



# banks

BANKA ve SİGORTA İŞÇİLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

*Bülten*

Bayramınızı Kutlar  
Esenlikler Dileriz.



## OYUNU

# KARARLILIK BOZACAK

Sendikamız Banks, işverenin uzun bir aradan sonra girişimleri sonucu gerçekleşen 24 Nisan 1989 tarihli toplu sözleşme oturumunda yeni yaklaşımlar ve öneriler içeren ve bir dizi madde değişiklik getiren yeni öneriler sundu. "Gelin yeni önerilerimizi tartışalım, sorunları çözmeye çalışalım. Biz sendika olarak tartışmaya açığız, kapalı değiliz. Sizde açık olarak ne düşünüyorsanız, ne istiyor sanız önerin görüşelim, tartışalım. Ekonomik haklar paketini açın. Binlerce üyemiz artan hayat pahalılığının acımasız kısıpı içinde. Onların çıkarlarını korumak bizim görevimiz. Onurlu bir ortamda alın dik çalışmalar istiyor." dedi.

**Ama olmadı...**

İşveren yeni önerileri görüşmek bir yana eski toplu sözleşmeyi daha da geriye götüren "yeni öneriler getirdi. "Ekonomik haklar paketini açmam açamam" dedi. Siz önce "paranın yazılmadığı

maddeleri" kabul edin. Sonra diğerlerini açıklarız" dedi.

Bu sorumsuz, ciddiyetten uzak ve saygısız tutum toplu sözleşme sürecini daraltmaya, kısaltmaya ve dolayısıyla sözleşmeyi oldu bit-tiye getirme girişimidir. "1 Numaralı" bankanın Türkiye'de eşi görülmedik bir tutumdur.

**Bu nedenle Banks işveren oyunlarını bozma kararlılığındadır.**

**BANKS ÜYELERİNİN BİRLİĞİ VE BİLİNCİ BU OYUNU BOZACAK GÜÇTEDİR..**

**YETER Kİ AMACI GERÇEK KILMAK İSTESİN!..  
VE GÜCÜNÜ NEREDE VE NASIL KULLANACAĞINI BİLSİN!..**

**BUNUN BÖYLE OLACAĞINDAN KİMSENİN KUŞKUSU OLMASIN.**



# SENDİKANIN TALEPLERİ KARŞILANAMAZ MI?

## ÇİFTE STANDART: İŞTE YKB

"Sendikanın talepleri hayalidir"  
 "Bankanın bu talepleri karşılaması olanaksızdır"  
 "Ücretler ve parasal haklarda sektörün üzerine çıkılıyor"  
 "Sektördeki rekabet düşünülmüyor"  
 "Maddi istekler abartmalıdır"  
 "İstenen artış sektörünün iki katıdır"

Ve;

— 4 Milyar 100 Milyon Dolarlık net dış işlem hacmi  
 — 13 Trilyon 600 milyar liralık net iş hacmi  
 — 111 Milyar 249 Milyon liralık net kâr  
 — Kişi başına 195 milyon liralık net iş hacmi  
 — 9 Milyon 950 bin liralık kişi başına net gider  
 — 15 Milyon 984 bin liralık kişi başına net kâr.

Dahası;

■ Yapı Kredi menkul değerler cirosunda "1 Numara"  
 ■ Bankacılık riskini yay-

gınlaştırmada ve bu nedenle "toptan" "perakendecilik" "Leasing" "Bireysel Bankacılık" gibi konularda önder ve "sektöre" fark atmış durumda...

■ "Çek takasında birinciliği koruyan" Yapı Kredi Bankası Sektörün en büyüklüğü olan İş Bankası, Akbank gibi özel bankalardan sonra üçüncü sıradadır.

■ Aynı biçimde İş Bankası, Vakıflar Bankası, Akbank, Garanti Bankası, Türk Ticaret Bankası, Ziraat Bankası, Em-lak Bankası ve Halk Bankaları arasında kişi başına kârda -ki biz bu net kârın gösterildiğinin üstünde olduğunu düşünüyor ve bunun gerçek mantıksal nedenleri olduğunu biliyoruz- 15 milyon 984 bin TL. ile ön sıradadır.

■ Ayrıca Çukurova Grubu'nun bankası olan Yapı Kredi bu grubun bir "gözdesidir." İstanbul Ticaret Odası verilerine göre net kârda ve kişi başına kârda Türkiye Ortalamalarının çok üzerindedir.

■ Çukurova Grubu'nun ban-

kaları olan Yapı Kredi, Pamukbank ve Uluslararası'nın toplam 1988 kârı 171 Milyar 150 Milyon TL'yi aşıyor. Bu üç bankanın kişi başına ortalama kârı ise 21 Milyon 494 bin TL'dir.

■ Yapı Kredi'nin iştiraklerinin (% 10'una sahip olduğu) kârı ise 1988 yılında çok yüksek düzeydedir. 1988 Çalışma Raporu'nda belirttiği, Türkiye'nin en büyük 500 firması arasında giren 9 en büyük sanayi kuruluşunda çalışan işçi sayısı ise aynı kaynaklara göre yalnızca 9.234 kişidir.

■ Yapı Kredi Çalışma Raporunda gene iştiraklerinden edinilen gelir 40 milyar 682 milyon TL'dir. Ve bir yıl önceki duruma göre bu artış % 256 oranındadır.

■ Kısaca Yapı Kredi'nin 1988 yılında,

- Aktifleri % 65,
- Mevduatı % 60,
- Nakit Kredileri % 40,
- Menkul Değerler cirosu % 100,
- Döviz bazında dış işlem cirosu % 30,

- İştirak gelirleri % 256,
- Net kârı % 82, arttı.

■ Öte yandan haftalık "Ekonomik Panorama" dergisinin 23 Nisan 1989 tarihli sayısında yer alan bir araştırmaya göre, Yapı Kredi; aralarında İş Bankası, Akbank, Garanti, Pamukbank, Tütünbank, Vakıflar, Uluslararası, Finansbank ve Dışbank'ın bulunduğu bankalar arasında kârlarına göre ödedikleri vergi açısından % 5.3 ile en geridedir. Yapı Kredi'nin üstünde ise Çukurova'nın diğer bankaları yer alıyor: % 5.6 ile Uluslararası, % 6.5 ile Pamukbank...

■ Ve son olarak ücretlerde de Yapı Kredi "1 Numara"dır. Ortalama ücretin "neti" 1989 Türkiye'sinde yoksulluk sınırının altında kalan tek banka özelliğini koruma açısından da Yapı Kredi 1 Numaradır.

### BANKALARDA ÜCRET ÖRNEKLERİ-1

#### GARANTİ BANKASI

— Kapsam içi personel sayısı..... 4609  
 — Sözleşmenin başlangıç tarihi..... 1 Haziran 1988  
 — Sözleşmenin bitim tarihi..... 1 Haziran 1989  
 — Sendikası..... SENDİKASIZ

— Toplam Dış İşlem Hacmi..... 3.667 Milyon Dolar  
 — Toplam İş Hacmi..... 8 Trilyon 542 Milyar TL.  
 — TOPLAM KÂR..... 46 Milyar 193 Milyon TL.  
 — Toplam Personel giderleri..... 57 milyar 321 Milyon TL.  
 — Kişi başına iş hacmi..... 1 Milyar 853 Milyon TL.  
 — Kişi başına kâr..... 10 Milyon 022 Bin TL.  
 — Kişi başına personel giderleri..... 11 Milyon 400 Bin TL.

