayacak sayıda servis aracı tahsisine gayret eder.

Yukarıda anılan şehirlerde, oturduğu yer itibarıyla ancak vasıta ile işe gelmek durumunda olup, Bankaca sağlanan servis aracından yararlanamayanlara, sendikanın da görüşü alınmak suretiyle işverenin belirleyeceği bir miktar üzerinden her ay ödeme yapılır.

ÖLÜM VE YARALANMA TAZMİNATI:

Madde 34- Görevin yerine getirilmesi sırasında meydana gelecek her türlü kaza sonucu (trafik kazaları dâhil) veya silahlı soygun ve saldırılarda, İşverence tahsis olunan vasıtalarla işyerine gidiş ve gelişlerde meydana gelecek trafik kazalarında hiçbir işte çalışmayacak kadar yaralananlara veya ölenlerin mirasçılarında

yasal haklarından ayrı olarak 25.000.-TL'den az olmamak üzere İşverence saptanacak miktarda tazminat ödenir. Yaralanma hali tam teşekküllü sağlık kurulunun raporu ile tespit edilir. Kısmi maluliyet halinde tazminat çalışma oranındaki kayba göre hesap edilerek en geç bir ay içinde ödenir.

YOLLUKLAR:

Madde 35- Yolluklar, Sendikanın görüşü de alınarak günün koşullarına göre İşverence belirlenir.

GÖÇ ÖDENEĞİ:

Madde 36- Sendika üyelerinin bir şehirden diğer bir şehire nakilleri halinde 3.250.-TL, "Göç Ödeneği" verilir. Bu ödenekten yararlanmak için eşyanın nakledilmiş olmasının belgelenmesi gerekir.

En son çalıştığı şehire nakli işverenin talebi üzerine gerçekleşen ya da terfi amacıyla nakil talebi kabul edilen ve daha sonra bu şehirden emekli olmak suretiyle ayrılan üyelere veya ölenlerin ailelerine bir yıl içinde ev eşyalarını başka bir şehire taşınmaları halinde de yukarıdaki esaslara göre ve aynı miktarda göç ödeneği ve nakil masrafları ödenir. İşe başladıkları şehirde emekli olan Sendika üyelerine başka bir şehire taşınmaları halinde göç ödeneği ve nakil masrafları ödenmez.

Hastalık veya çocuklarının tahsil durumu nedeniyle hasıl olacak zaruri mazeretlerden dolayı bu bir yıllık süre dolmadan önce İşveren Banka Genel Müdürlüğüne bildirilmek kaydıyla nakillerini mazeretlerinin sona ereceği tarihe kadar erteleme isteminde bulunabilirler. Ancak bu süre iki yılı geçemez.

Kendi istekleri ile başka bir şehire nakledilenlere göç ödeneği ve nakil masrafları ödenmez. Ancak, Sendika üyesinin veya bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin sağlık, eşinin zorunlu görevi nedeni ile evrak göstermesi halinde (üyenin eşinin taşınma belgesi ve çalışma belgesi şartıyla) veya çocuklarının öğrenim durumları nedeniyle nakil isteğinde bulunup da bu istekleri yerine getirilenlere göç ödeneği ve nakil masrafları ödenir.

Bir şehirden başka bir şehire nakil halinde nakliye giderleri fatura karşılığında İşverence ödenir. (Yükleme, boşaltma, eşya sigortası ve ambalaj bedelleri dahil)

KISIM V SOSYAL YARDIMLAR

SAĞLIK YARDIMI:

Madde 37- Sendika üyeleri yürürlükteki “Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. Sağlık Yönetmeliği”ndeki esaslar uyarınca sağlık yardımlarından yararlanırlar. Yönetmelikte yapılacak değişikliklerde Sendikanın yazılı görüşü alınır.

YEMEK PARASI:

Madde 38- İşveren Bankaca öğle yemeği konusundaki akıllı kart sistemi ile ilgili uygulamaya devam edilir.

Akıllı karta yüklenecek beher günlük yemek parasının miktarı her yıl Ocak ayında İşveren Banka ve Sendika ile birlikte protokol ile belirlenir.

Normal günlerde, genel tatil ve hafta tatili günlerinde yapılan fazla çalışmalar yemek saatleri içine rastladığı takdirde işveren yemek vermeyi kabul eder. Yemek verilmez ise yemek parası ödenir.

KREŞ YARDIMI:

Madde 39- İşverenin açmış olduğu kreşlerden yararlanamayan 0–6 yaş arası çocuğu olan kadın üyelere her bir çocuk için ayda 260.-TL Kreş Yardımı yapılır.

