**4857 SAYILI İŞ KANUNU’NA TABİ PERSONEL İÇİN UYGULANACAK OLAN**

**İŞYERİ DİSİPLİN YÖNERGESİ**

**BİRİNCİ BÖLÜM**

**Amaç, kapsam ve dayanak ve tanımlar**

**Amaç**

**Madde 1 –** Bu Yönerge Siirt Üniversitesi Rektörlüğünde 4857 sayılı yasaya tabi işçiler açısından disiplin işlemlerini ve cezalarını düzenlemek amacıyla hazırlanmıştır.

**Kapsam**

**Madde 2 –** Bu Yönerge Siirt Üniversitesi Rektörlüğünde 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalışan tüm personel hakkında uygulanır.

**Dayanak**

**Madde 3 –** Bu Yönerge dayanağını 4857 sayılı İş Kanunundan almaktadır.

**Tanımlar**

**Madde 4 –** Bu Yönergede geçen;

1. İşveren: Siirt Üniversitesi Rektörlüğünü
2. İşyeri: İşverene bağlı olarak işlerin yürütüldüğü açık ve kapalı alanları
3. İşçi: İşverene bağlı olarak çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bulunan personeli
4. Disiplin cezası vermeye yetkili kişi: Siirt Üniversitesi Rektörlüğünü temsilen üniversitemiz Rektörünü

ifade eder.

**İKİNCİ BÖLÜM:**

**Disiplin cezaları**

**Disiplin Cezaları**

**Madde 5 –** İşçiler hakkında uygulanacak disiplin cezaları şunlardır:

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

**Madde 6 –** Uyarı cezası aşağıdaki hallerde uygulanır:

1. Mazeretsiz olarak; mesai başlangıç saatinden sonraki bir saat içinde işe gelmemiş olmak veya mesai bitiminden önceki bir saat içinde işten çıkmış olmak
2. Verilen görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, araç ve gereçlerin kullanılmasında dikkatsizlik ve özensizlik göstermek

**Madde 7 –** Kınama cezası aşağıdaki hallerde uygulanır:

1. Mazeretsiz olarak; mesai başlangıç saatinden bir saat geçtikten sonra işe gelmiş olmak veya mesai bitimine bir saatten çok süre kalmışken işten çıkmak
2. Verilen görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, araç ve gereçlerin kullanılmasında kusurlu davranmak
3. Uyarı cezası gerektiren bir fiilin ikinci kez işlenmiş olması

**Madde 8 –** Ücret kesme cezası aşağıdaki hallerde ve belirtilen miktarlarda uygulanır

1. Mazeretsiz olarak herhangi 1 iş günü işe gelmeyen işçiye 1 günlük ücreti tutarında
2. Mazeretsiz olarak, tatil gününü takip eden herhangi 1 iş günü işe gelmeyen işçiye 2 günlük ücreti tutarında
3. Kınama cezası gerektiren bir fiilin tekrar işlenmiş olması halinde 2 günlük ücreti tutarında
4. Uyarı cezası gerektiren bir fiilin üçüncü kez işlenmesi halinde ve sonrasında her tekrarında 2 günlük ücreti tutarında

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. Aynı kanun maddesi gereğince, bir işçi hakkında uygulanacak ücret kesme cezası miktarı bir aylık süre zarfında 2 günlük ücretini geçemez. Ücret kesme cezası uygulanması halinde işçiye gerekçesiyle birlikte yazılı bildirim yapılır.

**Madde 9 –** Haklı nedenle fesih cezası aşağıdaki haller uygulanır

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 işvereni yanıltması.
2. İşçinin, üniversite personelinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut üniversite personeli hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
3. İşçinin üniversite personeline veya veya üniversite öğrencilerine cinsel tacizde bulunması.
4. İşçinin üniversite personeline sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.
5. İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
6. İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
7. İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına 2 iş günü veya bir ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda 3 iş günü 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.

4857 sayılı İş Yasası’nın 25. Maddesine göre işverene derhal fesih hakkı tanıyan ve bu maddede belirtilmeyen sair fiillerden birinin işçi tarafından işlenmesi halin de de işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yetkisine sahiptir.

**Diğer fiiller ve cezaları**

**Madde 10 –** Bu Yönergede açıkça sayılmayan bir fiilin meydana gelmesi durumunda; işçinin bu fiilinin karşılığında, bu fiile yukarıdaki maddelerde sayılan en yakın ve benzer olan fiilin gerektirdiği disiplin cezası uygulanır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun hükümleri göz önüne alınarak da işlem yapılabilir.

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:**

**Süreler, Savunma, İtiraz ve Zamanaşımı**

**Süreler**

**Madde 11 –** Bu Yönergede geçen disiplin cezaları; soruşturmanın tamamlanmasından itibaren 6 iş günü içinde verilir.

**Savunma**

**Madde 12 –** Bu Yönergede belirtilen disiplin cezalarının uygulanmasından önce işçinin savunmasının alınması esastır. Fiilin gerçekleştiğinin, disiplin cezasını vermeye yetkili makamca öğrenilmesini takiben soruşturma açılır ve işçiye savunma için yeterli süre verilir.

Aşağıdaki hallerde işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur:

1. İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi
2. İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın İş Kanunu’nun 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması
3. İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda
4. Halin gereği olarak, savunma alınmasına yetkili makamlarca açıkça gerek görülmemesi

**İtiraz**

**Madde 13 –** Hakkında disiplin cezası uygulanan işçi bu cezaya cezanın kendisine tebliği tarihinden itibaren 3 gün içinde Siirt Üniversitesi Yönetim Kurulu nezdinde itiraz edebilir. İtirazın yazılı olarak yapılması gerekir.

**Zamanaşımı**

**Madde 14 –**  Bu Yönergenin 9. uncu maddesinde sayılan haklı nedenle derhal fesih cezasını gerektiren bir fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl geçtikten sonra bu fiil hakkında disiplin cezası uygulanamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık zamanaşımı süresi geçerli değildir.

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:**

**Çeşitli Hükümler ve Yürürlük**

**Çeşitli Hükümler**

**Madde 15 –** 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 Yönergede yer almadığı gerekçesiyle kullanılamayacağı iddia edilemez.

**Madde 16 –** Bu Yönerge işçilere duyurulur. Yönergenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, çalışmakta olan ve işe giren her işçi bu Yönerge hükümlerini peşinen kabul etmiş sayılır.

**Yürürlük**

**Madde 17 –** Bu Yönerge Siirt Üniversitesi Senatosunca kabul edildiği tarihten itibaren yürürlüğe girer.