#### ÖRNEKLER

— 3,5 yıllık şef..... 312.850.-  
 — 2 yıllık şef muavini..... 312.500.-  
 — 3,5 yıllık şef..... 422.450.-  
 — 16 yıllık memur..... 478.100.-  
 — 7 yıllık şef yardımcısı..... 339.300.-  
 — 9 yıllık şef yardımcısı..... 447.850.-  
 — 15 yıllık şef..... 517.000.-  
 — 20 yıllık tahsildar..... 476.000.-  
 — 6 yıllık memur..... 279.000.-  
 — 7 yıllık şef yardımcısı..... 345.810.-

NOT: Garanti Bankası'nda sendikal örgütlenmeler anti-sedikal bir politika ile bastırıldığı için ücretler birer yıllık dönemler içinde belirleniyor. Her yılın Haziran aylarında değişen ücretler bu yıl da Haziran'da değişecek.

### BANKALARDA ÜCRET ÖRNEKLERİ-2

#### OSMANLI BANKASI

— Kapsam içi personel sayısı: 1542 (1987) Bankalar Yıllığı  
 — Sözleşmenin başlangıç tarihi..... 1 Ocak 1989  
 — Sözleşmenin bitim tarihi..... 1 Ocak 1991  
 — Sendikası..... BASS

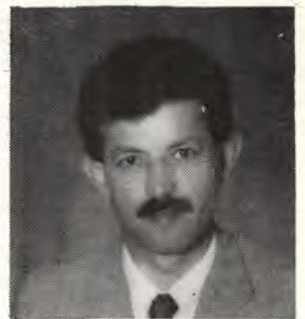
#### ÖRNEKLER

— Şef lisan primli.....812.318.-  
 — Şef..... 814.457.-  
 — Şef Muavini.....739.893.-

NOT: Osmanlı Bankası'nda toplu sözleşme yemek boykotları ve eylemler sonucunda imzalandı. Banka'nın bilançosu yayınlanmadığı için buraya koyamadık.

### BAŞSAĞLIĞI

Yapı Kredi Bankası Boyabat Şubesi Müdürü değerli arkadaşımız Mustafa Mitmat'ı, eşi ve üç kızı ile birlikte, 26 Mart Pazar günü elim bir trafik kazasında yitirdik. Yakınlarına, çalışma arkadaşlarına ve tüm BANKS üyelerine başsağlığı dileriz.





## İşte gerçek

### İŞÇİLERİN TOPLU SÖZLEŞME UYUŞMAZLIK TUTANAĞI

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası BANKS ile Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. yetkilileri 24 NİSAN 1989 günü saat: 10.00 ve 14.30'da Banka Genel Müdürlüğünde bir araya geldiler.

İşveren yetkilileri, sendika teklifinin 6, 14, 22, 24, 27, 35, 36, 38, 75, 83. maddeleriyle ilgili olarak ekteki yazılı mukabil tekliflerini sendika yetkililerine verdiler.

Sendika yetkilileri buna mukabil olarak 5, 6, 14, 16, 22, 23, 24, 27, 32, 34, 35, 36, 38, 39, 83, 90, 99'uncu maddelerle ilgili olarak ekteki yeni önerilerini işveren yetkililerine verdiler.

Ancak yeni teklif maddeleriyle ilgili olarak da taraflarca ortak mutabakata varılmadı.

Sendika, işçilerin ekonomik ve sosyal anlamda zor durumda olduklarını belirterek işverenin ekonomik konulardaki önerilerini bir an önce açıklamasını istedi. Ancak, işveren yetkilileri, ekonomik paketi açmayacaklarını söyleyerek, sendika teklifinin ekonomik bölümlerle ilgili maddelerini kabul etmedi. İşveren ayrıca, ekonomik konularla ilgili bu paragrafın tutanağa geçirilmesi durumunda imza atmayacağını bildirdi.

Karşılıklı teklifler çerçevesinde ortak bir çözüme ulaşılabileceğinden ve işverenin tutanağı imzalamaktan üstteki paragraf ta belirtilen gerekçeyle istina olmasından ötürü, aşağıdaki maddeler için yalnızca sendika yetkililerinin izniyle uyumsuzluk tutanağı kuruldu.

#### Uyumsuzluk Konusu Maddeler :

5, 6, 11, 12, 14, 15, 22, 23, 24, 27, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 90, 98, 99.

24.4.1989

## İşte yalan

### YAPI VE KREDİ BANKASI A.Ş.

Genel Müdürlüğü  
İstanbul, 25.4.1989

Son dönemlerde teşkilatımız içinde toplu sözleşme gelişmeleri ile ilgili olarak yapılan farklı değerlendirmeler ve yorumlara açıklık kazandırmak zorunluluğu doğmuştur.

Soyun Sendika Yürütme'nin 12.4.1989 tarihli yazılı talepleri üzerine idari konulardaki ısrarlı tutumlarından vazgeçildiği izlenimi ile 17.4.1989 ve 24.4.1989 tarihlerinde görüşmeler sürdürülmüştür.

24.4.1989 günü yapılan toplantıda, deha önce Soyun Sendika Yürütme'nin ısrarlı tutumu nedeniyle ile ortelenmiş bulunan idari konulardaki maddelerden 16'sı ile ilgili yeni tekliflerden vazgeçerek, aynı konuların mevcut toplu iş sözleşmesi doğrultusunda kabulü ve mevcut sözleşmede yer almayan 6 yeni talepten vazgeçilmesi halinde, diğer maddelerin ve ekonomik hakların görüşülebilmesi tarafımızdan önerilmiştir. (Söz konusu maddeler ekte belirtilmiştir.)

Soyun Sendika Yürütme bu teklifimiz karşısında, zaten önce den beri kabul edileceği belli olan 4 maddedeki ısrarlı tutumundan vazgeçmiş; Ancak, esas önem taşıyan diğer maddelerden bazılarındaki ısrarlı tutumunu sürdürmüş, bazılarındaki ise öзде değişiklik getirmeyen ve uzlaşma imkanı bırakmayan teklifler ıleri sürerek, anlaşmaktan kaçınmış ve uyumsuzluk tutanağı imzalamasını istemiştir.

Soyun Sendika Yürütme, uyumsuzluk tutanağının düzenlenmesinde dehi aynı tutumunu sürdürmüş ve tutanağı bu duruma gelmesinin sebebinin işverende olduğunu belirten çeşitli ibareler koymak istemesi üzerine tutanağın imzalanması da mümkün olamamıştır.

Arkadaşlarımızın, bundan sonraki dönemde çeşitli mekâplara yönelik hareketlere karşı duyarlı olmasını, tehlikelere kapılmamasını, sükunetle gelişmeleri beklemesini ve personelimizin ekonomik hakları yönünden mağdur edilmeyeceğinin bir kez daha bilinmesini rica eder, esenlikler dileriz.

24 Nisan 1989 tarihli toplu sözleşme oturumunda sendikamızın tüm yaklaşımlarına ve yeni önerilerine rağmen, ekonomik haklar ve ödentiler konusunda, hiçbir açıklama yapmayan Yapı Kredi işvereni, uyumsuzluk tutanağını tek taraflı imzalamamıza neden olan süreci de çarpıtıyor.

Şimdi biz Yapı Kredi işverenin yayınladığı 25.4.1989 tarihli 287 sayılı sirküleri aynen yayınlıyor ve soruyoruz.

