

T.C.
KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
SÜREKLİ İŞÇİ DİSİPLİN YÖNERGESİ

BİRİNCİ BÖLÜM
Amaç ve Kapsam, Dayanak, Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1- (1) Bu Yönerge Kayseri Üniversitesi bünyesinde 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışan personelin disiplin işlemlerini ve cezalarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Dayanak

MADDE 2- (1) Bu Yönerge, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/D maddesi, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3- (1) Bu Yönergede geçen;

a) Disiplin Kurulu: İşbu Yönergenin 6 ncı maddesinde belirtilen Sürekli İşçi Disiplin Kurulunu,

b) İşçi: 4857 sayılı Kanun kapsamında çalışan personeli,

c) İşveren: Kayseri Üniversitesi Rektörlüğünü,

ç) İşyeri: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesinde belirtilen iş yerini,

d) Rektör: Kayseri Üniversitesi Rektörünü,

e) Sendika: İşyeri Yetkili İşçi Sendikasını,

f) Üniversite: Kayseri Üniversitesini,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM
Disiplin Cezaları ve Uygulama Esasları

Disiplin cezaları

MADDE 4- (1) Disiplin cezaları şunlardır;

a) İhtar: İşçiye görevinin yerine getirilmesinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazılı olarak bildirilmesidir. İşçiye vazifesini dikkate davettir.

b) Ücret Kesme Cezası (Gündelik/Yevmiye Kesme): 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38 inci maddesi gereğince; işçiye yerine getirdiği görev ve davranışlarının ücret kesmeyi gerektirecek kadar kusurlu görüldüğünün yazılı olarak bildirilmesidir. Ücret Kesme Cezası bir aylık ücretten ancak iki gündelik kesilerek uygulanabilir. Ücret kesme cezası iki gündelik ücretinden fazla ise cezanın kalan kısmı takip eden ayların ücretlerinden kesilir.

c) İş Akdinin Feshi Cezası (İhraç): İşçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından fesih edilmesidir.

İş Akdi fesih cezasını gerektiren tutum ve davranışlar

MADDE 5- (1) Rektörlük, aşağıda yazılı hallerde işçinin iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. İşçi feshin aşağıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

a) Sağlık sebepleri

- (1) 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.
- (2) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.
- (3) (a) fıkrasının (1) numaralı alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddesindeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

b) Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

- (1) 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 idareyi yanıltması.
- (2) İşçinin, işverenin (yöneticinin) yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren (yönetici) hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.
- (3) İşçinin başka bir personele cinsel tacizde bulunması.
- (4) İşçinin işverenin (yöneticinin) yahut onun aile üyelerinden birine yahut başka bir personele sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.
- (5) İşçinin, işverenin (yöneticinin) güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin (yöneticinin) meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- (6) İşçinin, işyerinde, 7 (yedi) günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- (7) İşçinin işverenden (yöneticiden) 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.
- (8) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- (9) 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.

c) Zorlayıcı Sebepler

- (1) İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.
- (2) İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Sürekli İşçi Disiplin Kurulunun Kuruluşu, Çalışma Esasları, Disiplin Cezası Verme Yetkisi, Disiplin Soruşturması ve Savunma Hakkı

Disiplin Kurulunun kuruluşu ve çalışma esasları

MADDE 6- (1) İşyerinde disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmaları yaptıktan sonra karar vermek üzere, ikisi işveren, ikisi sendika tarafından belirlenen 4 üyeden oluşan bir disiplin kurulu kurulur. Taraflar asil üye sayısı kadar yedek üye belirlerler. İşveren tarafından tayin edilen üyelere biri Kurulun başkanıdır. Oyların eşitliği halinde kurul başkanının oyu iki oy sayılır.

(2) Taraflar bu kurula seçecekleri asil ve yedek temsilcilerinin değişikliği halinde 1 ay içinde birbirlerine yazılı olarak bildirirler. Aynı şekilde üyeliği sona eren üyenin yerine yenisi 1 ay içinde bildirilir.

(3) Disiplin Kurulu kararı olmadıkça işçiye disiplin ceza cetvelinde belirtilen cezalardan ihtar cezası hariç diğerleri verilemez.

(4) Disiplin hükümlerine uymayan işçi, işveren veya işveren vekili tarafından işlenen fiilin niteliği veya delilleriyle birlikte disiplin kuruluna sevk edilir. Kurul, başkanın yazılı çağrısı üzerine toplanır. Her üye kendisine yapılan çağrıya uymak zorundadır. Mazereti dolayısıyla toplantıya katılmayan asil üye yerine yedek üye çağrılır. Sendikanın süresi içinde disiplin kurulu üyesini seçerek işyerine bildirmediği haller dâhil her ne sebeple olursa olsun sendika disiplin kurulu üyelerinin, yapılan çağrıya rağmen toplantıya katılmamaları veya toplantıya katılacak üyenin belli olmaması hallerinde de kurul başkan ve diğer üyeleri ile toplanarak karar verir.

