

# HARRAN ÜNİVERSİTESİ

## İŞÇİ KADROSUNDAKİ PERSONELE AİT İŞYERİ DİSİPLİN YÖNERGESİ

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### Amaç, kapsam, dayanak ve tanımlar

##### Amaç ve Kapsam

**Madde 1** – Bu yönerge, Harran Üniversitesi’nde 4857 sayılı İş Kanuna tabi işçi statüsüyle çalışan personelin disiplin işlemlerini ve cezalarını belirlemek amacıyla düzenlenmiş olup İş Kanuna tabi işçi statüsüyle çalışan personeli kapsar.

##### Dayanak

**Madde 2** – Bu yönetmelik 4857 sayılı İş Kanununa dayanılarak hazırlanmıştır.

##### Tanımlar

**Madde 3** – Bu yönergede geçen;

- Birim Amiri:** Harran Üniversitesi Rektör’ünü,
- Disiplin cezası vermeye yetkili makam:** Harran Üniversitesi Rektörlüğü’nü,
- İşçi:** İşverene bağlı olarak çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bulunan personeli,
- İşveren:** Harran Üniversitesi Rektörlüğü’ nü,
- İşyeri:** İşverene bağlı olarak işlerin yürütüldüğü açık ve kapalı alanları, araçları ve eklentileri,
- Rektör:** Harran Üniversitesi Rektör’ ünü

ifade eder.

### İKİNCİ BÖLÜM

#### Disiplin Cezaları

**Madde 4** – İşçiler hakkında uygulanacak disiplin cezaları şunlardır:

- Uyarma:** İşçiye, görevinin yerine getirilmesinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazılı olarak bildirilmesidir.
- Kınama:** İşçiye, görevinin yerine getirilmesinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.
- Ücret kesme:** İşçinin ücretinden 4857 sayılı İş Kanununun 38’inci maddesinde belirlenen miktar kadar kesinti yapılmasıdır.
- Haklı nedenle fesih:** İşçinin 4857 sayılı İş Kanununun 25’inci maddesi kapsamındaki fiili nedeniyle derhal ve tazminatsız olarak işten çıkarılmasıdır.

**Madde 5** - Uyarma cezası aşağıdaki disiplin suçlarında uygulanır:

- Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, Üniversitece belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili araç ve gereçlerin kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak.
- Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev yerini terk etmek,
- Görevine ve iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak, iş saatlerinde gereksiz yere arkadaşlarını meşgul etmek.
- Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmak.
- Çağrıldığı veya görevlendirildiği toplantılara kabul edilir bir özrü (belgelenebilir sağlık sorunu veya şahsın kendisinden kaynaklanmayan beklenmedik, önüne geçilemeyen mücbir sebep) olmaksızın katılmamak.
- Mesai saatinde görevini aksatacak şeylerle (bilgisayar, cep telefonu vb. ) meşgul olmak, iş başında, mesai saatlerinde ve görev başında uyumak.
- Mesai saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya amirine bilgi vermeksizin ziyaretçi kabul etmek.
- Sağlık raporu alınması halinde raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar elektronik ortamda veya uygun yollarla bağlı olunan disiplin amirine intikal ettirmemek.
- Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek.
- Kamu personeli vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak.

**Madde 6** – Kınama cezası aşağıdaki disiplin suçlarında uygulanır:

- a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, Üniversitece belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde kusurlu davranmak.
- b) 4857 sayılı Kanununun 25’inci maddesinde belirtilen haller dışında görev sırasında amirine yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine ve iş arkadaşlarına, öğrencilere söz veya hareketle saygısız davranmak, kötü muamelede bulunmak, küfretmek, hakarete ve tehditte bulunmak, sataşmak.
- c) 4857 sayılı Kanununun 25’inci maddesinde belirtilen haller dışında işyerinde kavga etmek, tartışmak, saldırmak.
- d) Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak.
- e) Üniversitenin huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak.
- f) Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak.
- g) İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamak, iş verimini aksatmak, görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak, iş barışını bozmak.
- h) Uyarma cezası gerektiren bir fiili ikinci kez işlemek.
- i) Personel kimlik kartını başkalarına kullandırmak ya da başkasının kartını kullanmak suretiyle işe gelmemiş işçiyi gelmiş gibi göstermek.
- j) Kamu personeline duyulan itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak.
- k) Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.
- l) Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak.
- m) Verilen görevi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek.