1- Toplu sözleşme görüşmelerinde ekonomik haklar konusunda açıklama yaptınız mı? Yapacağınızı söylediniz mi?

2- Ekonomik konularla ilgili olarak açıklama yapmadığınızın ya da tutanağı geçmesi nedeniyle, tutanağı imzalamadığınızın yalan mı, gerçek mi?

3- Sendikamızın çağdaş bir yaklaşım göstererek yeni öneriler getirmesini tartışma konusu bile yapmayan siz değil misiniz?

4- Görüşmelerin anlayışla yürütülmesine başlangıç olarak çıkışları yapan ve sonuçta aynı günkü oturumda 2. dönem toplu sözleşme maddelerini benimseyen sendikamıza getirdiğiniz teklifler, kazanılmış hakları ortadan kaldırmaya yönelik değil mi?

5- "Biz çalışma koşulları, sendikal güvenceler, işçi sağlığı, izinler konularındaki tüm maddeleri benimsemeyeniz ekonomik paketi açmayız. Önce onları kabul edin sonra ücretleri konuşalım" diyen siz değil misiniz?

6- 287 sayılı sirkülerin ekinde yayınladığımız ve kabul edilmediğini söylediğiniz (Madde: 7 Sendikamızın tanınması, Madde: 20 Deneme Süresi, Madde: 30 Çalışanların sosyal güvenliği, Madde: 101 Uyumsuzlukları Çözüm Komitesi ve Kararları) 4. Toplu sözleşme maddesi 24 Nisan 1989 tarihli oturumda kabul

edilerek tutanaklara geçmedi mi?

7- Ve bütün bunlar yanında siz hala nasıl masada açıklamadığımız veya açıklayamadığımız ekonomik paketiniz yok iken, "ekonomik haklar yönünde mağdur olmayacaksınız" diyebiliyor; binlerce insanın çalışma yaşamı ve sendikal güvenceler konusundaki beklentilerini reddedebiliyorsunuz? Bunu nasıl söyleyebiliyorsunuz?

8- Ve siz yukardaki bütün sorulara nasıl olumsuz yanıt verebilir, gerçeği nasıl örtüştürebilirsiniz?

Pes doğrusu!..

## BANKALARDA ÜCRET ÖRNEKLERİ-3

### PAMUKBANK

- Kapsam içi personel sayısı 3056 (1987 Bankalar Birliği Yılığ)
- Sözleşmenin başlangıç tarihi..... 1 Ocak 1989
- Sözleşmenin bitim tarihi..... 31 Aralık 1990
- Sendikası..... BASİSEN
- Toplam iş hacmi..... 7.5 Trilyon
- TOPLAM KÂR..... 20 Milyar 109 Milyon
- Toplam giderler..... 31 Milyar (36.999.798.000)
- Kişi başına iş hacmi..... 2 Milyar 454
- Kişi başına kâr..... 6 Milyon 580 Bin
- Kişi başına giderler..... 10 Milyon 143 Bin

### ÖRNEKLER

- 9 yıllık şef..... 593.000.-
- 10 yıllık 2. müdür..... 715.000.-
- 1-3 yıllık memur..... 371.500.-

## BANKALARDA ÜCRET ÖRNEKLERİ-4

### İTERBANK-ULUSLARARASI

- Çalışan Personel Sayısı..... 945 (1987 Bankalar Birliği Yılığ)
- Toplam İş Hacmi..... 3 Trilyon 310 Milyar TL.
- TOPLAM KÂR..... 39 Milyar 791 Milyon
- Toplam Giderler..... 17.409 Milyon
- Kişi başına iş hacmi..... 3.502 Milyar
- Kişi başına kâr..... 42 Milyon
- Kişi başına giderler..... 18 Milyon 420 Bin

### ÖRNEKLER

- 16 yıllık müdür yardımcısı..... 2.000.000.-
- 12 yıllık memur..... 900.000.-
- 10 yıllık memur..... 700.000.-

NOT: Uluslararası'nda sözleşmeli personel çalıştırılıyor. Çukurova'nın bu bankasındaki ücretlere özellikle dikkat edilmelidir.



## BANKALARDA ÜCRET ÖRNEKLERİ-5

### İŞ BANKASI

- Kapsam içi personel sayısı..... 21.372 Genel Top. (23.000)
- Sözleşmenin başlangıç tarihi..... 1 Nisan 1988
- Sözleşmenin bitim tarihi..... 1 Nisan 1990
- Sendikası..... BASİSEN
- Genel Ortalama Çıplak Aylık..... 820.000.-
- Toplam iş hacmi..... 25 Trilyon 380 Milyar
- TOPLAM KÂR..... 145 Milyar 114 Milyon
- Toplam giderler personel..... 258 Milyar 343 Milyon
- Kişi başına iş hacmi..... 1 Milyar 187.535
- Kişi başına kâr..... 6 Milyon 309 Bin
- Kişi başına giderler personel..... 11 Milyon 232 Bin

### ÖRNEKLER

- 21 Yıllık 2. Müdür..... 1.380.000.-
- 16 Yıllık Servis Şefi..... 950.000.-
- 15 Yıllık Muhaberet Mem..... 867.000.-
- 14 Yıllık Kd.Mem..... 880.000.-
- 22 Yıllık Şef Yardımcısı..... 1.108.000.-
- 16 Yıllık Servis Şef Yrd..... 929.000.-
- 1.5 Yıllık mem..... 488.000.-
- 5 Yıllık Mem..... 553.000.-
- 12 Yıllık Mem..... 857.500.-

NOT: İş Bankası'nda toplu sözleşme gelecek yıl bitiyor. 2. yıl zamını ek bir protokolle % 15 daha arttırıldı.

## BANKALARDA ÜCRET ÖRNEKLERİ-6

### AKBANK

- Kapsam içi personel sayısı..... 9817 (1987)
- Sözleşmenin başlangıç tarihi..... 31.12.1987
- Sözleşmenin bitim tarihi..... 31.12.1989
- Sendikası..... BANKSİS
- Toplam iş hacmi..... 13 Trilyon 570 milyar
- TOPLAM KÂR..... 338.000 Milyar
- Toplam Personel giderleri..... 82.381 Milyon
- Kişi başına iş hacmi..... 1 Milyar 382 Milyon
- Kişi başına kâr..... 34 Milyon 430 Bin
- Kişi başına personel giderleri..... 8 Milyon 391 Bin

### ÖRNEKLER

- 18 yıllık kıdemli şef..... 716.243.-
- 15 yıllık şef muavini..... 534.142.-
- 9 yıllık işe yetkilisi..... 454.494.-
- 10 yıllık şef..... 657.500.-
- 14 yıllık memur..... 505.784.-
- 12 yıllık şef muavini..... 522.274.-
- 11 yıllık işe yetkilisi..... 504.720.-
- 1.5 yıllık işe yetkilisi..... 250.800.-
- 22 yıllık muhaberet memuru..... 513.669.-
- 16 yıllık kıdemli şef..... 707.483.-

NOT: Akbank sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlandı. Ancak ücretler o kadar düşüktü ki aylar sonra sendika ile yapılan bir protokolle ücretler % 25 düzeyinde yeniden belirlendi.

## TOPLU SÖZLEŞMEDE

### SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA

**Madde 5-** a) Bu sözleşme ile sağlanan sosyal ve ekonomik haklardan yararlanma yalnız sendika üyelerine tanınmıştır. Sözleşmenin imzası tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlandırılır.