Disiplin cezası verme yetkisi

MADDE 7- (1) İhtar cezası vermeye disiplin amiri yetkilidir. Disiplin kurulu kararı olmadıkça işçiye disiplin ceza cetvelinde belirtilen cezalardan ihtar cezası hariç diğerleri verilemez. Üniversitede Rektör, fakültelerde dekan, enstitülerde enstitü müdürü, yüksekokullarda yüksekokul müdürü, meslek yüksekokullarında meslek yüksekokulu müdürü, merkez müdürlüğünde merkez müdürü, koordinatörlükte koordinatör, genel sekreterlikte genel sekreter, daire başkanlığında ilgili daire başkanı disiplin amiridir.

(2) 1 (bir) günlük ücret kesintisi, 2 (iki) günlük ücret kesintisi, 3 (üç) günlük ücret kesintisi cezası ve işten çıkarmayı gerektiren fiil ve hallerde disiplin kurulu yetkilidir.

(3) Birim Yöneticisi, vuku bulan olaya ilişkin gerekli ilk değerlendirmeyi yapar. İhtar cezası dışındaki diğer disiplin cezalarını gerektiren konulardan birinin varlığı mevcut ise durumu ivedilikle Rektörlük Makamına bildirir. Rektör konuyu incelemek ve araştırmak üzere soruşturmacı tayin eder.

(4) Soruşturmacı, soruşturma sırasında varsa şikayetçinin ifadesini alır. Şikayetçiye gönderilen ifadeye çağrı yazısında belirtilen tarihte ve yerde ifadesini vermek üzere hazır bulunması gerektiği hususu bildirilir. Şikayetçinin ifadesi tutanağa geçirilir ve tutanağın altı şikayetçi, soruşturmacı ve varsa ifadeyi yazan kişi tarafından imzalanır.

(5) Şüphelinin savunması Yönergenin "Savunma Hakkı" başlıklı 9 uncu maddesinde yer alan düzenlemelere uygun olarak alınır.

(6) Soruşturmacı, soruşturma konusu ile ilgili her türlü delili (tanık, keşif, belge, bilirkişi incelemesi vb.) toplar. Tanık dinlenmesine karar verilmesi durumunda tanıklara soruşturma konusu olayla ilgili olarak tanık sıfatıyla ifadelerine başvurulacağından belirtilen tarihte ve yerde ifadesini vermek üzere hazır bulunması gerektiği ihtarını içeren çağrı yazısı gönderilir. Tanığın ifadesi tutanağa geçirilir ve tutanağın altı tanık, soruşturmacı ve varsa ifadeyi yazan kişi tarafından imzalanır.

(7) Soruşturmacı, bir rapor düzenler, raporda delillere göre suçun sabit olup olmadığını gerekçeli olarak değerlendirir. Soruşturmacının düzenlemiş olduğu rapor ve dosya Sürekli İşçi Disiplin Kuruluna gönderilir.

Disiplin soruşturması

MADDE 8- (1) Disipline konu olayın disiplin kuruluna intikalinden sonra kurul 15 gün içinde toplanır. Kurul, ilgili işçinin varsa soruşturmacıya verdiği savunmasını inceler, ilave vereceği bir savunması olup olmadığını sorar ve yazılı savunmasını alır; gerek görürse işçiyi dinler. 6 işgünü içinde savunmasını yapmayan işçi, bu haktan vazgeçmiş sayılır. Kurul, ilk toplantı tarihinden itibaren 15 gün içinde karar verir. Bu süre gerektiğinde 15 gün daha uzatılabilir. Kurul, işçiyi suçlu bulduğu takdirde suçun niteliği ve işleniş biçimi göz önüne alınarak ekli ceza cetveline göre kararını verir. Kurul kararı işveren veya işveren vekili tarafından işçiye bildirilir. İş sözleşmesinin feshini gerektiren hallerde 4857 sayılı İş Kanununun 26 ncı madde hükümleri saklıdır.

(2) Yönerge eki ceza cetvelindeki fiillere uyan ihtar cezasını, işveren veya işveren vekili gerekçe göstererek re'sen verebilir. Ücret kesme cezası, her ay için 2 günlük ücretten fazla olmamak üzere işçinin ücretinden kesilerek T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili hesabına yatırılır.