**Madde 7** – Ücret Kesme Cezası aşağıda belirtilen durumlarda yazılı oranlarda uygulanır.

- a) Mazeretsiz olarak bir ayda 1 iş günü işe gelmeyen işçiye 1 günlük net ücreti tutarında,
- b) Mazeretsiz olarak bir ayda aralıklı 2 iş günü işe gelmeyen işçiye 2 günlük net ücreti tutarında,
- c) Uyarma veya kınama cezası gerektiren bir fiilin 6 ay içerisinde ikinci kez işlenmesi halinde ve sonrasında her tekrarında 3 günlük net ücreti tutarında,
- d) Yönetimindeki aracı idareden izin almaksızın başkalarına kullandırmak fiilinin işlenmesi halinde 4 günlük net ücreti tutarında,
- e) Kusurlu olarak görevle ilgili araç ve gereçlerin bozulmasına, hasarına neden olmak veya zamanında bozuklukların yetkiliye bildirilmemesi fiillerinin işlenmesi halinde 4 günlük net ücret tutarında,
- f) İşin güvenliğini tehlikeye düşürmeksizin görev yeri sınırları içerisinde herhangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak, kullanmak veya kullandırmak fiilinin işlenmesi halinde 4 günlük net ücret tutarında,
- m) Üniversiteye ait resmi araç gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak veya kaybetmek fiillerinin işlenmesi halinde 4 günlük net ücret tutarında,
- n) İşyerinde alkollü içki bulundurmak, kullanmak, kumar oynamak ya da oynatmak fiillerinin işlenmesi halinde 4 günlük net ücret tutarında uygulanır.

Ücret kesme cezasının uygulandığı hallerde, İş Kanununun 38 inci maddesi gereğince; işçinin maaşından kesilen paralar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenen banka hesap numarasına bir ay içinde yatırılır. Ücret kesme cezası uygulanması halinde işçiye gerekçesiyle birlikte yazılı bildirim yapılır.

**Madde 8** – 4857 sayılı Kanununun 25 inci maddesi gereğince süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

#### **I- Sağlık sebepleri:**

- a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa “yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda”, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

## **II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:**

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, amirin yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut amiri hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

e) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

f) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

g) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

h) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

ı) İşçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

## **III- Zorlayıcı sebepler:**

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

**IV-** İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 4857 sayılı Kanununun 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

## **Diğer fiiller ve cezaları**

**Madde 9** – Bu yönetmelikte açıkça sayılmayan bir fiilin meydana gelmesi durumunda; işçinin bu fiilin karşılığında, fiile en yakın ve benzer olan fiilin gerektirdiği disiplin cezası uygulanır. Şartları gerçekleştirildiğinde uyarma ve kınama cezaları ile birlikte ücretten kesme cezası da verilebilir.

## **İyi Halin Değerlendirilmesi**

**Madde 10-**Geçmiş hizmetleri sırasında çalışmalarını olumlu olan ve iyi derecede sicil alan personel için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:**

### **Soruşturma, Savunma, Süreler, İtiraz ve Zamanaşımı**

#### **Disiplin Soruşturması**

**Madde 11-**Disiplin Amirleri; Birim amiri, Genel Sekreter ve üst disiplin amiri Rektör'dür.

a) Disiplin soruşturmasını yapmaya yetkili amir Rektör' dür.

b) Disiplin amiri (Rektör), soruşturmayı kendisi yapabileceği gibi bir soruşturmacı tayini suretiyle de yapabilir.

c) Yöneticiler hakkındaki soruşturmalarda soruşturmacı tayininde unvan eşitliği ve üstlüğü aranır.

d) Soruşturmacı tanık dinleyebilir, bilirkişiye başvurulabilir.

### **Soruşturma Raporu**

#### **Madde 12-**

Soruşturmacı tarafından soruşturma sonuçlanınca bir rapor düzenlenerek, soruşturmanın aşamaları, deliller, alınan savunma özetlenir. Uygulanacak ceza teklif edilir, gereği için soruşturmayı başlatan disiplin amirine tevdi edilir.

