

**Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASS)
Vakıf Emeklilik A.Ş.**

**13. Dönem
Toplu İş Sözleşmesi**

(01.01.2015/31.12.2016 dönemi)

**Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASS)
Vakıf Emeklilik A.Ş.**

13. Dönem Toplu İş Sözleşmesi

(01.01.2015/31.12.2016 dönemi)

**Birinci Bölüm
Genel Hükümler**

Madde 1- Taraflar

Bu işletme toplu iş sözleşmesi Vakıf Emeklilik A.Ş. ile Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASS)arasında yapılmıştır.

Madde 2- Deyimler

Bu toplu iş sözleşmesinde yer alan

- (1) **Taraflar** deyimi Vakıf Emeklilik Anonim Şirketi ile Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası(BASS)'ı
- (2) **Sendika** deyimi Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASS)'ı
- (3) **İşveren ya da Şirket** deyimi Vakıf Emeklilik A.Ş.'ni,
- (4) **İşyeri** deyimi Vakıf Emeklilik Anonim Şirketi merkez, şube ve bunlara bağlı eklentilerini,
- (5) **İşçi** deyimi Vakıf Emeklilik Anonim Şirketi'nin 4. fıkrada belirli işyerinde çalışan Sendika üyelerini
- (6) **Sendika üyesi ve/veya üye** deyimi Sendika üyesi işçileri
- (7) **Sözleşme** deyimi bu toplu iş sözleşmesini

İfade eder.

Madde 3- Sözleşmenin Amacı

Bu Toplu İş Sözleşmesinin amacı; hizmet sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenin ve işçilerin hak ve çıkarlarını dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını ve iş güvencesini sağlamak, işçi ve işveren arasında sözleşmenin uygulanmasından doğacak uyuşmazlıkları uzlaştırıcı yollarla çözmektir.

Madde 4- Sözleşmenin Kapsamı ve Kapsam Dışı Kalanlar

Bu işletme toplu iş sözleşmesi yer olarak işverene ait işyerini, kişi olarak belirsiz süreli iş akdi ile çalıştırılan sendika üyesi işçileri kapsar.

Bu toplu iş sözleşmesi hükümleri Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Grup Müdürü, Bölüm, Birim, Bölge Müdürleri, İç Denetim Müdürlüğü, Risk Yönetimi ve İç Kontrol Müdürlüğü, Teknik ve Reasürans Müdürlüğü, Proje Yönetim Ofisi, Bilgi İşlem Müdürlüğü çalışanları, Hukuk Müşaviri, Müşavir Avukat, Avukatlar, Müşavirler, Aktüer, Doktor, Bireysel Pazarlama Personeli (Satış Personeli) ile belirli süreli sözleşmeli çalışan personel hakkında uygulanmaz.

İkinci Bölüm Çalışma Koşulları

Madde 5- Çalışma Saatleri

Çalışma süresi haftada 40 saattir. Bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünerek uygulanır. Çalışma sabah 8:30'da başlar, akşamüstü 17.30'de biter. Öğle tatili 12.30–13.30 arasındır. Gördüğü işin gereği şoför, elektrik teknisyeni, kaloriferci, gibi işçilerin, işe başlama ve bitiş saatleri haftanın beş gününü kapsamak üzere ve haftalık çalışma süresini aşmamak üzere işverence düzenlenir. İşveren gerekli gördüğü hallerde mesai başlangıç ve bitiş saatlerini günlük çalışma saatlerini aşmamak kaydı ile değiştirebilir.

Madde 6- Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Ücreti, Serbest Zaman Seçeneği

Bu Sözleşmede belirtilen günlük çalışma süresinin dışında yapılan çalışmalar fazla çalışmadır. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gereklidir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 100 yükseltilmesi suretiyle, çalışmanın yapıldığı tarihi izleyen ay içinde ödenir.

Fazla çalışma yapan işçi yazılı olarak isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir; bu halde işverence hak ettiği serbest zaman süresi işçiye yazılı olarak bildirilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

Madde 7- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalıştırmama Kuralı

İşçiler Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde işverenin ihtiyacı ve işçiye gereksinimi olması halinde çalıştırılabilir. Bu günlerde işçilere ücretleri bir iş karşılığı olmaksızın tam olarak ödenir; tatil yapmayarak çalışırlarsa çalışılan her gün için ve çalıştırma süresine bakılmaksızın bir günlük ücretleri ayrıca ödenir.

Madde 8- Hafta Tatili

Hafta tatili Cumartesi ve Pazar günleridir. Çalışılmayan hafta tatili için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günlere ait ücret tam olarak; çalıştırılanlara ve/veya işyerinde nöbet tutmakla görevlendirilenlere o güne ait ücretleri yüzde yüz fazlasıyla ödenir.

Madde 9- İzinler

(A)Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Deneme süresi dâhil bir tam yılını dolduran her üye yıllık ücretli izin hakkına sahip olur. İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken 1 yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılı içinde kullandırılır. Yıllık ücretli izin hesabında Cumartesi günleri iş günü olarak sayılmaz.

İşçilere çalıştıkları hizmet sürelerine göre;

-1 yıldan 5 yıla kadar (Beş yıl dahil) olanlara
-5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara
-15 yıl dahil daha fazla olanlara
verilir.