Ayrılma veya boşanma gibi durumlarda velayet hakkını kullanan veya karısı ölen erkek üyenin tekrar evlenmediği sürece 0–6 yaşlarındaki (6 yaş dahil) çocukları da, mevcut kreşlerden yararlanırlar. Bu üyelere çocuklarının kreşten yararlanamaması halinde her bir çocuğu için aynı tutarda Kreş Yardımı yapılır.

Bu yardım en fazla iki çocuk için yapılır.

İlköğretime başlayan çocukların kreş yardımı kesilir.

Doğum izinleri ve ücretsiz izin süresince bu yardım yapılmaz.

ÖĞRENİM YARDIMI:

Madde 40- İşyerinde çalışan Sendika üyelerinin ücretle bir işyerinde çalışmayan her bir çocuğu için yılda bir defaya mahsus olmak ve Eylül ayının ilk haftasında ödenmek üzere;

- a) İlköğretimde okuyan her bir çocuk için 230.-TL
(ilkokul ve Ortaokul)
b) Ortaöğretimde okuyan her bir çocuk için (Lise) 290.-TL
c) Yüksek öğretimde okuyan her
bir çocuk için 560.-TL
Öğrenim yardımı yapılır.

20 yaşını doldurduğu halde liseyi, 25 yaşını doldurduğu halde üniversite ve yüksekokullardaki öğrenimini bitirmemiş çocuklar için öğrenim yardımı yapılmaz. Ana ve baba Bankada çalışıyor ise bu yardım yalnız anneye yapılır. Evlilik bağının sona ermesi halinde velayet hakkını kullanan taraf bu yardımdan yararlanır.

GİYİM YARDIMI:

Madde 41- Araç Yönetimi Hizmetleri Yetkilisi, Arşiv ve Depo Hizmetleri Yetkilisi, Binalar İdari İşler Uzmanı, Binalar İdari İşler Yetkilisi, Elektrik İşleri Yetkilisi, Fatura Kontrol ve Ödeme

Yetkilisi, GM ve İştirakler Mimari Yönetimi Yetkilisi, Güvenlik Hizmetleri Yetkilisi, İdari İşler Servis Hizmetleri Yetkilisi, İdari İşler VIP Hizmetler Yetkilisi, İdari İşler Yetkilisi, İnşaat İşleri Yetkilisi, Kargo Hizmetleri Yetkilisi, Kasa Görevlisi, Kurye Hizmetleri Yetkilisi, Mekanik İşleri Yetkilisi, Mimari İşler Yetkilisi, Nakliye Hizmetleri Yetkilisi, Ofis Destek Yetkilisi, Resmi Evrak Hizmetleri Yetkilisi, Teknik Güvenlik Hizmetleri Yetkilisi, Teknik Güvenlik İzleme Hizmetleri Yetkilisi, Teknik Telekom Hizmetleri Yetkilisi, Teknisyen, Telekom Hizmetleri Yetkilisi, Temizlik Hizmetleri Yetkilisi, Yiyecek ve Yemek Kartı Hizmetleri Yetkilisi gibi üyelere her yıl verilecek olan giyim yardımı işveren ve sendika ile müştereken yapılacak bir protokol ile saptanır.

EVLENME YARDIMI:

Madde 42- İşveren, Sendika üyelerinin evlenmeleri halinde 2.300.-TL tutarında Evlenme Yardımı yapar. Evlenen her iki üye de Bankada çalışıyor ise bu yardım her ikisine de ayrı ayrı yapılır.

DOĞUM YARDIMI:

Madde 43- İşveren; Sendikalı üyenin veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması halinde ilgili yönetmelik kuralları çerçevesinde doğum masraflarını karşılar.

Doğum yapan kadın üyeye veya eşi doğum yapan erkek üyeye eşinin sigortalı olup olmadığına bakılmaksızın 2.000.-TL

tutarında Doğum Yardımı yapılır. Birden fazla çocuk doğması halinde bu yardım her çocuk için ayrı ayrı yapılır. Her iki eş de Bankada çalışıyor ise bu yardım her ikisine de ayrı ayrı yapılır.

Bu yardım en fazla iki çocuk için yapılır.

Çocuğun ölü doğması halinde yalnızca ölüm yardımı yapılır.

ÇOCUK ZAMMI:

Madde 44- Sendika üyelerinin en fazla iki çocuğu için çocuklardan her birine devlet tarafından memurlara ödenmekte olan çocuk zammı aynen verilir. Devletçe çocuk zammında yapılan artırmalar (yapıldığı tarih itibariyle) İşverence aynen uygulanır.