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

c) İşveren banka, sendika üyeleri arasında her ne sebeble olursa olsun bu toplu iş sözleşmesi ile elde edilen ekonomik ve sosyal hakların uygulanmasında ayırım yapamaz.

### KAPSAM DIŞI KALANLAR

**Madde 6-** Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Teftiş Kurulu Başkanı Genel Müdürlük Bölüm Başkanları, Bölge Müdürleri, Şube Müdürleri (Şube başındaki müdür), Müşavirler ve yardımcıları, Doktorlar, Deneme süresindeki işçiler, Dış temsilciliklerde çalışanlar, Genel Müdür ve Yardımcıların sekreterleri, Tam gün esas ile çalışmayanlar, bu sözleşmenin kapsamı dışındadırlar.

İşveren bankanın yeni teknoloji gereği önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi için zorunlu ve istisnai hallerde özgül bir meslek bilgisine ve istisnai ihtiyaç gösteren geçici işlerde sendikayla mutabakat sağlayarak kapsam dışı eleman çalıştırabilir.

### SENDİKA YETKİLİLERİNİN VE TEMSİLCİLERİN İŞYERLERİNDE TOPLANTI YAPMA HAKKI

**Madde 14-** Sendika yetkilileri ve sendika işyeri temsilcileri çalışma saatleri dışında veya hafta tatili günlerinde yetkili işyeri yöneticilerine sözlü veya yazılı

haber vererek iş yerlerinde sendika üyeleriyle toplantı yapma ve mesai saatleri içinde işi aksatmamak koşuluyla görüşme hakkına sahiptirler.

### TEMSİLCİLİK ODASI

**Madde 16-** İşyerlerinde temsilcilerin görevlerini yapabilmeleri için işverence olanaklar ölçüsünde bir temsilcilik odası verilir. Temsilci odası olmayan işyerlerinde temsilcilere görevlerini yapmaları için bir evrak dolabı sağlanır.

İşyeri temsilcileri sendikal çalışanları için işyerlerindeki büro malzemelerinden faydalandırılır.

### HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ

**Madde 22-** İşyerlerinde işçilerin çalışma saatleri haftanın ilk beş gününü kapsayacak şekilde, haftada 38 saat 45 dakikadır. Günlük işe giriş: 8.45, işten çıkış: 18.00'dir. Saat: 12.00-13.30 arası öğle tatilidir.

Gördükleri işin niteliği gereği hizmetli şoför, kaloriferci, ahçı, garson, temizlikçi gibi işçilerin işe başlama ve çıkış saatleri haftanın ilk beş gününü kapsamak ve sabah 7.30'dan önce olmamak kaydıyla yukarıdaki esaslarla uygun olarak düzenlenir. Bekçi, depo bekçisi, gece bekçisi haftanın ilk beş günü ile kayıtlı olmamak kaydıyla haftada beş gün çalıştırılırlar.

10 hat girişli ve daha üstü telefon santrallerinde ve telesekreterlik için günlük çalışma süresi beş saattir. İşyerinin giriş kapıları saat: 17.00'de kapatılır ve başlamış işçilerin bitirilmesi. İşveren işe giriş ve çıkış saatlerini gösteren devam föylerini imzalatmak, işçiler de imzalamak zorundadır.

Gece çalışmalarında yasal düzenlemeye uyulur. Vardiya uygulaması yapılan işlerde, gece-gündüz vardiyası

haftada bir değiştirilir.

### EKRANLI ÜNİTEDE ÇALIŞMA SÜRESİ VE ARA DİNLENMESİ

**Madde 23-** Bilgi girişi ve senet girişi gibi sürekli arzedilen biçimde ekranlı ünite çalışan işçilerin günlük çalışma süresi en çok 5 saattir. Ancak işin ve işyerinin özelliği gereği bu uygulanıyorsa her iki saatlik çalışma için 20 dakika ara dinlenmesi verilir. Bu süre mesaiden sayılır.

### FAZLA ÇALIŞMA ESASLARI

**Madde 24-** Bu sözleşmede belirtilen günlük çalışma süresini aşan çalışma, (işin bitirilmesi ve günlük iş kavramları ile de olsa) fazla çalışmadır. Fazla çalışma işçinin rızasına bağlıdır. Ancak yüz aylık bilanço dönemlerinde işçiye en az bir gün önceden haber verilerek fazla çalışma yaptırılabilir. Sendika üyesi bir işçiye yasa gereği bir takvim yılı içinde 90 işgünü ve günde 3 saatin (yıl-da 270 saat) üstünde fazla çalışma yaptırılmaz.

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

Yapılan her türlü fazla çalışmanın saptanmasında işyeri devam föyleri esas alınır. Sendika adına işyeri temsilcisi ya da başka bir sendika yetkilisi fazla çalışmanın tesbiti konusunda devam föylerini kontrol etme hakkına sahiptirler.

İşyerinde iş hacminin artması veya diğer nedenlerle üçer aylık dönemler itibarıyla herhangi bir dönemde sürekli fazla çalışma yapıldığının tesbiti halinde, söz konusu işyerinin kadrosu 2 ay içinde fazla çalışmayı gerektirmeyecek şekilde işverence düzenlenir.

### TUTUKLULUK HALİ

**Madde 27-** Herhangi bir suçtan tutuklanan işçinin hizmet akti feshedilemez, sonuç beklenir.

Yüzkızartıcı veya bankadan maddi çıkar sağlama kastına dayanan suçlar dışında, tutuklanan işçiye tutukluğunda 7 ay içinde yalnız aylık ücreti ödenir.

7 ay içinde işçi tahliye olursa hiçbir hak kaybına uğramadan bir hafta içinde görevinin başına döner. Tahliye bu süreden sonra olursa, yargılamanın sonucu beklenir.

Yargılama sonunda işçi beraat eder veya mahkum olupta cezası ertelenen veya paraya çevrilirse tahliyesinden itibaren 15 gün içinde başvurulması halinde, 1 ay içinde görevine iade olunur.

Yüz kızartıcı ve banka aleyhine maddi çıkar kastına dayanan suçlar dışındaki bir suçtan 7 aydan az süreli, paraya çevrilmeyen ve ertelenmeyen hapis cezasına hükümlenmesi halinde hizmet akti feshedilmez.

Kesinleşen ve ertelenmeyen paraya da çevrilmeyen hapis cezası 7 ay geçtiği takdirde iş akti feshedilebilir.

Yüzkızartıcı veya banka aleyhine maddi çıkar sağlama kastına dayanan suçtan tutuklanan işçi beraat ederse, 7 aylık ücreti beraat kararının kesinleşmesinden sonra kendisine toptan ödenir. Ve görevine iade olunur. Yüz kızartıcı veya banka aleyhine maddi çıkar kastına dayanan suçtan mahkumiyet halinde iş akti feshedilir.

Yüzkızartıcı veya banka aleyhine maddi çıkar kastına dayanan suçlar dışındaki bir suçtan mahkumiyeti nedeniyle iş akti feshedilen işçinin bitimini izleyen 1 ay içinde başvurduğu takdirde eski hükümlülerin çalıştırılması hakkında yasa-yönetmelik uyarınca işe alınır.

### YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER



## BANKALARDA ÜCRET ÖRNEKLERİ-7

### ZİRAAT BANKASI

— Çalışan personel sayısı: 41.375 (1987 Bankalar Birliği Yıllığı)	
— Toplam İş Hacmi.....	28 Trilyon 841 Milyar
— TOPLAM KÂR.....	172 Milyar 109 Milyon
— Toplam personel giderleri.....	240 Milyar 103 Milyon
— Kişi başına iş hacmi.....	697 Milyon 063 bin
— Kişi başına kâr.....	4 milyon 159 bin
— Kişi başına personel giderleri.....	5 milyon 803 bin

### ÖRNEKLER

— Gece Bekçisi.....	452.995.-
— Kaleriferci.....	422.600.-
— Buluşkıcı.....	423.825.-
— Odacı.....	452.995.-
— Memur.....	747.666.-
— Şef.....	502.574.-
— Şef muavini.....	478.836.-
— Muhasebeci.....	556.773.-
— Amir.....	541.400.-
— Şef.....	720.189.-
— 2. Müdür.....	1.390.000.-
— Müdür Muavini.....	580.469.-
— Müdür Muavini.....	1.149.472.-

NOT: Ziraat Bankası "Sözleşmeli Personel"... Her biri için ayrı ayrı ve birer yıllık "sözleşme" imzalatılıyor. Güvencesiz bir ortamda çalışıyorlar. Ancak aldıkları ücret banka sektöründeki ücretlerin çeşitliliğini göstermesi açısından önemli, dikkate değer...

### YAPI ve KREDİ BANKASI

— Kapsam içi personel sayısı: 8163 (10081-1987 Bankalar Birliği Yıllığı)	
— Sözleşmenin başlangıç tarihi.....	1 Nisan 1987
— Sözleşmenin bitim tarihi.....	31 Mart 1989
— Sendikası.....	BANKS
— Genel Ortalama Aylık Çıplak.....	330.000.-
— Kapsam içi ortalama Aylık Çıplak.....	317.000.-
— Genel Ortalama Aylık Giydirilmiş.....	457.500.-
— Kapsam içi Ortalama Aylık Giydirilmiş.....	440.166.-

— Toplam Dış İşlem Hacmi.....	4 Milyar 100 Milyon Dolar
— Toplam iş hacmi.....	13 Trilyon 600 Milyar
— TOPLAM KÂR.....	111.249.439.000.-
— Toplam Personel giderleri.....	97.322.000.000.-
— Kişi başına iş hacmi.....	195.000.000.-
— Kişi başına kâr.....	15.984.000.000.-
— Kişi başına Personel giderleri.....	9.650.000.-
— P. Harcamalarının TG. Oran.....	% 9

### ÖRNEKLER

— 19 yıllık Müdür Yardımcısı.....	495.150.-
— 16 yıllık 2. Müdür.....	397.500.-
— 14 yıllık şef.....	370.000.-
— 10 yıllık şef yd.....	322.400.-
— 9 yıllık Veznedar.....	312.650.-
— 7 yıllık sis.yet.....	304.100.-
— 2 yıllık teller.....	211.400.-

## ÖNERİLERİMİZ..

**Madde 32-** Sendika üyesi işçilere yılda 32 gün ücretli dinlenme izni verilir. İzin süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil, raporlu ve özur iznli olduğu günler izin süresinden sayılmaz, isteyen işçilere 7 günü aşmamak üzere ücretsiz yıl izni verilir.

Yıllık ücretli izin tarihlerinin saptanması ve uygulanması, İş Yasası'na dayanılarak çıkarılan "Ücretli İzin Yönetmeliği"ne göre yapılır. Yıllık ücretli izinler ancak işçinin isteği üzerine ikiye bölünerek kullanılabilir. Hastalık nedeniyle yıllık izinlerini kullanmayanlar, bu izinlerini İzin Kurulu'na bilerek Kurulca uygun görülün başka tarihte kullanırlar.

Yıllık ücretli izinlerin kullanılması zorunlu olup izinden vazgeçilemez.

### İZİNLERİN ZAMANINDA KULLANDIRILMASI

**Madde 34-** İşçilerin yıllık ücretli izinlerinin İzin Kurulu tarafından saptanan tarihler arasında kullanılabilmesi zorunludur. İzin Kurulu'nca ilân edilmiş izin başlangıcı ve süresi, işçinin onayı alınmadan değiştirilemez. Tayin, nakil ya da geçici bir görevle başka şubeye gönderilen işçilerin daha önce saptanmış olan izin tarihleri işçinin rızası alınarak değiştirilebilir.

### ÖZÜR İZİNLERİ

<b>Madde 35-</b> Sendika üyesi işçilerin;	
— Evlenmesi halinde	10 gün
— Eşinin doğum yapması halinde	5 gün
— İşçinin, eşinin, çocuğunun ölümü halinde	10 gün
— İşçinin ana ve babasının birinin, karesinin ve ikinci derecede usul ve fülüğünün ölümü halinde	5 gün
— Eşinin ana ve babasının ve	

kardeşlerinin ölümü halinde	5 gün
— Çocuğunun evlenmesi halinde	3 gün
— Çocuğunun sünnet olması halinde	2 gün
— Ev değiştirmesi halinde	3 gün
— Ev veya mallarının doğal afetlerden etkilenmesi halinde	10 gün
— Eşi, anne, baba, kardeşleri veya çocuklarının kaza sonucu ağır yaralanması, ameliyat olması veya ağır hastalığı halinde	10 gün

İşçiye ayrıca yukarıda sayılmayan hallerde yılda 5 gün ücretli idari özur izni verilir.

Doğum izni yapan kadınlara sözleşmenin 37. maddesinde belirtilen süre kadar dinlenmelerini müteakip işe başladıktan sonra çocuk 1 yaşında olunca kadar hergün mesainin başlangıcından ve bitiminden önce birbuçuk saatte üç saat veya tümünü mesainin başlangıcından veya bitiminden önce kullanmak üzere ücretli emzirme izni verilir.

Öğrencilere sınav günleri süresince ücretli özur izni verilir.

Özur iznini gerektiren hal, sendika üyesinin çalıştığı şehirden başka bir şehirde meydana gelmişse ilgilie ayrıca üç gün yol izni verilir.

### ÜCRETSİZ İZİNLER

<b>Madde 36-</b> İşçilerin eş, ana, baba ve çocuğunun refakat gerektiren bakım veya ağır hastalığı halinde 3 aya kadar ücretsiz izin verilir.	
— Doğum yapan üyelere, isteği halinde 37. maddede belirtilen ücretli izin süresinden sonra 1 yıla kadar ücretsiz izin verilir.	
— Kendi olanakları ile bankacılık bilgilerini geliştirmek ve yabancı dil	

eğitimine yönelik çalışmalarını için 6 ay ücretsiz izin verilir.

### SENDİKAL İZİNLER

**Madde 38- a)** İşveren, işyerinde çalışan sendika Genel Merkez Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulu üyelerine kendi kurul çalışmalarına katılmaları için toplantıları süresince ücretli izin verir.

**b)** İşveren, sendika zorunlu ve ihtiyari organlarında görev alan yönetici, temsilci ve delegelere sendika tüzüğünde belirtilen genel kurul ve toplantılara katılmaları amacıyla toplantı süresince ücretli izin verir.

**c)** Merkez ve Şube Yönetim Kurulu Üyelerine (a) fıkrası dışında gerekli sendikal çalışmaları yapabilmeleri için ayda 2 işgünü,

Sendika il baş temsilcilerine ayda iki iş günü, — Sendika işyeri baş temsilcilerine ve işyeri temsilcilerine haftada iki saat ücretli izin verir.