Savunma hakkı

MADDE 9- (1) Soruşturulana, iddialar hakkında savunma imkânı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Ancak Yönergenin 5 inci maddesinin b fıkrasında yer alan fiillerin gerçekleşmesi durumları bunun istisnasıdır. (4857 sayılı İş Kanunu'nun 19 uncu maddesi)

(2) Soruşturmacı tarafından personele, isnat edilen fiillerin nelerden ibaret olduğu açıklanmak suretiyle belirtilen tarihte ve yerde savunmasını yapmak üzere hazır bulunması aksi halde savunma yapma hakkından vazgeçmiş sayılacağı, mevcut duruma göre karar verileceği ihtarını içeren savunmaya davet yazısı gönderilir. Savunma süresi, savunmaya davet yazısının tebliğinden itibaren 6 (altı) günden az olamaz.

(3) Şüpheli, savunmasını yazılı olarak verebileceği gibi sözlü olarak da savunma yapabilir. Sözlü savunma yapılması durumunda şüphelinin savunması tutanağa geçirilir ve tutanağın altı şüpheli, soruşturmacı ve varsa ifadeyi yazan tarafından imzalanır. Şüphelinin yazılı savunma vermemesi ya da sözlü savunmasına ilişkin tutanağı imzalamaktan imtina etmesi durumunda bu husus bir tutanakla tespit edilir. Bu durumda şüpheli savunma yaptıktan vazgeçmiş sayılır ve mevcut duruma göre karar verilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Geçici olarak işten el çektirme

MADDE 10- (1) Hakkında soruşturma sürdürülen veya disiplin kovuşturması gereken işçinin işe devamında sakınca görülürse ilgili işten el çektirilir. Geçici olarak işten el çektirme kararı Disiplin Kurulu tarafından uygulanır. Geçici olarak işten el çektirme kararı en çok 3 (üç) ay süre için verilebilir. İşten el çektirme, ücretsiz izin niteliğinde olup ilgiliye bu süreye ilişkin ücret ve diğer hakları ödenmez.

Disiplin yönergesinin duyurulması

MADDE 11- (1) Bu Yönerge işyerinde uygun bir yerde ilan edilir ve işçilere duyurulur. Yönergenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, çalışmakta olan ve işe gelen her işçi bu yönerge hükümlerini peşinen kabul etmiş sayılır.

Hüküm bulunmayan haller

MADDE 12- (1) Bu yönergede hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuat hükümleri uygulanır.

Yürürlük

MADDE 13- (1) Bu Yönerge, Kayseri Üniversitesi Senatosunda kabul edildiği tarihte yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 14- (1) Bu Yönerge hükümlerini Kayseri Üniversitesi Rektörü yürütür.

EK – 1 CEZA CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	CEZALAR (TEKERRÜR SAYISINA GÖRE)				
	1	2	3	4	5
1- 30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
2- İzinsiz ve mazeretsiz ardi ardına iki gün veya 1 ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe gelmemek	3G.	İHRAÇ			
3- İş saati bitmeden izinsiz gitmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
4-Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
5- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak	İHRAÇ				
6- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak	2G.	3G.	İHRAÇ		
7- İşyerine ait malzeme, vasıta, alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak	3G.	İHRAÇ			
8- İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
9- İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
10- İş saatinde uyumak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
11- İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek ve iş esnasında amirlerine fiziksel saldırıda bulunmak	İHRAÇ				
12- İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına veya iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
13- Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak	2G.	3G.	İHRAÇ		
14- Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtma ve yaptırmama	3G.	İHRAÇ			
15- Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
16- Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek	İHRAÇ				
17- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
18- İş esnasında siyasi propaganda yapmak	3G.	İHRAÇ			
19- Hırsızlık ve hırsızlığa teşebbüs etmek	İHRAÇ				
20- İşyerine ait alet, malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
21- Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına sebebiyet vermek (hasarın 30 (otuz) gündelik tutarını aşmaması halinde) a) İhmal halinde b) Ağır ihmalinde c) Kastı halinde	2G. 3G. İHRAÇ	3G. İHRAÇ	İHRAÇ		

22-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek	İHRAÇ				
23- İşyerini, kısmen veya tamamen durdurma amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak	İHRAÇ				
24- Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
25- Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
26- İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	İHRAÇ				
27- İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
28- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olmak	3G.	İHRAÇ			
29- İşyerinde, 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemek	İHRAÇ				
30- İş akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak sureti ile işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması	İHRAÇ				
31- Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde merci tecavüzünde bulunmak	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
32- İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmamakta direnmek	3G.	İHRAÇ			
33- Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek	İHRAÇ				
34- İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek	3G.	İHRAÇ			
35- İşgünü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
36- 30 gün içinde 3 defadan fazla 10 dakikayı aşan yarım saate kadar olan gecikmeler	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
37- Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek	İHRAÇ				
- Ayrıca ceza cetveli ve İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde disiplin kurulu, fiilin niteliğine göre cetveldeki müeyyidelerden birine kıyasen değerlendirme yapar ve buna göre karar alır. - G: Gündelik (yevmiye) kesimini ifade eder.					