Çocuk zammı,

- a) Erkek çocuklar için çocuğun 18 yaşını doldurmasına, öğrenim yapanlarda öğrenim devresinin sonuna ve herhalde 25 yaşını doldurduğu tarihe kadar,
- b) Kız çocukları için evlenmelerine, özel veya kamu sektöründe görev almaları veya 25 yaşını doldurmalarına kadar ödenir.
- c) Çocuklarının kendi adlarına bağımsız işyeri sahibi olmaları halinde çocuk zammının ödenmesi kesilir.
- d) Ana babanın ikisinin de Bankada çalışması halinde bu zam yalnız babaya, ana ve babanın boşanmış olmaları halinde çocuğun velayeti kendisine verilmiş olana ödenir.

e) Eşlerden biri Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. dışında bir işte çalışıyor ise diğer eşin çalıştığı işyerinden çocuk zammı alıp almadığı dikkate alınmaz.

ÖLÜM YARDIMI:

Madde 45- Üyenin ölümü halinde mirasçılarına 13.000.-TL, üyenin eşi, ana, baba veya çocuklarının ölümü halinde kendisine 3.500.-TL Ölüm Yardımı yapılır.

DOĞAL AFET YARDIMI:

Madde 46- Üyenin oturduğu meskendeki taşınır malları ve/veya üyenin sahibi olduğu ve oturduğu meskeni deprem, yangın, sel ve benzeri doğal afetler nedeniyle hasara uğradığı takdirde, maddi kaybını aşmamak ve 4 aylık brüt ücretini geçmemek üzere doğal afet yardımı yapılır.

Söz konusu meskende birden fazla üyenin ikamet etmesi halinde bu yardım aylık ücreti yüksek olana verilir.

Ancak üyenin sahibi olup oturduğu meskende oluşan hasar deprem nedeniyle meydana gelmişse, doğal afet yardımından yararlanabilmek için hasara uğrayan meskenin Zorunlu Deprem Sigortası yaptırılmış olması gerekir. Bu poliçe nedeniyle yapılacak ödeme miktarının üzerinde bir hasarın gerçekleşmiş olması durumunda hasar bedeli ile sigorta şirketince yapılacak ödeme arasındaki fark, doğal afet yardımı kapsamında göz önünde tutulur.

SOSYAL YARDIMLARIN ÖDENME ŞEKLİ:

Madde 47- Her türlü ücretsiz izinler sırasında üyeye Evlenme, Doğum, Ölüm, Doğal Afet, Sağlık ve Giyim Yardımları gibi Sosyal Yardımlar tam olarak ücretsiz izin sonrası işe başladığında ödenir.

Sendika üyesinin Çocuk zammı, Kreş Yardımı, Evlenme Yardımı, Doğum Yardımı, Ölüm Yardımı, Göç Ödeneği, Doğal Afet Yardımlarından yararlanabilmesi için, ödemeyi gerektiren olay tarihinden itibaren 12 ay içinde İK Yönetimine başvurması zorunludur.

KIDEM TAZMİNATI:

Madde 48- Kıdem tazminatı hakkında Yasa hükümleri uygulanır. Ölüm hallerinde ve emeklilikte Yasa ile tespit edilen tavanı aşmamak koşulu ile her hizmet yılı için 45 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir.

KISIM VI İŞ GÜVENCESİ DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARI

DİSİPLİN KURULUNUN KURULUŞU:

Madde 49- Disiplin Kurulu, İşveren tarafından birisi başkan olmak üzere tayin edilecek 4 üye ve Sendika tarafından tayin edilecek 3 üye olmak üzere 7 kişiden oluşur. Taraflar asil üye sa-

yısı kadar yedek üyeleri de saptayarak sözleşmenin imzasını izleyen 15 gün içinde isimlerini diğer tarafa bildirir.

Taraflar üyelerini her zaman değiştirebilirler. Değişiklikler aynı süre içinde bildirilir.

DİSİPLİN KURULUNUN TOPLANMA VE KARAR ŞEKLİ:

Madde 50- Disiplin Kurulu'nun toplanmasını gerektirecek olayla ilgili dosyanın Kurul Başkanlığına iletilmesinden itibaren, başkan en geç 1 ay içinde Kurulu toplantıya çağırır. Kurul en az 5 üyeyle toplanır. Asil üyelerden toplantıya katılmayacak olanların yerlerine yedekleri girer. Haklı neden göstermeden bir yıl içinde üç toplantıya katılmayan üyenin üyeliği düşer, yerine yedek üye asil olarak geçer.

Kararlar esas olarak oy çoğunluğu ile verilir. Ancak iş sözleşmesinin tazminatsız feshi yolunda karar verilebilmesi için en az 5 üyenin oyu gereklidir.