**d)** Sendikamızın yazılı isteği üzerine işveren uluslararası gezi, konferans, seminer ve kurslara katılacak olan sendika üyelerine yurtdışında bulunacakları sürece ücretli izin verir.

### EĞİTİM İZİNLERİ

**Madde 39-** İşveren, sendika seçili yöneticileri, il baş temsilcileri ve işyeri temsilcilerine sendikaca düzenlenecek mesleki ve sendikal kurs, konferans ve seminerlere katılmaları için ve katılacaklarının herbirine her yıl 10'ar günü geçmemek üzere ücretli izin verir. Bu izin sürelerinin toplamı yılda 3000 iş gününü geçemez.

Ancak sendika, işyeri temsilcisi yerine diğer bir sendika üyesine eğitim iznini kullanabilir.

### KURSLAR ve YÜKSELMELER

a) 3. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin imzasından sonra 3 ay içinde sendika ve işveren birlikte ek bir protokolle kurslar ve yükselmeler yönetmeliği hazırlar.

b) Bu yönetmelikler yürürlüğe girmeye kadar ikinci dönemdeki Toplu İş Sözleşmesinin ilgili maddeleri yürürlükte.

### KADROLARIN DÜZENLENMESİ

**Madde 83-** Her işyerindeki işçi sayısı sürekli fazla çalışmayı gerektiremeyecek şekilde işveren Bankaca düzenlenir.

— On işçiy kadar çalışan işyerlerinde en az bir tahsildar, bir temizlikçi bulundurulur. Bu işyerlerindeki tahsildarlar muhaberat işini de yapar.

— On işçiden fazla çalışan işyerlerinde en az 1 tahsildar, 1 temizlikçi ve bir de iletişim memuru bulundurulur.

— Her işyerinde en az üç birinci ve iki ikinci imza bulundurulur.

— Tek veznedarla çalışan işyerlerinde veznedarların yıllık izinde bulunmuş, hasta ve istirahat ettiği durumlarda, kendilerine vekalet etmek ve bu durumda olan veznedarların görevlerini yerine getirmek üzere Genel Müdür-lükçe gerekli önlemler alınır.

İşveren Banka, bankacılığın asli ve tali işlerinde kadrosuz işçi çalıştıramaz. Bu işleri taşorana, aracı firmalara götürü olarak yaptıramaz. Halen bu durumdaki işçiler sözleşmenin imzalandığı tarihten itibaren 3 ay içinde kadroya alınır.

### KOOPERATİFLER

**Madde 98-99-** İşveren, Sendikamızın girişimiyle işçilerin oluşturdukları kooperatiflerin işleyişine olanakları ölçüsünde katılır.



# İŞVEREN ÖNERİLERİ KAZANILMIŞ HAKLARA SALDIRIDIR ZAMANI GERİ DÖNDÜREMEZSİNİZ

## KARŞILAŞTIRIN, İNCELEYİN VE BAKINIZ

### YKB ÖNERİSİ

#### FAZLA ÇALIŞMA ESASLARI

**Madde 23-** Bu sözleşmede belirtilen günlük çalışma sürelerini aşan çalışma fazla çalışmadır. Üç aylık bilanço dönemlerinde en az bir gün önceden haber verilerek fazla çalışma yaptırılabilir. Ancak sendika üyesine, yasa gereği bir takvim yılı içinde 90 işgünü ve günde 3 saatin (yılda toplam 270 saat) üstünde fazla çalışma yaptırılmaz.

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

Yapılan her türlü fazla çalışmanın saptanmasında işyeri devam cetvelleri esas alınır.

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

Bu Toplu İş Sözleşmesiyle sendika üyeleri, yukarıdaki esaslar uyarınca fazla çalışmayı önceden kabul etmiş sayılırlar.

Fazla çalışmaların uygulanmasında sendika üyelerinin haklı görülecek özlükleri göz önünde tutulur.

### YKB ÖNERİSİ

#### HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ

**Madde 22-** İşyerlerinde çalışma saatleri haftanın ilk beş gününü kapsayacak şekilde haftada kırk saattir.

Gördükleri işin niteliği gereği hizmetli, şoför, kaloriferci, aşçı, garson, temizlikçi, bekleci, depo bekleçisi ve gece bekleçisi ve benzerleri kırk saati aşmamak üzere haftanın diğer günlerinde de çalıştırılırlar.

Günlük çalışmanın bitimine bir saat kala işyerlerinin giriş kapılarının kapatılması esastır. İşveren işe giriş ve çıkış saatlerini gösteren devam föylerini imzalatmak, üyeler de imzalamak zorundadırlar.

İşyerinin özelliği gereği Cumartesi ya Pazar günü çalıştırılanların hafta tatili, çalıştığı günü takip eden hafta içinde herhangi bir gün olabilir.

Gece çalışmalarında yasal düzenleme içinde vardiya uygulaması yapılır.

Bütün Bankalarca da uyguladığı veya Türkiye Bankalar Birliği'nce bu yolda bir karar alındığı takdirde, haftalık çalışma gün ve süresi buna göre ayarlanır.

### ESKİ SÖZLEŞME

#### FAZLA ÇALIŞMA ESASLARI

**Madde 23-** Bu sözleşmede belirtilen günlük çalışma sürelerini aşan çalışma fazla çalışmadır. Üç aylık bilanço dönemlerinde işçiyen en az bir gün önceden haber verilerek fazla çalışma yaptırılabilir. Ancak sendika üyesi bir işçiyen, yasa gereği bir takvim yılı içinde 90 işgünü ve günde 3 saatin (yılda toplam 270 saat) üstünde fazla çalışma yaptırılmaz.

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

Yapılan her türlü fazla çalışmanın saptanmasında işyeri devam cetvelleri esas alınır.

İşyerinde iş hacminin artması veya diğer nedenlerle sürekli fazla çalışma yapıldığının tesbiti halinde, söz konusu işyerinin kadrosu 2 ay içinde fazla çalışmayı gerektirmeyecek şekilde işverence düzenlenir.

### ESKİ SÖZLEŞME

#### HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ

**Madde 22-** İşyerlerinde işçilerin çalışma saatleri haftanın ilk beş gününü kapsayacak şekilde haftada kırk saattir. Günlük işe giriş 08.45 işten çıkış saat 18.00'dir. Saat 12.00-13.15 arası öğle tatiledir.

Gördükleri işin niteliği gereği hizmetli, şoför, kaloriferci, aşçı, garson, temizlikçi, bekleci, depo bekleçisi ve gece bekleçisi gibi işçiler haftanın ilk altı günü ile kayıtlı olmamak ve kırk saati aşmamak üzere haftada altı gün çalıştırılırlar.

Günlük çalışmanın bitimine bir saat kala işyerlerinin giriş kapılarının kapatılması esastır. İşveren, işe giriş ve çıkış saatlerini gösteren devam föylerini imzalatmak, işçiler de imzalamak zorundadırlar.

İşyerinin özelliği gereği Cumartesi veya Pazar günü çalıştırılan işçinin hafta tatili, çalıştığı günü teakip eden hafta içinde herhangi bir gün olabilir.

Gece çalışmalarında yasal düzenleme içinde vardiya uygulaması yapılır.

### YKB ÖNERİSİ

#### ÖZÜR İZİNLERİ

**Madde 34-** Sendika üyelerine aşağıdaki hallerde ve karşılıklarında belirtilen sürelerde birim veya şube yetkilisi tarafından ücretli izin verilir. Birim veya şube yetkilisince özürün belgelenmesi istenebilir.