(15) işgünü,
(21) işgünü,
(24) işgünü ücretli izin

Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

- (1) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler,
- (2) Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
- (3) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler(bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz),
- (4) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü,
- (5) 4857 sayılı Kanununun 66 ncı maddesinde sözü geçen zamanlar
- (6) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,
- (7) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevleri yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslar arası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler,
- (8) Sendikanın ve Sendika şubelerinin yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerine toplantı süresince yurt içinde ve dışında sendika konuları ile ilgili seminer, konferans ve genel kurula katılmaları istenecek sendika üyelerine, işverence iş durumu ve olanakları göz önüne alınarak en çok otuz güne kadar verilecek ücretli izinler,
- (9) Bu maddenin (B) ve (C) fıkraları gereğince verilen izinlerle dinlenme veya hastalık izinleri,
- (10) Bu Sözleşme uygulaması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Yıllık ücretli izin kural olarak işveren tarafından bölünemez; ancak işçinin yazılı isteği üzerine yıllık ücretli izin, bir bölümü on iki iş gününden aşağı olmamak üzere en çok ikiye bölünebilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izine mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere 4 güne kadar ücretsiz yol izni verilir. İşçinin yazılı isteği ile yıllık ücretli iznin ikiye bölünmesi halinde 4 günlük ücretsiz yol izni de ikiye bölünmek sureti ile uygulanabilir.

İşveren işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

İşveren yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Yıllık ücretli izin ücreti 4857 sayılı İş Yasasının 57. maddesine göre hesaplanır.

İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.

İş Sözleşmesinin feshedilmesi halinde bu toplu iş sözleşmesinde belirtilen bildirim süresiyle işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

(B) Ücretli Mazeret İzinleri

Sendika üyelerine aşağıdaki hallerde ve karşılarında belirtilen sürelerle, belgelenmek ve olayın gerçekleştiği tarihte kullanılmak üzere ücretli izin verilir:

(1) Evlenmesi halinde	8 işgünü
(2) Eşinin doğum yapması halinde	5 işgünü
(3) Çocuğunun evlenmesi halinde	2 işgünü
(4) Eşinin, çocuğunun, ana ve/veya babasının ve kardeşlerinin ölümü halinde	5 işgünü
(5) Büyükanne, büyük baba ve torunlarından birinin ölümü halinde	3 işgünü
(6) Ev değiştirmesi halinde	2 işgünü
(7) Ev veya mallarının doğal afetlere maruz kalması halinde	7 işgünü
(8) Eşinin veya 1. derece usul ve furuğundan birinin kazaya uğraması, ağır bir hastalığa tutulması halinde	3 işgünü
(9) Üyenin eşinin ana ve/veya babasının veya eşinin kardeşlerinin ölümü halinde	2 işgünü

Bu nedenlerle verilen izinlerin toplamı bir takvim yılında 40 işgününden fazla olamaz.

(C) Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

Doğum yapan üyelere doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta ücretli doğum izni verilir. İşçinin talebi ve işverenin uygun bulması halinde doğumdan sonraki iznine ilaveten ayrıca 8 hafta daha ücretli izin verilebilir. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye 2 hafta süre eklenir.

Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, işçi isterse, doktor onayının belgelenmesi ile doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir; bu durumda işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası süreye eklenir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile üye işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde ücretinde bir indirim yapılmaz.

Doğum yapan üye doğumu takip eden 2 aydan sonra, dilerse, altı aylık yeni bir doğum iznini ücretsiz olarak kullanabilir.

Kadın işçilere birinci fıkrada belirli izni kullanmalarını ve işbaşı yapmalarını takiben çocuklarını emzirebilmeleri için her gün öğleden evvel ya da sonra mesai saatlerinin bitiminden önce birer saatten toplam 2 saat süt izni verilir. Üye istediği takdirde emzirme iznini bölünmeden günlük 2 saat veya haftada 1 tam gün olarak da kullanabilir. Süt izni süresi; doğumdan itibaren 1 yıldır.

Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre içerisinde, yukarıdaki madde kapsamı ile ilgili olarak çalışanlar lehine yapılacak yasa, yönetmelik, tebliğ gibi mevzuat hükümleri üyelere uygulanır.

(D) Ücretsiz İzinler

İşçilere aşağıda sıralanan hallerde ve gerektiğinde durumu belgelenmek kaydıyla işverence,

- (1) Eş ve bakmakla yükümlü oldukları çocukları ile ana ya da babasının ağır ve uzun süreli hastalığı halinde belgelenmesi halinde 6 aya kadar,
- (2) Mesleki bilgi ve kültürünü geliştirmek, bu alanda araştırmalar yapmak veya yabancı dil bilgisini geliştirmek için yurt dışında sağladığı imkânların değerlendirilmesi amacıyla 1 yıla kadar,
- (3) Eşinin yurtdışında görevlendirilmesi halinde, her defasında 1 yıldan çok olmamak üzere 2 yıla kadar,

(4) Kişiyeye özgü sair hallerde takdir edilecek süre kadar ücretsiz izin verilebilir.

Ücretsiz izin kullanmış olan üyeye, izin verilmesini gerektirmiş olan hal şartların tekrarı ve talebi halinde yeniden ücretsiz izin verilebilir.

Ücretsiz izin talebi yazılı olarak yapılır. İşverence gerekli görülürse belgelenir.

Ücretsiz izine ayrılanlara ücret, ikramiye, tazminat ve sosyal yardımları ödenmez.

Toplu İş Sözleşmesi dönemi içinde 6 aya kadar olan ücretsiz izin süreleri için toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücret zamları yapılır.

Ücretsiz iznin 6 ayı aşan bölümü için ise ücret zammında kıstelyevm uygulanır.

İşverence talepleri üzerine ücretsiz izin verilenler şartları uygunsa, yükselme sınavlarına girebilirler; başarılı oldukları takdirde ücretsiz iznin bitiminden itibaren yeni unvanları geçerli olur.

Ücretsiz izine ayrılanlar iznin bitiminden itibaren 15 gün içinde başvurmuş olmak koşulu ile eski işyerinde göreve başlatılır. İşveren çalışanları ücretsiz izin almaya hiçbir şekilde zorlayamaz; resen ücretsiz izine çıkaramaz. Ücretsiz izin alanlar izin süresince hiçbir surette çalıştırılmaz.