DİSİPLİN KURULUNUN GÖREV VE YETKİLERİ:

Madde 51- Disiplin Kurulu'nun görevi, üyenin yasalara, İşverenin emir ve talimatlarına ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine aykırı davranışları hakkında şikâyetleri değerlendirmek ve fiilin sabit olması halinde Toplu İş Sözleşmesinde yazılı cezaları vermektir.

DISİPLİN KURULUNUN ÇALIŞMA ŞEKLİ:

Madde 52- Olayla ilgili ilk inceleme İşverence yapılır. İlgilinin yazılı savunması alınır. İlgili kişilerin soruşturması, savunma hakkını zedelemeyecek biçimde yapılır.

Kurul incelemelerini dosya üzerinden yapar. Gerekli görürse ilgiliyi ve varsa tanıkları dinler. Disiplin Kurulu kararları yazılı olarak işverene tebliğ edilir. Karar İşverence uygulanır. Ancak iş sözleşmesinin tazminatsız feshinde öngörülen yasal süre Kurul kararının işverene tebliğinden itibaren başlar.

CEZALAR:**Madde 53-**

- a) Uyarma
- b) İhtar
- c) Kınama
- d) İş Sözleşmesinin Tazminatsız Feshi

Uyarma: Kötü niyet olmasa da yapılmaması gereken veya hatalı yapılmış işlem ve/veya davranışlara istinaden kusurlu bulunduğu beyan edilmesi ve bunları bir daha tekrar etmemesinin istenmesidir.

İhtar: Kötü niyet olmasa da yapılmaması gereken veya hatalı yapılmış ve sonuçta maddi veya manevi Banka zararına neden

olmuş işlem ve/veya davranışa istinaden, kusurlu bulunduğu beyan edilmesi ve bunları bir daha tekrar etmemesinin istenmesidir.

Kınama: Yapılan işlem ve/veya davranışın yapılışı ve sonuçları itibarıyla kusur ve zarar içermesi ve/veya risk arz etmesi nedeniyle ilgiliye görevinde ve davranışlarında kusurlu bulunduğu bildirilmesidir.

Cezaların etkileri disiplin yönetmeliğinde belirtilmiştir.

İş Sözleşmesinin Tazminatsız Feshi: Yapılan işlem ve/veya davranışın Banka kurallarına ve/veya yasalara açıkça aykırılık arz etmesi, kasıt veya ağır ihmalden kaynaklanması ve sonuçta ciddi boyutta maddi ve manevi Banka zararına neden olunması halinde ilgilinin tazminatsız işten çıkarılmasıdır.

UYARMAYI GEREKTİREN HALLER:**Madde 54-**

- 1) Müşterilere ve çalışma arkadaşlarına karşı kaba, saygısız nezaketsiz ve ağırbaşlılığa uymayan ifade ya da eylemde bulunmak veya dedikodu yapmak,
- 2) Görevin yerine getirilmesinde gereken dikkat ve özeni göstermemek,

- 3) Görevine geç gelmek veya görevi başından izinsiz ayrılmak veya çalışma saatleri içinde görevi dışında başka işlerle uğraşmak,
- 4) Yönetimi altında bulunan personelin imzalı izin belgelerini düzenleterek yasal ücretli yıllık izinlerinin kullanılmasını sağlamamak,
- 5) Kullanılması veya muhafazası kendisine bırakılmış olan demirbaşların kaybedilmesi veya hasara uğratılması sonucunda en fazla 1 aylık ücreti kadar tutar seviyesinde Bankaya zarar vermek,
- 6) Bankanın ve Banka personelinin ekonomik ve sosyal yararlarını korumak üzere kurulmuş olan mesleki teşekküllerin yayınları dışında gazete ve dergi çıkarmak, yayın organlarında görev almak, Genel Müdürlük izni olmadan yayın organlarına ve bunlarla ilişkili olabilecek kimselere Banka ve Banka'nın politikaları hakkında yazı, demeç ve bilgi vermek,
- 7) Banka uygulamaları gerektirmediği veya müşterinin kendisi talep etmediği halde bir başka şubenin müşterisini kendi şubesine kazandırmaya çalışarak diğer şube ve müşteri nezdinde huzursuzluk çıkarmak,

İHTARI GEREKTİREN HALLER:

Madde 55-

- 1) Astlarından borç para almak ve/veya kefil göstermek,
- 2) Banka zararına neden olmasa da Banka bilgi güvenliği kurallarını ihlal etmek,
- 3) Görevin yerine getirilmesinde politik düşünce, kişisel yakınlık, antipati, garaz veya bunlara benzer nedenlerle müşteriler ve çalışanlar arasında ayırım yapmak,
- 4) Kendisi ve aile bireyleri adına Banka müşterileri ile borç alacak ilişkisi içine girmek,
- 5) Banka zararına sebebiyet verilmemesine rağmen, iş ile ilgili belgelerin saklanması gerekli özeni göstermemek,
- 6) Yönetmelikler ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, yer değiştirme veya yükselme gibi özlük hakları ile ilgili konularda aracı kullanmak,
- 7) Çalışanın Bankalar nezdindeki kredi ve diğer borçlarının tasfiye olunacak alacaklar hesaplarına intikal etmesi ve/veya üçüncü kişilere olan borçları nedeniyle hukuki takibata maruz kalmak,
- 8) Uyarma cezasını gerektiren halleri tekrarlamak,

KINAMAYI GEREKTİREN HALLER:**Madde 56-**

- 1) Yönetimi altındaki personelin yönetim ve denetiminde gereken dikkati göstermeyerek, usulsüzlük yapılmasına elverişli bir ortamın doğmasına yol açmak,
- 2) Müşterilerden, doğrudan doğruya veya aracı eliyle iş ve insan ilişkilerinden doğan olağan hediyeleşme ölçüsünü açıkça aşan hediyeler almak ve alınan hediyeleri üst yöneticilerine bildirmemek,
- 3) Banka'nın usul ve mevzuatına aykırı olarak verilen yazılı veya sözlü emirleri yerine getirmek,
- 4) Kendi hesabına basılı çekleri ticari faaliyette bulunan başkalarına kullandırmak,
- 5) İhtar cezasını gerektiren halleri tekrarlamak,

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TAZMİNATSIZ FESHİNİ**GEREKTİREN HALLER:****Madde 57-**

- 1) Yapmakla görevli bulunduğu işlerle ilgili olarak üstü tarafından usul ve mevzuata uygun olarak verilen emirlerin gereğini yerine getirmesi kendisine hatırlatıldığı halde yerine getirmemek,
- 2) Kendisi veya yakınları tarafından kullanılmak üzere müşterilere Bankadan kredi kullandırmak,

- 3) Bankanın şöhretine zarar verici veya başka kişi ve kuruluşların kişilik haklarına saldırı mahiyetinde yahut başkalarının özel yaşamına ilişkin; yazı, fotoğraf ve film dosyalarını Bankaya ait elektronik sistemlerde bulundurmamak ve/veya bunları sosyal paylaşım siteleri üzerinden, mail veya sair yollarla yayarak başkalarının okumasına ve seyretmesine neden olmak,
- 4) Banka'yı zarara sokan bir yolsuzluğu veya usulsüz işlemi bildiği halde haber vermemek,
- 5) Ağır ihmali veya kurallara açıkça aykırı işlem ve davranışı ile Banka'yı zarara sokmak,
- 6) Banka'ya ait olan veya Banka'ya emanet olarak bırakılan, rehin edilen para, mal veya kıymetleri zimmetine geçirmek,
- 7) Görevi nedeniyle edindiği gizli bilgileri kendisinin veya başkasının menfaati için borsalarda kullanmak,
- 8) Görevini kötüye kullanmak suretiyle Banka'yı veya müşterilerini zarara sokmak,
- 9) Karşılıksız çekler veya hesaplar için provizyon vermek veya usul ve mevzuata aykırı olarak karşılığı bulunmayan çekleri nakden veya hesaben ödemek veya ödettirmek suretiyle Banka'yı zarara sokmak
- 10) Her nevi defter, belge ve kayıtları herhangi bir maksat ile tahrif etmek ya da ettirmek yahut yok etmek veya ettirmek,

- 11) Sıfat ve görevi ne olursa olsun, Bankaya veya müşterilere ait sırları ve bilgileri bu konuda kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklamak veya İşveren Banka'nın izni olmaksızın, İşveren Banka ya da bankacılık faaliyetleri ile ilgili internet ortamındakiler de dahil olmak üzere yayın organlarında, radyo ve televizyonlarda yazı yayınlamak, konferans vermek, bilgi ve görüş açıklamasında bulunmak, İşveren Banka veya diğer bankaların ve sektörün güven, itibar ve istikrarını zedeleyecek, itibarına, şöhretine veya servetine zarar verebilecek uygulama ve davranışlarda bulunmak ya da bu hususta asılsız haber yaymak,
- 12) Tacir ve esnaf sayılmalarını gerektirecek faaliyetlerde bulunmak, müşterilerle gizli veya açık ticari ortaklık kurmak,
- 13) Başka bir işte çalışmak, her türlü şirket veya ticaret ve sanayi kuruluşlarında Yönetim Kurulu Üyeliği veya Denetçilik yapmak (Banka Yönetim Kurulu kararıyla Koç Finansal Hizmetler A.Ş.'nin (KFH) şirketlerinde yapılan görevlendirmeler hariç),
- 14) İşyeri ve/veya dışında kumar oynamak veya oynatmak,
- 15) İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ya da işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak,