- Evlenmesi halinde 10 gün
- Eşinin doğum yapması halinde 5 gün
- Üyenin; eşinin, çocuğunun ana ve babasından birinin, kardeşinin ve ikinci derecede usul ve furuundan birinin ölümü halinde 5 gün
- Eşinin ana ve babasının ve kardeşlerinin ölümü halinde 2 gün
- Çocuğunun evlenmesi halinde 3 gün
- Çocuğunun sünnet olması halinde 2 gün
- Ev değiştirmesi halinde 3 gün
- Ev veya mallarının doğal afetlere maruz kalması halinde 10 güne kadar
- Eşi, ana, baba, kardeşleri veya çocuklarının kaza sonucu ağır yaralanması veya ağır hastalığı halinde 10 güne kadar ücretli izin verilir.

Ayrıca yukarıda sayılmayan ve haklı görülecek diğer hallerde yılda 5 güne kadar ücretli idari izin verilebilir.

Doğum yapan emzikli kadınlara sözleşmenin... maddesinde belirtilen süre kadar dinlenmelerini müteakip işe başladıkları sonra çocuk 1 yaşında olunca kadar çocuğunun emzirmek üzere her gün öğleden önce ve sonra mesai saati bitiminden önce birer saatten günde 2 saat veya üye istediği takdirde sabah veya öğleden sonra bir defada iki saat kullanmak üzere, ücretli emzirme izni verilir.

Öğrencilere sınav günlerinde ücretli izin verilir.

Yukarıda sayılan nedenlerle verilen (Emzirme izinleri dışında) izinlerin toplamı bir takvim yılında 20 işgününden fazla olamaz. Bu süreyi aşan izinler yıllık ücretli izne mahsup edilir.

Özür izinleri hafta ve genel tatil ve bayram günlerine rastladığı takdirde, bu günler ayrıca izne ilave edilmez.

### YKB ÖNERİSİ

#### KAPSAM DIŞI KALANLAR

**Madde 6-** Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Teftiş Kurulu Başkanı, Genel Müdürlük Bölüm Başkanları, Bölge Müdürleri, tüm Müdürler ve Yardımcıları, Müşavirler ve Yardımcıları, Mimar ve Mühendisler, Doktorlar, Avukatlar, Dış Temsilciliklerde çalışanlar, Teftiş Kurulu Üyeleri, Yönetim Kurulu Sekreterleri, Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcılarının Sekreterleri, Uzmanlar ve Uzman Yardımcıları, deneme süresi içindekiler, belirli süreli hizmet akti ile çalışanlar, tam gün çalışmayanlar bu sözleşmenin kapsamı dışındadırlar.

### ESKİ SÖZLEŞME

#### ÖZÜR İZİNLERİ

- Madde 34-** Sendika üyesi işçilerin;
- Evlenmesi halinde 10 gün
  - Eşinin doğum yapması halinde 5 gün
  - İşçinin; eşinin çocuğunun ana ve babasından birinin, kardeşinin ve ikinci derecede usul ve furuundan birinin ölümü halinde 5 gün
  - Eşinin ana ve babasının ve kardeşlerinin ölümü halinde 2 gün
  - Çocuğunun evlenmesi halinde 3 gün
  - Çocuğunun sünnet olması halinde 2 gün
  - Ev değiştirmesi halinde 3 gün
  - Ev veya mallarının doğal afetlere maruz kalması halinde 10 gün'e kadar
  - Eşi, ana, baba, kardeşleri veya çocuklarının kaza sonucu ağır yaralanması veya ağır hastalığı halinde 10 gün'e kadar ücretli izin verilir.

İşçiyen ayrıca yukarıda sayılmayan sair hallerde yılda 5 güne kadar ücretli idari izin verilebilir.

Doğum yapan emzikli kadınlara sözleşmenin 36. maddesinde belirtilen süre kadar dinlenmelerini müteakip işe başladıktan sonra çocuk 1 yaşında olunca kadar çocuğunun emzirmek üzere her gün öğleden önce ve sonra mesai saati bitiminden önce birer saatten günde 2 saat veya işçi istediği takdirde sabah veya öğleden sonra bir defada iki saat kullanmak üzere, ücretli emzirme izni verilir.

Öğrencilere sınav günlerinde ücretli izin verilir.

Yukarıda sayılan nedenlerle verilen (Emzirme izinleri dışında) izinlerin toplamı bir takvim yılında 20 işgününden fazla olamaz. Bu süreyi aşan izinler yıllık ücretli izne mahsup edilir.

### ESKİ SÖZLEŞME

#### KAPSAM DIŞI KALANLAR

**Madde 6—** Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Teftiş Kurulu Başkanı, Genel Müdürlük Bölüm Başkanları, Bölge Müdürleri, Şube Müdürleri (Şube başındaki Müdür), Müşavirler ve yardımcıları, Mimar ve Mühendisler, Doktorlar, Avukatlar, Dış Temsilciliklerde çalışanlar, Teftiş Kurulu üyeleri ve Genel Müdür Yardımcılarının Sekreterleri, deneme süresi içindeki işçiler, belirli süreli hizmet akti ile çalışanlar, tam gün esası ile çalışmayanlar bu sözleşmenin kapsamı dışındadır.



## YKB ÖNERİSİ

### TUTUKLULUK HALİ:

**Madde 26- 1)** Sendika üyeleri işyeri dışındaki herhangi bir suçtan ötürü gözaltına alındığı ve/veya tutuklandığı ve gözaltına alma ve/veya tutukluluk hali 90 günü aştığı takdirde, hizmet akitleri münfesh sayılır. 90 güne kadar gözaltına alma ve/veya tutukluluk süresine kadar, Sendika üyesi ücretsiz izinli sayılır.

2) Hizmet akdi münfesh 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, işveren tarafından emsallerinin hakları ile alınır. 150 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır.

3) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken hizmet akitleri münfesh olan Sendika üyelerinden 150 gün içinde tahliye edilene bir hafta içinde başvurması halinde işveren tarafından tekrar işe alınır.

4) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam eden ve hizmet akitleri münfesh 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 nedeniyle 6 aydan daha fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçilerin tekrar işe başlatılmaları işverenin takdirine mümkündür.

5) Yüz kırtarıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli Güvenliğe, Kamu Düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle işe alınmazlar.

6) İşverene ait herhangi bir aracı gövli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler bu nedenle tutuklanmalarını müteakip hizmet akitlerinin münfesh sayılmasından sonra, 150 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda yedi gün içinde,

b) Ehliyetlerinin mahkemeye geri alınmış olması durumunda, ehliyetinin iade edildiği tarihten itibaren yedi gün içinde, başvuruları halinde eski işlerine alınır. 150 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatılma işverenin takdirine bağlıdır.

## YKB ÖNERİSİ

### ÜCRETSİZ İZİNLER

**Madde 35—** Üyelerin eş, ana, baba ve çocuğunun refakat gerektiren bakım veya ağır hastalığı halinde üç aya kadar ücretsiz izin verilir.