(E) Sendikal İzinler

Sendikaca isimleri ve işyerleri en az dört gün önce işverence yazılı olarak bildirilmek kaydıyla işverence; Sendikanın ve/veya sendika şubelerinin yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerine toplantı süresince;

Yurt içinde ve dışında sendika konuları ile ilgili seminer, konferans ve/ veya genel kurula katılmaları istenebilecek sendika üyelerine iş durumu ve olanaklar göz önünde bulundurarak, yönetim kurulu, seminer, konferans ve genel kurul toplantıları süresince en çok otuz güne kadar ücretli izin verir. Ancak, bütün üyelere verilecek izinlerin toplamı bir takvim yılında 40 gün/işçiyi geçemez.

Şu kadar ki, sendika ve sendika şubeleri genel kurullarının toplanabilmesi için katılacak yönetici, delege, işyeri sendika temsilcileri açısından "bir takvim yılında 40 gün /işçi" yi geçemez" kuralı uygulanmaz.

Madde 10- Askeri ya da Kanuni Ödevle İşyerinden Ayrılma

Niteliği ne olursa olsun herhangi bir askeri ya da kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılmak zorunda kalan işçilerin hizmet akdi askıya alınır.

İşveren bunlardan askeri ya da kanuni ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvuranları en geç bir ay içinde boş ise eski işlerine eski unvanlarıyla, değilse benzer bir işe almak zorundadır. Bunlar için belirlenecek ücrette emsallerine ödenen ücret ve sosyal yardımlar esas alınır.

Madde (11) Gözetim Altına Alınma, Tutukluluk ve Mahkûmiyet Hali

(1) İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 90 günü aştığı takdirde hizmet akdi münfesiş sayılır. 90 güne kadar süren tutukluluk hallerinde tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

(2) Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilir. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin hizmet akitleri münfesiş sayılır.

(3) Tutukluluğun;

- Kovuşturmaya yer olmadığı,
- Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- Beraat kararı verilmesi,
- Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

Nedenlerinden biri ile bir yıl içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren 1 hafta içinde işe dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 1 yıl

sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

(4) Adi suçlardan (bu maddenin 6.bendindeki suçlar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 1 yıl içinde tahliye edilenler 1 hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesihtir.

Şu kadar ki, 5. Fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

(5) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) Altı ay veya daha az ceza alan,

b) Altı aydan daha fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle altı aydan fazla ceza aldığı halde altı aydan önce tahliye edilen işçiler, bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

(6) Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, devletin ülke ve milleti ile bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir surette tekrar işe alınamazlar.

(7) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken, trafik kazası yapan şoförler bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 1 yıl içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona erme şartı ile;

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. 1 yıldan fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

Üçüncü Bölüm Parasal Hükümler

Madde 12- Aylıkların Ödenme Şekli

Sendika üyelerine maktu aylık sistemi uygulanır. Aylık ücretler ayın ilk günü peşin olarak ödenir. İşveren aylık ücretle birlikte, işçinin o ay içinde hak ettiği her türlü ücreti ve ücretten yapılan kesintileri gösterir bir pusulayı işçiye verir. İşçilerin işe giriş ücretleri İşveren ile Sendika arasında yapılacak bir protokolle tespit edilir.

Madde 13- Ücret Zammı

(A) Birinci Yıl Ücret Zammı

(a) 1. 6 Aylık Ücret Zammı Uygulanması; (01.01.2015–30.06.2015)

(aa) İş bu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden önce yani 31.12.2014 tarihinde 1.500,00 TL altında olan ücretler 1.500,00 TL'ye yükseltilir.

(ab) İşyerinde çalışan sendika üyelerinin 31.12.2014 tarihinde almakta oldukları çıplak brüt ücretlerine % 6 oranında zam uygulanır.

(ac) Bu şekilde düzenlenen ücretlere çalışanların şirkette geçen her tam yılı için 5,00 TL/yıl Kıdem Zammı uygulanır.

(ad) Şirkette görev yapan sendika üyesi personele yukarıda yer alan (a,b,c) bentlerindeki zam oranları uygulandıktan sonra, öğrenim durumlarına göre aşağıda belirtilen tutarlar çıplak brüt ücretlerine öğrenim zammı olarak ilave edilir.

2.Ortaokul mezunlarına	10 TL
3.Lise mezunlarına	10 TL
4. Yüksekokul-Ön lisans mezunlarına	20 TL
5. Fakülte-Lisans mezunlarına	25 TL
6.Yüksek Lisans mezunlarına	80 TL
7.Doktora yapanlarına	100 TL

(b) 2. 6 Aylık Ücret Zammı Uygulanması; (01.07.2015–31.12.2015)

İşyerinde çalışan sendika üyelerinin 30.06.2015 tarihinde almakta oldukları çıplak brüt ücretlerine % 5 oranında zam uygulanır.

(B) İkinci Yıl Ücret Zammı

(a) 3. 6 Aylık Ücret Zammı Uygulanması; (01.01.2016–30.06.2016)

01.01.2016 tarihinde işyerinde çalışan personelin 31.12.2015 tarihindeki çıplak aylık ücretlerine 01.01.2016'den geçerli olmak üzere, Toplu İş Sözleşmesi döneminde, 6'şar aylık olmak üzere; T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığınca açıklanan 2003/100 Temel Yıllı Kentsel Tüketici Fiyatları Türkiye Genel İndeksinin (Bu verinin açıklanmaması halinde buna denk gelecek veriler kullanılacaktır.) Aralık 2015 ayının/Haziran 2015 aya göre değişim oranına (+1) puan eklenerek bulunacak olan oranda zam uygulanır. Ancak bulunan bu oran üzerinden uygulanacak ücret zammı % 2'den az olamaz.

(b) 4. 6 Aylık Ücret Zammı Uygulanması;(01.07.2016–31.12.2016)

01.07.2016 tarihinde işyerinde çalışan personelin 30.06.2016 tarihindeki çıplak aylık ücretlerine 01.07.2016'den geçerli olmak üzere, Toplu İş Sözleşmesi döneminde, 6'şar aylık olmak üzere; T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığınca açıklanan 2003/100 Temel Yıllı Kentsel Tüketici Fiyatları Türkiye Genel İndeksinin (Bu verinin açıklanmaması halinde buna denk gelecek veriler kullanılacaktır.) Haziran 2016 ayının/Aralık 2015 aya göre değişim oranına (+1) puan eklenerek bulunacak olan oranda zam uygulanır.