- 16) Üstlerinin veya çalışma arkadaşlarının şeref ve namusuna dokunacak yalan beyanlarda veya bunları lekelemek kastıyla şeref, haysiyet kırıcı, asılsız ihbar ve şikayetlerde bulunmak,
- 17) Gerçeği yansıtmayan elektronik kayıt oluşturmak, hırsızlık, dolandırıcılık, rüşvet, sahtecilik, bilişim suçları veya diğer yüz kızartıcı suçlardan birini işlemek,
- 18) Bankanın diğer personeli veya müşterileri adına sahte imza düzenlemek,
- 19) Görevi başında müşterileri veya çalışma arkadaşlarını silah veya yaralayıcı veya öldürücü aletlerle tehdit etmek,
- 20) Çalışma arkadaşlarına veya müşterilere fiziki saldırı ve benzeri hareketlerde bulunmak ve/veya genel ahlak kurallarına aykırı fiziki ve sözlü davranışlarda bulunmak,
- 21) Hizmet akdi yapıldığı sırada gerçeğe uygun olmayan bilgiler vererek veya belgeler göstererek Banka'yı yanıltmak,
- 22) Denetim veya soruşturmalarda gerçeğe aykırı beyanda bulunmak, denetimlerin ve soruşturmaların gerektirdiği çalışmalarını aksatıcı ve önleyici davranışlarda bulunmak,
- 23) Kasıtlı olarak üstlerine yanlış bilgi vermek veya bildirilmesi gereken hususları saklamak suretiyle yasalara ve/veya Banka menfaatlerine aykırı uygulamalara neden olmak,
- 24) Banka ödüllendirme uygulamalarından haksız yere yararlanmak amacıyla, başarı bilgilerinin gerçekte olduğundan daha yüksek gözükmeleri için kayıtlarda değişiklik yapmak,

İş Kanunu'nun 25/II maddesine göre işten çıkarma cezası Disiplin Kurulu kararı ile verilir.

Ancak, İş Kanununun 25/II maddesinin g bendinde düzenlenen devamsızlık nedeniyle yapılacak olan fesih işlemleri için Disiplin Kurulu kararına gerek yoktur.

BENZER FİİLLER VE UYGULAMA:

Madde 58- 1) Kusurlu bir eylem veya davranışın yukarıda yer alan disiplin suçlarından hiçbirine uymaması bu eylem veya davranışın cezasız kalmasını gerektirmez. Bu nitelikte olan bir eylem ve davranış yukarıda belirtilen suçlardan hangisine en yakın veya benzeri olarak görülür ise, ilgili hakkında o suça ilişkin ceza uygulanır.

2) Cezaların tespitinde aşağıdaki hususlar göz önünde tutulur:

- a) Suç sayılan eylem veya davranışın Banka bünyesinde meydana getirdiği zararın maddi ve manevi önem derecesi,
- b) Eylem veya davranışın şahsi durumu,
- c) Eylem veya davranışın nedenleri.

KISIM VII SENDİKAL HAKLAR

SENDİKA ÜYESİ, TEMSİLCİ VE YÖNETİCİLERİNİN GÜVENCESİ:

Madde 59- Banka, Sendika zorunlu organlarında görev alan kurul üyeleri ile işyeri sendika temsilcilerini sırf Sendikal faaliyetleri nedeniyle cezalandıramaz ve hizmet sözleşmelerini feshedemez. Bu kurul üyeleri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin yazılı rızaları olmadan nakilleri yapılamaz. Meslekleri ile ilgili olmayan bir işte çalıştırılmaz; geçici görevle de olsa başka bir işyerine bir yıl içinde bir aydan fazla gönderilemez. İşveren, Sendika üyelerine sendikal çalışmalara katılmalarından dolayı farklı işlem yapamaz.

Banka, işyerinde çalışmakta iken Sendika Yönetim Kurullarına seçilmesi nedeniyle işyerinden ayrılan üyeleri, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleri ile çekilmek suretiyle son bulması halinde işyerine dönmek istedikleri takdirde, istek tarihinden itibaren bir ay içinde emsallerine uygun ücretle eski işyerinde, bu mümkün değilse ikametgâhına yakın bir işyerinde işe alır. Bu hak, görevin son bulmasından başlayarak üç ay içinde kullanılabilir.

Sendika Yönetim Kurullarına seçilmesi nedeniyle Bankadan ayrılan üyeler bu görevleri devam ettiği sürece sağlık yardımlarından Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. üyeleriyle eşit şekilde yararlandırılır.

Ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 23. maddesi gereğince; bu durumda bulunanlar, işverene düşen pay dâhil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle ayrıldıkları işyerindeki sigortalık haklarını da devam ettirir.

İşyeri Sendika Temsilcileri, Sendika Genel Merkezince yenileri atanıncaya kadar görevlerine devam ederler.

SENDİKAL İZİNLER:

Madde 60- a) İşveren, işyerinde çalışan Sendika Genel Merkez Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulu üyelerine kendi kurul çalışmalarına katılmaları için toplantıları süresince ücretli izin verir.

b) İşveren, Sendikanın birden fazla temsilcisi bulunan işyerlerindeki temsilcilerinden birine Sendikal çalışmaları için haftada 2 saat ücretli izin verir.

c) İşveren, Sendika Genel Kurul toplantılarına katılacak delegelerin tümüne bir takvim yılında, Sendika Genel Merkezinin talebi üzerine 300 işgünü ücretli izin verir.

d) İşveren, Sendika Genel Merkezinin talebi üzerine, Sendika Danışma Kurulu toplantıları ile Sendika üyelerinin katılacağı Uluslararası gezi, konferans, seminer ve kurslar için tümüne bir takvim yılında toplam 50 gün ücretli izin verir.

e) İşveren, Sendikanın seçimle görev almış yöneticilerine ve İşyeri Temsilcilerine Sendikaca düzenlenecek mesleki ve sendikal kurs, konferans ve seminerlere katılacakların tamamı için her yıl 300 işgünü geçmemek üzere ücretli izin vermeyi kabul eder.

İŞYERİNDE TOPLANTI HAKKI:

Madde 61- Sendika zorunlu organlarının üyeleri ve İşyeri Sendika Temsilcileri çalışma saatleri dışında veya hafta tatili günlerinde yetkili işyeri yöneticilerinden izin almak suretiyle işyerlerinde Sendika üyeleriyle toplantı yapma ve mesai saatleri içinde işi aksatmamak koşuluyla Sendika üyeleri ile görüşme hakkına sahiptirler.

SENDİKA BİLDİRİLERİ:

Madde 62- Sendikaca yayımlanan bildirimler, temsilciler aracılığı ile çalışma saatleri dışında üyelere dağıtılır. Gerektiğinde bildirimlerin okunabilmesini sağlamak üzere işyerinde üyelerin görebileceği uygun bir yere asılır.

TEMSİLCİLİK YERİ:

Madde 63- İşyerlerinde temsilcilerin görevlerini yapmaları için olanaklar ölçüsünde İşverence bir temsilcilik yeri verilir. Temsilcilik yeri verilemeyen işyerlerinde, temsilcilere görevlerini yapabilmeleri için bir evrak dolabı sağlanır.

YAZILARIN CEVAPLANDIRILMASI:

Madde 64- Tarafların birbirine yazdıkları yazılar en geç 15 gün içinde cevaplandırılır.

YAYINLARIN VE NAKİLLERİN BİLDİRİLMESİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ:

Madde 65- a) Banka, Sendika üyeleri ile ilgili olarak yayımladığı yönetmelik, genelge, sirküler, yönerge ve videokasetleri yayımladığı tarihte Sendika Genel Merkezine gönderir.

b) İşveren, işe yeni giren üyelerle işten ayrılan üyeleri ve nakil edilen üyelerin eski ve yeni işyerlerini, işlemi izleyen ayın 15'ine kadar yazı ile Sendika Genel Merkezine bildirir.

c) Banka, Sendika Genel Merkezinin Genel Kurul nedeniyle talep edeceği Sendika üyeleri listesini, istenilecek gerekli bilgileri de içermek kaydıyla talep tarihinden en geç 15 gün içinde Sendikaya gönderir.

SENDİKA ÜYELİK AİDATI VE KESİLMESİ:

Madde 66- İşveren, Sendika tarafından kendisine bildirilen üyelerin çıplak aylıklarından, Sendika Tüzüğünde belirtilen üyelik aidatını keserek, ücretlerin ödendiği günden itibaren en çok 15 gün içinde Sendikanın bildireceği Banka hesabına yatırır.

Sendikaya yeni üye olanların aidatları, Sendika tarafından üye listesinin İşverene bildirilmesi tarihini izleyen aybaşından itibaren kesilmeye başlanır.

Ancak, bildirim ayın 15'inden sonra yapılırsa, kesinti bildirim tarihini izleyen aydan sonraki aybaşında yapılır.

İşyerleri itibariyle kimlerden ve ne kadar aidat kesildiğine ilişkin listelerin bir nüshasını da Sendikaya gönderir.