### **Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar**

**Madde 13-** Bu yönergede yer alan disiplin cezaları Rektör tarafından verilir.

### **Savunma Hakkı**

#### **Madde 14-**

Savunma alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın belirttiği en az yedi günlük süre içinde savunma yapmayanlar, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır. Soruşturulana gönderilen yazıda, hakkında disiplin soruşturması açılan davranışın nedeni, savunmasının belirtilen sürede yapılmadığı takdirde, savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı bildirilir. Akdın ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak haklı nedenle feshi durumunda yedi gün savunma süresi verilmesi kuralı uygulanmaz, savunma en geç iki gün içerisinde alınır. Aşağıdaki hallerde işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur:

- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 4587 sayılı Kanunun 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması.
- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

### **Süreler**

#### **Madde 15 –**

a) 4857 sayılı Kanunun 25'inci maddesinde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, işçinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu birim amirinin öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

b) Bu maddenin 'a' bendinde belirtilen ihraç sebebi dışında verilecek olan tüm disiplin cezalarında disiplin soruşturması açma süresi birim amirinin, işçinin bu tür davranışlarda bulunduğunu öğrendiği tarihten itibaren bir aydır. Bu süre içinde soruşturmaya başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

c) Soruşturma, görevlendirme yazısının tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde tamamlanır. Soruşturma bu süre içinde tamamlanamaz ise soruşturmacı gerekçeli olarak ek süre talep edebilir, disiplin amiri gerekçeyi değerlendirerek ve zamanaşımı sürelerini dikkate alarak ek süre verebilir.

d) Disiplin amiri uyarma, kınama ve ücretten kesme cezaları ile 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller dışındaki iş akdinin feshi kararını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde vermek zorundadır.

e) Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren iki yıl geçmiş ise disiplin cezası verilemez.

f) Bir fiilden dolayı ilgili hakkında ceza soruşturması veya kovuşturması yapılıyor olması, aynı fiilden dolayı disiplin soruşturması yapılmasına, ceza verilmesine ve bu cezanın yerine getirilmesine engel değildir. Gerektiğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı süreleri durur.

## **Uygulama**

### **Madde 16-**

- a) Disiplin dosyasının bir sureti Personel İşleri Daire Başkanlığında kişinin özlük dosyasında saklanır. İşçi uyarma, kınama ve ücret kesme cezalarının uygulanmasından 5 sene sonra atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezalarının "özlük dosyasından" silinmesini isteyebilir.
- b) Disiplin cezası, verildikten sonraki altı işgünü içinde Personel İşleri Daire Başkanlığı tarafından ilgiliye yazılı olarak tebliğ edilir.
- c) Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır. Ücret kesme cezası, cezanın verilmiş tarihini takip eden aybaşında uygulanır.

## **İtiraz**

### **Madde 17 –**

- a) Bu yönergede yer alan disiplin cezalarından haklı nedenle fesih cezasına itiraz edilemez.
- b) Rektör tarafından verilen cezalara, cezanın tebliğinden itibaren yedi gün içinde yazılı olarak Üniversite disiplin kuruluna itiraz edilebilir. İşçinin itirazı 30 gün içinde değerlendirilir, itirazın kabulü ya da reddine karar verilir. Dosyada eksiklik tespit edilirse, eksiklikler tamamlanmak üzere dosya iade edilir.
- c) İtirazın kabulü hâlinde, Rektör kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilir.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **Çeşitli Hükümler ve Yürürlük**

**Madde 18 –** Bu yönergede yer almasa bile, İş Kanununun yönetim hakkı kapsamında işverene verdiği yetkileri kullanmak işverenin takdirindedir. 4857 sayılı İş Kanununun işverene açıkça verdiği bir yetkinin, bu yönetmelikte yer almadığı gerekçesiyle kullanılamayacağı iddia edilemez.

**Madde 19 –** Bu Yönerge işyerinde uygun bir yerde ilan edilir ve işçilere tebliğ edilir. Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, çalışmakta olan ve işe giren her işçi bu yönetmelik hükümlerini peşinen kabul etmiş sayılır.

### **Yürürlük**

**Madde 20 –** Bu Yönerge Harran Üniversitesi Senatosu tarafından kabul edildiği tarihte yürürlüğe girer.

### **Yürütme**

**Madde 21** Bu Yönerge hükümlerini Harran Üniversitesi Rektörü yürütür.