(C) 01.01.2015'den itibaren;

Yönetmenlik' e yükselmeye çıplak brüt ücrete	264,00 TL
Yetkililiğe yükselmeye çıplak brüt ücrete	220,00 TL
Teknik Liderliğe yükselmeye çıplak brüt ücrete	220,00 TL
Uzmanlığa yükselmeye çıplak brüt ücrete	198,00 TL
Uzman yardımcılığına yükselmeye çıplak brüt ücrete	154,00 TL

Yükselme zammı yapılı ve aylık ücrete ilave edilir.

Madde 14- İkrariyeler

Sendika üyelerine her takvim yılında brüt ücretleri üzerinden dört ikramiye ödenir. İkrariyeler Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarının ilk haftası içinde ve o aylara ait istihkakı üzerinden ödenir. Ücretsiz izin hali dışında ikramiye ödemelerinden hiçbir kesinti yapılmaz. Ancak işe yeni giren ve işten ayrılanlar, deneme süresi de dâhil olmak üzere, o ikramiyeden çalıştıkları süreyle orantılı olarak yararlandırılır.

Madde 15-Temettü

Şirket Statüsü gereğince üyelere temettü ödenmesine devam edilir.

Madde 16- Unvan Tazminatları

Aşağıda unvanları belirtilen Sendika üyelerine her ay karşılarında yazılı miktarda unvan tazminatı ödenir:

(a) Yönetmenlere	585,00 TL.
(b) Yetkililere	500,00 TL.
(c) Teknik Lider 1	435,00 TL.
(d) Teknik Lider 2	445,00 TL.
(e) Uzmanlara	395,00 TL.
(f) Uzman Yardımcılarına	284,00 TL.

01.01.2016'den geçerli olmak üzere yukarıda belirtilen unvan tazminatlarına T.C.Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığınca açıklanan 2003/100 Temel Yıllı Kentsel Tüketici Fiyatları Oniki aylık enflasyon artışı dikkate alınarak, Aralık 2015 Ayının/Aralık 2014 ayına göre değişim yüzdesi oranında zam uygulanır.

Dördüncü Bölüm Sosyal Yardımlar

Madde 17- Öğle Yemeği

İşveren Sendika üyelerine Gelir Vergisi Kanunu 23/8.inci maddesi uyarınca her yıl için belirlenen ve gelir vergisinden muaf tutulan miktarda yemek parası veya yemek fişi verilir .
Bu rakam Ankara İzmir için 0.916, diğer iller için 0.875 katsayısı ile çarpılarak uygulanır.
Bu yardım gece görev yapanlara, oruç tutanlara ya da görevi gereği öğle yemeğinde bulunamayanlara yahut doktor raporuyla perhiz yapmak zorunda olanlara, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılanlara da aynı esaslara göre yapılır.

Madde 18- Yakacak Yardımı

Sendika üyelerine 01.01.2015/31.12.2016 döneminde 125,00TL/ay yakacak yardımı yapılır.

Madde 19- Yol Parası

Servis sisteminden yararlanamayanlara 01.01.2015/31.12.2016 döneminde 180,00TL/ay yol parası yardımı yapılır.

Madde 20- Kreş Yardımı

Sendika üyelerine (0–6) (altı yaş dâhil) yaşlarındaki en fazla iki çocuğu için 01.01.2015/31.12.2016 döneminde kreşte olduklarını belgelemek kaydı ile 300,00TL/ay kreş yardımı yapılır.

Ana ve babanın her ikisi de işyerinde çalışıyorlarsa yardım, eşlerden sadece birine ödenir.

Madde 21- Doğum Yardımı ve Çocuk zammı

İşveren, üyenin eşinin doğum yapması halinde SGK tarafından ödenmekte olan masraf ve yardım karşılığı dışında, çocuk başına 01.01.2015/31.12.2016 döneminde Şirket Hediye Prosedüründe belirtilen 1.500,00 TL tutar kadar doğum yardımı yapar.

Doğum yardımı çocuğun ölü doğması halinde de yapılır; sağlık sigortası kapsamında olan kadın üyelere bu yardım yapılmaz.

İşveren Grup Sağlık Sigortası kapsamında primine iştirak ettiği sendika üyesinin eşinin doğum yapması halinde doğum yardımı işverenin iştirak hissesi oranında indirilerek ödenir.

Çocuğu olan sendika üyesine devlet memurlarına verilen çocuk zamları aynen ödenir. Devlet memurlarına verilen çocuk zammı artırıldığı takdirde işveren çocuk zammını bu miktara yükseltir.

Çocuk yardımı bakmakla yükümlü olduğu üvey çocukları ile evlat edindiği çocuklar için ve yaşa bakılmaksızın tam teşekküllü bir sağlık kurulu raporu ile özürlülüğü tevsik edilen çocuk için de yapılır. Evlenen; öğrenimine devam etmeyen 18 yaşı dolduran erkek, 25 yaşı dolduran kız çocukları ile çıraklık hariç ücretli herhangi bir işte çalışan çocuklar için çocuk zammı ödenmez.

Ana ve babanın her ikisi de işyerinde görevli ise çocuk zammı yalnız babaya ödenir. Evlilik bağının sona ermesi halinde velayet kendisine tevdi edilen üye bu haktan yararlanır.

Madde 22- Evlenme Yardımı

Sendika üyelerine evlenmeleri halinde, 01.01.2015/31.12.2016 döneminde yapılacak olan Evlenme Yardımı ile ilgili tutar Şirket Hediye Prosedüründe belirtilen tutar kadar yapılır.