ÇALIŞAN İLİŞKİLERİ DANIŞMA KURULU (ÇİDAK)

Madde 67- Çalışma yaşamında ortaya çıkabilecek sorunların, sosyal diyalog içinde hızla ve zamanında çözümlenerek; Bankada ve Sendika üyeleri arasında, çalışma barışını korumak ve verimliliğin artmasında katkıda bulunmak amacıyla İşveren ile Sendika tarafından atanacak olan temsilcilerden "Çalışan İlişkileri Danışma Kurulu" (ÇİDAK) oluşturulur.

Çalışan İlişkileri Danışma Kurulunun (ÇİDAK); Temsili ve katılımı, Kurul tarafından yürütülecek faaliyetler, toplantı dönemleri

ile çalışma ilkeleri Banka ile Sendika tarafından hazırlanan yönetmelikle belirlenir.

Çalışanların iş yapış şekline etki eden hedefe yönelik satış ve pazarlama faaliyetlerinde;

- etik olmayan ve çalışma kurallarımıza uymayan davranışlarda bulunulamaz,
- özel-iş hayatı dengesini sarsıcı yöntemler ile
- üyelerin performansını olumsuz etkileyen iletişim yöntemleri kullanılamaz,

Söz konusu, durumların varlığını tespit etmek, değerlendirmek ve önlemek veya ortadan kaldırmak için, gerekli aksiyonları belirlemek Çalışan İlişkileri Danışma Kurulunun görevleri arasındadır.

Banka'nın sendika üyelerine vermiş olduğu hedeflerin gerçekleştirme durumlarına dair yöneticilerin görüşlerini içeren "yazılı uyarılar" İnsan Kaynaklarının görüş ve onayına tabidir.

KISIM VIII UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ:

Madde 68- Bu sözleşmenin yorumlanmasından veya uygulanmasından doğacak uyuşmazlıkları İşveren ile Sendika yetkilileri inceleyerek yapacakları toplantıda görüşme yoluyla çözümler.

Uyuşmazlığın görüşme yoluyla giderilememesi halinde taraflar 69'uncu maddede belirlenen Uyuşmazlıkları Çözüm Komitesi'ne başvurmakta serbesttirler.

UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KOMİTESİ VE KARARLARI:

Madde 69- Uyuşmazlıkları Çözüm Komitesi, Sendika ve İşveren tarafından atanacak üçer üyeden oluşur. Komite, taraflardan birinin uyuşmazlık konusunu yazılı olarak diğer tarafa bildirmesini takip eden 6 işgünü içinde toplanmak zorundadır. Taraflar yapacağı bildirimde, komitedeki temsilcileri ile toplantı yer ve zamanını ayrıca belirtirler. Komite ilk toplantısından en çok 15 gün içinde uyuşmazlığı bir karara bağlamak zorundadır. Komite bu süre içinde bir karar veremediği takdirde görüşmeler, tarafların anlaşması ile en çok 6 işgünü daha uzatılabilir. Uyuşmazlıkları Çözüm Komitesi bir karara varamazsa veya varılan karar

taraf larca kabul edilmezse, tarafların 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve buna ilişkin mevzuattan doğan hakları saklıdır.

KISIM IX YÜRÜRLÜK

YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Madde 70- Bu sözleşme 01.04.2021 tarihinden 31.03.2023 tarihine kadar 2 yıllık süre için yürürlükte kalacaktır.

Bu sözleşmenin her ne sebeple olursa olsun sona ermesi halinde, hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi olarak aynen yürürlükte kalır.

GEÇİCİ MADDE

Geçici Madde 1- Bu sözleşmenin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyelerde iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar Toplu İş Sözleşmesinden yararlanır.

Bu Toplu İş Sözleşmesi 15.06.2021 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.
Adına

Gökhan Erün
Murahhas Üye ve Genel Müdür

Hakan Alp
Genel Müdür Yardımcısı

Aslı Şerife Çiftçi
Kariyer ve Çalışan Deneyimi
Grup Direktörü

Çiğdem Aksan
Şube Ağ İŞe Alım ve Kariyer
Yönetimi Direktörü

Habib Kök
İK Operasyonları ve Endüstriyel
İlişkiler Müdürü

Mehmet Gülerce
Bordro, Özlük ve Dokümantasyon
Yönetimi Yöneticisi

Banka-Finans ve Sigorta İşçileri
Sendikası BASİSEN Adına

Metin Tiryakioğlu
Genel Başkan

H. Cüneyt Akarsu
Genel Sekreter

Canan Çevikbaş
Genel Mali Sekreter

Temel Ünlü
Genel Örgütlenme ve Eğitim
Sekreteri

Etem Ağdaş
Genel Toplu İş Sözleşmesi
Sekreteri