Doğum yapan üyelere isteği halinde doğumdan sonraki 6 haftalık süre içinde talepte bulunmak kaydıyla, ... maddede belirtilen ücretli izin süresinden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

## ESKİ SÖZLEŞME

### TUTUKLULUK HALİ

**Madde 26- 1)** Sendika üyeleri herhangi bir suçtan ötürü gözaltına alındığı ve/veya tutuklandığı ve gözaltına alma ve/veya tutukluluk hali 90 günü aştığı takdirde, hizmet akitleri münfesh sayılır. 90 güne kadar gözaltına alma ve/veya tutukluluk süresine kadar, Sendika üyesi ücretsiz izinli sayılır.

2) Hizmet akdi münfesh 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, işveren tarafından emsallerinin hakları ile alınır. 150 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır.

3) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken hizmet akitleri münfesh olan Sendika üyelerinden 150 gün içinde tahliye edilene bir hafta içinde başvurması halinde işveren tarafından tekrar işe alınır.

4) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam eden ve hizmet akitleri münfesh 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 nedeniyle 6 aydan daha fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçilerin tekrar işe başlatılmaları işverenin takdirine mümkündür.

5) Yüz kırtarıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli Güvenliğe, Kamu Düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle işe alınmazlar.

6) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler bu nedenle tutuklanmalarını müteakip hizmet akitlerinin münfesh sayılmasından sonra, 150 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda yedi gün içinde,

b) Ehliyetlerinin mahkemeye geri alınmış olması durumunda, ehliyetinin iade edildiği tarihten itibaren yedi gün içinde, başvuruları halinde eski işlerine alınır. 150 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatılma işverenin takdirine bağlıdır.

## ESKİ SÖZLEŞME

### ÜCRETSİZ İZİNLER

**Madde 35- İşçilerin eş, ana, baba ve çocuğunun refakat gerektiren bakım veya ağır hastalığı halinde üç aya kadar ücretsiz izin verilir. Doğum yapan üyelere isteği halinde 36. maddede belirtilen ücretli izin süresinden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.**

## YKB ÖNERİSİ

### TEMSİLCİLERİN İŞYERLERİNDE TOPLANTI YAPMA HAKKI

**Madde 14- Sendika işyeri temsilcileri çalışma saatleri dışında veya hafta tatili günlerinde, yetkili işyeri yöneticilerinden izin alarak işyerlerinde sendika üyeleriyle toplantı yapabilirler.**

Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyeleri Genel Müdürlükten izin alarak mesai saatleri içinde de işi aksatmamak koşulu ile sendika üyeleri ile görüşme yapabilirler.

Ancak, Bankanın eğitim toplantıları süresi içerisinde bu toplantılar yapılamaz.

## YKB ÖNERİSİ

### SENDİKAL İZİNLER

**Madde 37- a) İşveren, işyerinde çalışan Sendika Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulu üyelerine kendi kurul çalışmalarına katılmaları için izin verir.**

b) İşveren, II Baş Temsilcilerine ayda 1 işgünü izin verir.

c) İşveren, Sendika üyeleri ile Genel Kurul toplantılarına katılacak delegelerin tümüne bir takvim yılında Sendika Genel Merkezi'nin talebi üzerine 300 işgünü ücretli izin verir.

## YKB ÖNERİSİ

### KURS ve SEMİNERLERE KATILMA

**Madde 72- Bankada çalışanlar, halen yapmakta oldukları işleri daha iyi yapabilmek veya hazırlandığı üst görevlerin gerektirdiği nitelikleri kazanabilmek için, Genel Müdürlük eğitim programları doğrultusunda, kurs ve seminerlere fırsat eşitliği ilkelerine uygun olarak çağırılırlar.**

## YKB ÖNERİSİ

### KADROLARIN DÜZENLENMESİ

**Madde 75- Her işyerindeki çalışanların sayısı, sürekli fazla çalışmayı gerektiremeyecek şekilde İşveren Banka'ca düzenlenir. İşverence işyerlerinin norm kadroları, işyerinin özellikleri ve çalışma koşulları göz önüne alınarak, her yıl en az bir kez ve Mart ayı sonuna kadar saptanır. Yıl içindeki gereksinimlerde işyeri yöneticilerinin önerileri veya devamlı fazla çalışma yapılması halinde, eksik kadrolar işverence tamamlanır.**

Her işyerinde norm kadro esaslarına göre imza yetkili eleman bulundurulur.

Tek veznedarlı çalışan işyerlerinde veznedarların yıllık izinde bulunduğu, hasta ve istirahatte olduğu durumlarda, kendilerine vekalet etmek ve bu durumda olan veznedarların görevlerini yerine getirmek üzere Genel Müdürlükçe gerekli önlemler alınır.

## ESKİ SÖZLEŞME

### TEMSİLCİLERİN İŞYERLERİNDE TOPLANTI YAPMA HAKKI

**Madde 14- Sendika yetkilileri ve sendika işyeri temsilcileri çalışma saatleri dışında veya hafta tatili günlerinde, yetkili işyeri yöneticilerine sözlü veya yazılı olarak haber vererek işyerlerinde sendika üyeleriyle toplantı yapma hakkına sahiptirler. Sendika zorunlu organ üyeleri mesai saatleri içinde işi aksatmamak koşuluyla sendika üyeleri ile görüşme hakkına sahiptirler.**

## ESKİ SÖZLEŞME

### SENDİKAL İZİNLER

**Madde 37- a) İşveren, işyerinde çalışan Sendika Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulu Üyelerine kendi kurul çalışmalarına katılmaları için toplantıları süresince ücretli izin verir.**

b) İşveren, Sendikadan bir den fazla temsilcisi bulunan işyerlerindeki Baş Temsilcilere Sendikal çalışmaları için haftada 2 saat; Ankara ve İzmir II Baş Temsilcilerine ayda 2, diğer II Baş Temsilcilerine 1 işgünü ücretli izin verir.

c) İşveren, Sendika üyeleri ile Genel Kurul toplantılarına katılacak delegelerin tümüne bir takvim yılında Sendika Genel Merkezi'nin talebi üzerine 300 işgünü ücretli izin verir.

## ESKİ SÖZLEŞME

### KURS ve SEMİNERLERE KATILMA

**Madde 72- Bankada çalışanlar, halen yapmakta oldukları işleri daha iyi yapabilmek veya hazırlandığı üst görevlerin gerektirdiği nitelikleri kazanabilmek için, yıllık eğitim programlarında kendileri için uygun buldukları kurs ve seminerlere katılmak üzere Genel Müdürlüğün ilgili bölümüne başvururlar. Kurs ve seminerlere çağrı, "fırsat eşitliği" ilkelerine uygun olarak yapılır.**

## ESKİ SÖZLEŞME

### KADROLARIN DÜZENLENMESİ

**Madde 75- Her işyerindeki işçi sayısı, sürekli fazla çalışmayı gerektiremeyecek şekilde İşveren Banka'ca düzenlenir. İşverence işyerlerinin norm kadroları, işyerinin özellikleri ve çalışma koşulları göz önüne alınarak, her yıl en az bir kez ve Mart ayı sonuna kadar saptanır. Yıl içindeki gereksinimlerde işyeri yöneticilerinin önerileri veya devamlı fazla çalışma yapılması halinde, eksik kadrolar iki ay içinde işverence tamamlanır.**

Her işyerinde esas olarak en az iki birinci ve ikinci imza bulundurulur.

Tek veznedarlı çalışan işyerlerinde veznedarların yıllık izinde bulunduğu, hasta ve istirahatte olduğu durumlarda, kendilerine vekalet etmek ve bu durumda olan veznedarların görevlerini yerine getirmek üzere Genel Müdürlükçe gerekli önlemler alınır.