Madde 23-Ölüm Yardımı

Sendika üyesine; bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocukları, anne ve babasının ölümü ve Kendisinin ölümü halinde kanuni mirasçılara 01.01.2015/31.12.2016 döneminde 1.500,00 TL ölüm yardımı yapılır.

Madde 24-Yangın ve Doğal Afet Yardımı

Sendika üyelerine, taşınır ve taşınmaz mallarının yanması ya da doğal afete maruz kalmaları halinde meydana gelen maddi kaybı aşmamak koşulu ile primi işverence ödenecek yangın ve doğal afet sigortası yaptırılmamışsa, zararını karşılamak üzere 01.01.2015/31.12.2016 dönemin de 3.000,00 TL/ yıl yardım yapılır.

Madde 25- Yabancı Dil Tazminatı

Yabancı dil bilen üyelere ödenecek yabancı dil tazminatı işverence saptanır ve uygulanır.

Madde 26 - Ev Nakil ve Göç Giderlerine İşveren Katkısı

Üyelerin, istemiş olmaları hali dâhil, bir şehirden diğerine atanmaları halinde, belgelenmek kaydıyla, nakil ve hamaliye giderleri (yükleme ve boşaltma sigortaları dâhil) işveren tarafından ödenir.

İşverenin görevlendirmesi sonucunda şehir içi ev nakillerinde, nakil ve hamaliye giderleri belgelenmek ve ikametgâh ilmühaberi ibraz edilmiş olmak koşulu ile üyeye 01.01.2015/31.12.2016 döneminde Harcırah Yönetmeliği'nde belirtildiği şekilde tüm ev nakil masrafları ödenir.

Madde 27-Emeklilik Hakkı ve Sağlık Yardımı

İşverene bağlı işyerlerinde çalışan üyeler 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre emeklilik hakkına sahiptirler.

Üyelerin sağlık yardımları hakkında 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uygulanır. İşveren hastalıkları nedeniyle hastaneden istirahat verilen üyelerin ücretlerinden kesinti yapılmaz, tam olarak ödenir; buna karşın üye hak kazandığı iş göremezlik ödeneğini işverene öder. Ayrıca işveren, primini ödeyerek üyelere grup sağlık sigortası yaptırır.

Madde 28- Yolluklar

Üyelerin buldukları yerden başka bir yere nakli; tetkik, vekâlet, kurs, geçici görev, tedavi ve benzeri nedenlerle gönderilmeleri halinde günün şartlarına göre ödenecek yolluklar işveren tarafından belirlenir.

Beşinci Bölüm
İşe Alma, Adaylık, Şirket Hizmetine Alınamayacaklar, Atama ve Nakil Güvencesi
Yükselme Koşulları, Mesleki Eğitim

Madde 29- İşe Alma

A. İşe Almada Sınav:

İşçilerin işe alınmaları işverenin gerekli görmesi halinde genel yetenek sınavı ve yapılacak işle ilgili kişilik envanteri yapılır. Yapılan genel yetenek sınavlarında İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün görevlendireceği 1 kişi gözlemci olarak bulunur. Kendi isteği ile Şirketten ayrılmış olup Şirkette yeniden çalışmak isteyenler de işe alınabilir. İş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda bunun süresi en çok üç ay olabilir.

B. Şirket Hizmetine Alınamayacaklar

Aşağıda gösterilenler Şirket hizmetine alınamazlar:

1. Şirketten emekli olanlar,
2. Görevine son verilmiş olanlar,
3. Banka ve Grup Şirketleri dışındaki kamu kuruluş ve özel kurumlardan emekliye ayrılmış olanlar,

C. Çalışabilir Duruma Gelen Malullerin İşe Alınması

Maluliyeti nedeniyle Şirketten ayrılmak zorunda kalanlardan yeniden çalışır duruma gelenler işe alınmalarını istedikleri takdirde eski işyerlerine, eski unvanlarıyla ve emsallerinin sahip olduğu ücretle işe alınırlar.

D. Atama ve Nakil Güvencesi

İşveren herhangi bir sebeple boşalan veya yeni açılacak unvanlı kadrolara yeterli ve ehil kimseler bulunduğu takdirde öncelikle o işyerinde çalışan işçilerden atama yapar.

İşveren üyeleri, gerektiği takdirde, işyeri merkezinde unvanı ve niteliği benzer diğer iş ve servislerde geçici ya da sürekli olarak görevlendirebilir. İşçilerin aynı işverene bağlı ve belediye hudutları dışındaki işyerlerine sürekli olarak nakledilebilmeleri işçinin yazılı rızasına bağlıdır. Geçici süreli nakillerde işçinin rızası aranmaz; ancak bu süre 3 ayı geçemez.

İş ve işyeri değişiklikleri cezalandırma amacıyla yapılamaz.

Madde 30-Yükselme Süre ve Koşulları

İşverene bağlı işyerlerinde çalışan üyeler 5510 sayı

(A)Üyelerin asgari yükselme süreleri aşağıda gösterilmiştir:

	Lisans	Ön Lisans
1.Asistan (Deneme süresi dâhil)	-	2 yıl
2.Uzman Yardımcısı	2 Yıl	2 yıl
3.Uzman	2 Yıl	2 yıl
Yönetim Parkuru:		
Yetkili	2 yıl	2 yıl
Yönetmen	4 yıl	4 yıl

Teknik Parkur:

Teknik Lider 1	2 yıl	2 yıl
Teknik Lider 2	2 yıl	2 yıl
Danışman	2 yıl	2 yıl
Baş Danışman	Görevde zaman sınırlaması yok	

(B) Üyelerin yükselme koşulları şöyledir:

- 1.Buldukları mevkide en az yükselme süresini doldurmuş olmak
- 2.Performans Yönetimi sisteminden gerekli puanı almak
- 3.İnsan Kaynakları Danışma Kurulunca önerilmiş olmak
- 4.Değerlendirme ve Gelişim Merkezleri uygulamalarından başarılı olmak
- 5.Yükseleceği mevkide boş kadro bulunmak

Genel sigortacılık ve yükselme kursları ile lisan bilmek terfilerde tercih sebebidir. Görevinde üstün başarı gösteren ve verimli çalışmaları ile Şirkete faydalı olduğu görülen ve iyi sicil almış olanlar buldukları kadroda belli süreyi doldurmadan ve öğrenim durumları dikkate alınmadan işverence bir üst dereceye yükseltir.

Madde 31- Başarı ve Meslek Eğitimi

İşveren üyelerin bilgi, beceri ve mesleki donanımlarını artırmak, yeteneklerini geliştirmek ve bu yoldan yükselmelerine yardımcı olmak için yılda bir defa yetiştirme kursları açabilir ve üyelerin bu kurslara katılmalarını sağlayabilir

Sigorta Enstitüsü kurslarını başarı ile bitirenlerden aşağıda gösterilenlere aşağıda belirli ödüller verilir:

(a) Enstitü kursunu birincilikle bitirene	2 çıplak brüt ücret
Enstitü kursunu ikincilikle bitirene	1 çıplak brüt ücret
Enstitü kursunu üçüncülükle bitirene	1/2 çıplak brüt ücret
Katıldığı branşı birincilikle bitirene	1/2 çıplak brüt ücret
Banka ve sigorta yüksek lisans kursunu birincilikle bitirene	2 çıplak brüt ücret

(b) Yukarıda sıralananlar dışında kalan dereceli seminer veya kurslarda başarı gösterenlere Şirketçe uygun görülecek ödüller verilir.

Altıncı Bölüm**Disiplin Hükümleri ve İş Akdinin Son Bulması Koşulları****Madde 32- Disiplin Kurulu:**

Disiplin Kurulu 3 işveren ve Sendikanın atayacağı 3 üye olmak üzere 6 kişiden oluşur. İşveren temsilcilerinden biri Disiplin Kurulu başkanıdır. Taraflar asıl üye sayısı kadar yedek üyelerini de tespit ederek sözleşmenin imzasını izleyen 15 gün içinde isimlerini diğer tarafa bildirir. Taraflar her zaman üyelerini değiştirebilir. Değişiklik aynı süre içinde bildirilir.

Madde 33- Disiplin Kurulunun Görev ve Yetkileri:

Disiplin Kurulunun görevi işçinin yasalara, işverenin emir ve talimatlarına ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı davranışları ile ilgili şikâyetleri değerlendirmek ve fiilin sabit olması halinde toplu sözleşme ile belirli cezaları vermektir.

Madde 34- Disiplin Kurulunun Çalışma Şekli:

Disiplin Kurulu, Sendikanın veya İşverenin yazılı, (faks, mail vb. iletişim araçları ile) çağrısı üzerine davetli ve gündemli olarak Şirket merkezinde en geç iki iş günü içerisinde toplanır ve toplantı tarihini takip eden iki iş günü içinde karara varılır.

Toplantı çağrı gün ve saatinde hazır bulunan mevcut üyelerle yapılır. Toplantı yeter sayısı 3 olup kararlar oyçokluğu ile alınır.

Asıl üyelerden toplantıya katılmayanların yerine yedekleri girer. Kurul acil hallerde başkan tarafından da toplantıya çağrılabilir; yazılı olarak yapılan çağrıda kovuşturma konusu gündem belirtilir.

Kurulda başkan dahil her üyenin bir oy hakkı vardır. Kurul kararları oy çokluğu ile verilir. Eşitlik halinde başkanın oyu çift oy sayılır. Kurulun raportörlüğü, yazışma ve dosyalama işleri Şirket İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğünce yürütülür.

Madde 35- Disiplin Kurulunun Kovuşturma ve Karar Yöntemi:

Dosyalar Disiplin Kuruluna, Şirket İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğünce, geliş sırası ve önemi göz önünde tutularak iletilir. Hazırlık soruşturması Şirket İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğünce yapılır. Kurul incelemelerini dosya üzerinde yapar; gerekli görürse tahkikatı genişletebilir; ilgilileri ve tanıkları dinler.

Kurul kovuşturma konusunu karara bağlamadan önce üyenin yazılı savunmasını almak mecburiyetindedir. Kurul bu amaçla ilgiliye savunmasını sunması için makul bir süre tanır ve bunu yazılı olarak bildirir. Belirlenen süre içinde savunma verilmezse Kurul karar vermekte serbesttir. Disiplin kurulu kararları 4 nüsha olarak hazırlanır ve bu kararlar işverene, sendikaya ve ilgiliye tebliğ edilir. Kurul kararının bir örneği disiplin kurulu karar dosyasında saklanır. Kararlar işverence uygulanır.

Disiplin Kurulu ceza tertip ederken aşağıdaki prensipleri de göz önünde bulundurur:

1. Suç sayılan eylem veya davranışın Şirket bünyesinde meydana getirdiği zararın maddi ve manevi önem derecesi,
2. Kovuşturmaya konu eylem veya davranışı yapanın şahsi durumu,
3. Kovuşturmaya konu eylem veya davranışın nedenleri.

Madde 36- Disiplin Cezaları

Disiplin Kurulu'nca verilecek cezalar "uyarma, kınama, ağır kınama, kıdem kısıtlaması ve görevden çıkarmadır. Eğer mevcut fiil aşağıdaki maddelerden herhangi birine denk gelmiyor ise Şirketin Genel Disiplin Hükümleri içerisindeki uygun madde seçeneklerine göre karar verilir.

Uyarma: İlgiliye görevinde ve davranışlarında daha dikkatli, itinalı hareket etmesi gerektiğini yazılı bildirmektir.

Kınama: İlgiliye görevinde ve davranışlarında kusurlu sayıldığını bildirmektir.

Ağır Kınama: Kıdem kısıtlaması olanaksız bulunan işçiye aynı fiilin tekrarı halinde işten çıkartılacağına hatırlatılmasıdır.

Kıdem Kısıtlaması: Yükselme hakkından iki yıla kadar yoksun kalmaktır.

Görevden Çıkarma: İlgilinin bir daha şirkette herhangi bir göreve atanmamak üzere ilişkisinin kesilmesidir.

Uyarma cezasının verilebileceği haller şunlardır:

1. Görevine karşı ilgisiz ve düzensizlikte sözlü uyarılara rağmen devam etmek.
2. Görevi ile ilgili konularda başvurulması gereken makamı nedensiz olarak aşmak,
3. Görevi içinde bulunan işleri gereksiz ve nedensiz bekletmek,
4. Görevine izinsiz, özürsüz olarak geç gelmeyi ve iş saatleri içinde görevinden izinsiz ayrılmayı sözlü uyarıya rağmen tekrar etmek.

Kınama cezasının verilebileceği haller şunlardır:

1. Kasıt olmadan işi ile ilgili belgelerin kaybolmasına sebebiyet vermek,
2. Görevi ile ilgili konularda istenilen bilgiyi zamanında vermemek,
3. İş arkadaşlarına ve müşterilere karşı kural dışı davranışlarda bulunmak,
4. Hasta olmadığı halde, rahatsızlık bahanesi ile görevine gelmemek
5. Uyarıyı gerektiren fiilleri tekrarlamak,
6. İş arkadaşları hakkında asılsız ihbar ve şikâyetlerde bulunmak.

Ağır Kınama ve Kıdem Kısıtlaması cezasının verilebileceği haller şunlardır:

1. Haksız olarak, yükselmeye neden olacak yollara başvurmak veya aracı kullanmak,
2. Kınamayı gerektiren fiilleri tekrarlamak.

Yukarıda sayılan hallerde işçilere kıdem kısıtlaması cezası uygulanır.

Kıdem kısıtlaması uygulanamayacağı hallerde işçiye “Ağır Kınama” cezası verilir.

Görevden çıkarma cezası verilecek haller şunlardır:

1. Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı mahkûm olmak ve mahkûmiyeti kesinleşmek,
2. Kumar oynamak ve oynatmak,
3. Şirket sırlarını açıklamak,
4. Görevini kötüye kullanmak suretiyle Şirketi ve müşterileri zarara sokmak,
5. Şirkete ait olan ve Şirkete vedia olarak bırakılan, rehin edilen para, mal veya kıymetleri zimmetine geçirmek,
6. Her nev’i defter, belge ve kayıtları herhangi bir maksat ile yok etmek, bunlar üzerinde değişiklikler yapmak veya yaptırmak,
7. Ticaret yapmak, sigortalılar ve eksperler ve sair serbest meslek sahipleri ile gizli veya açık ortaklık kurmak,
8. Hırsızlık, dolandırıcılık, sahtekârlık yapmak,
9. Ağır kınamayı veya kıdem indirimi gerektiren fiilleri tekrarlamak

Kusurlu bir eylem veya davranışın, yukarıda yer alan disiplin suçlarından hiçbirine uymaması, bu eylem veya davranışın cezasız kalmasını gerektirmez. Bu durumda eylem veya davranış yukarıda belirtilen suçlardan hangisine en yakın veya benzeri olarak görülürse, ilgili hakkında o suça ilişkin ceza uygulanabilir.

Üyeler aylık (ücret) indirimi cezası ile cezalandırılmaz.

Sendika üyeleri, haklarında yapılan ihbar ve şikâyetlerin asılsız olduğunu öne sürerek Genel Müdürlüğe başvurabilir ve asılsızlık iddiasının Disiplin Kurulu tarafından incelenmesini; asılsızlık iddiası sabit olursa, asılsız şikâyette ya da ihbarda bulunan cezalandırılmasını isteyebilir. Üye dilerse ayrıca yasal yollara da başvurabilir.

Madde 37- İş Akdinin Feshi

İş akdinin feshinde İş Yasasının 17.18.19.20.21.22.23.24.26.27.28 ve 29 uncu maddelerinin bu toplu iş sözleşmesine aykırı olmayan hükümleri uygulanır. İş akitleri bu toplu iş sözleşmesindeki Disiplin Kurulu kararı olmadıkça İş Yasasının 25/II. maddesi gereği ile feshedilemez.

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri:

- (a) İşi altı aydan az sürmüş işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- (b) İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra
- (c) İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- (d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

Kıdem tazminatı İş Yasası hükümlerine göre ödenir; şu kadar ki, Yasa ile belirli her hizmet yılı için (30) günlük tazminat süresi, bu toplu iş sözleşmesiyle her hizmet yılı için (45) gün olarak tespit edilmiştir.

**Yedinci Bölüm
Çeşitli Hükümler**

Madde 38- Sendika İşyeri Temsilcileri:

Sendika işyerlerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesi kapsamına giren üyelerden 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 27.maddesinde belirtilen sayıda kişiyi temsilci ve bunlardan bir tanesini baş temsilci olarak atar. İşyeri temsilcileri sendikal faaliyetlerinden dolayı cezalandırılmaz ve istekleri dışında başka bir iş veya işyerinde çalıştırılmaz, hizmet akitleri bu nedenle bozulamaz.

Madde 39- Temsilcilerin Faaliyetleri:

Sendika işyeri temsilcileri işyerlerinde:

1. Üyelerle ilgili yasaların tatbikini,
2. İşçilerin dileklerini dinlemek, şikâyetlerini çözümlmek ve toplu iş sözleşmesinin amaç ve ruhuna uygun bir biçimde uygulanıp uygulanmadığını izlemek ve bu konuda saptadıkları aksaklıkları sözlü veya yazılı olarak işyeri yöneticisine bildirmek ve gerekli önlemlerin alınmasını önermekle görevlidirler.

Sendika işyeri temsilcileri yukarıda belirlenen nedenlerle çalışma saatleri içinde işyeri yöneticileriyle görüşme yapabilirler.

Sendika işyeri temsilcileri sendika tarafından yayınlanan bildirimleri üyelere dağıtabilirler.

Madde 40- İlan Tahtası ve Temsilci Odası:

Her işyerinde BASS Sendikasının ilan, bildiri ve yayınlarının asılacağı bir ilan tahtası bulundurulur. İlan tahtasının düzenlenmesi ve sorumluluğu sendika temsilcilerine aittir. İlan tahtası işyerinde sendika üyelerinin görebileceği bir yere asılır. İlan, bildiri ve yayınlar sadece sendika statüsüne göre sendikayı temsile yetkili şahısların imzaları ile ya da sendika kaşesi ile yayınlanır.

İşveren, sendika temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için, işçilerin sorunları ve dileklerini görüşebilecekleri bir oda temin eder.

Temsilcilik odasında kullanılacak demirbaş eşya ve gerekli araç ve gereçler işverence temin edilir.

Madde 41- İşyerinde Toplantı Hakkı:

BASS Sendikası işyeri temsilcileri çalışma saatleri dışında veya hafta tatili günlerinde işyeri yöneticilerine ve Sendika Genel Merkezine en az bir gün evelden sözlü veya yazılı olarak haber vermek suretiyle işyerinde sendika üyeleriyle toplantı yapmak hakkına sahiptirler.

Madde 42- Sendika Üyelik Aidatları:

Sendika aidatları konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uygulanır.

Madde 43- Sendikaya Gönderilecek Listeler:

Üyelerin, Sendika ana tüzüğüne göre ödemekle yükümlü oldukları aidat miktarı Sendikaca işverene bildirilir.

İşveren herhangi bir ücret talep etmeksizin, Sendikaca sözleşmenin 42. md. uyarınca bildirilen aidat tutarlarını üyelere yapılacak aylık ücret ödemelerinden keserek, Sendikanın göstereceği hesaba yatırır. Kesintileri gösterir liste her ayın en geç 10'uncu gününe kadar Sendikaya gönderilir.

İşveren şirketten herhangi bir sebeple ayrılan (işten çekilme, işe son verme, ölüm, emeklilik ve maluliyet gibi) ya da işyeri değiştirilen (eski ve yeni işyerleri de belirtilmek suretiyle) üyelerin isim listelerini gerçekleşmesi tarihinden itibaren en çok 10 gün içinde 2 nüsha olarak Sendika Genel Merkezine gönderir.

Sendikaca istenilen yasal aidat ve kesintileri işveren aynen yerine getirmekle yükümlü olup, sorumluluk Sendikaya aittir.

Madde 44- İşveren Şirket Yayınları:

İşveren, çalışanlarla ilgili olarak yayınladığı talimatname, genelge ve sirküleri yayınladığı tarihten itibaren 5 gün içinde işyerine sendika temsilcisine Sendika Genel Merkezine gönderilmek üzere verir.

Madde 45- Toplu sözleşmenin bağlayıcılığı

İşverence çıkarılan üyelerle ve/veya çalışma koşulları ile ilgili yönetmelik, iç sirküler, protokol, tamim v.s.'in bu toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alır.

İşverenin işyerlerinde çalışan üyelerin Yasalar ve bu toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakları geri alınamaz ve kısıtlanamaz.

Madde 46- Bu toplu iş sözleşmesinde net veya brüt olarak belirlenmeyen rakamlar brüt olarak kabul edilir. Ücret zammı uygulamasıyla belirlenecek aylıkların lira artıkları en yakın 1 TL' ye tamamlanır.

Madde 47- Yürürlük

Bu Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2015 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2016 tarihinde sona erer.

Madde 48- İş bu 13. Dönem Toplu İş Sözleşmesi 48 ana ve 3 geçici maddeden ibaret olup, 09.03.2015 tarihinde imza altına alınmıştır.

Geçici Madde (1) Bu toplu iş sözleşmesinin imzasıyla elde edilen parasal farklar en geç 30 gün içinde ödenir. Bu farklardan ancak toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde şirkette çalışanlar yararlanacak olup, imza tarihinden önce ayrılanlar ile iş akdi fesh edilenler yararlandırılmaz.

Geçici Madde (2) 01.01.2015 tarihi ile bu toplu iş sözleşmesinin imzası tarihi arasında malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmak suretiyle ayrılmış olan sendika üyeleri ile ölmüş bulunan sendika üyelerinin kanuni mirasçıları da bu sözleşmesinin parasal haklarından aynı esaslar içinde yararlandırılırlar.

Geçici Madde (3) İşbu sözleşmenin imzalanmasından sonra, çalışma yaşamı ile ilgili olarak yürürlüğe girecek yasa, yönetmelik, tebliğ gibi tüm mevzuatta işçiler lehine olan hükümler işbu sözleşmenin ilgili maddeleri yerine uygulanır. İşbu sözleşme ile düzenlenmeyen hususlarda işçi lehine yeni düzenleme yapılması halinde ilgili mevzuat üyelere uygulanacaktır.

İŞVEREN:

**VAKIF EMEKLİLİK A.Ş.
İŞVEREN**

**Mehmet BOSTAN
Genel Müdür**

**Atilla BENLİ
Genel Müdür Yardımcısı**

**Özgür OBALI
Genel Müdür Yardımcısı**

**Adem DUMAN
Genel Müdür Yardımcısı**

**Vejdi HEPŞEN
İnsan Kaynakları & Eğitim
Birim Müdürü**

**Davut ERDOĞAN
Avukat**

SENDİKA:

**(BASS)
BANKA VE SİGORTA İŞÇİLERİ
SENDİKASI
SENDİKA**

**Turgut YILMAZ
Genel Başkan**

**Mustafa EREN
Genel Sekreter**

**Salih KALFA
Genel Mali Sekreter**

**Zafer GÖKÇEGÖZ
Marmara Şube Başkanı**

**Ozan ÇOŞKUNER
Avukat**