

İŞÇİ KADROSUNDAKİ PERSONELE AİT İŞYERİ DİSİPLİN YÖNERGESİ

**BİRİNCİ BÖLÜM: Amaç, kapsam ve dayanak ve tanımlar**

**Amaç Ve Kapsam**

**Madde 1** – Bu yönergenin, Bartın Belediye Başkanlığın’ da 5393 Sayılı Belediye Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanuna tabi işçi statüsüyle çalışan personelin disiplin işlemlerini ve cezalarını belirlemek amacıyla düzenlenmiştir.

**Dayanak**

**Madde 2** – Bu yönergenin dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu ve Toplu Sözleşme hükümlerinden almaktadır.

**Tanımlar**

**Madde 3** – Bu yönergede geçen;

- a) **Birim Amiri:** İşçinin bağlı olduğu birimin yöneticisini
- b) **Disiplin cezası vermeye yetkili makam:** İşçinin amiri durumunda bulunan ve işçi hakkında uygulanacak disiplin cezasına karar verme yetkisine sahip olan görevliyi/makamı
- c) **İşçi:** İşverene bağlı olarak çalışan, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5393 Sayılı Belediye Kanunu kapsamında bulunan personeli
- d) **İşveren:** Bartın Belediye Başkanlığı
- e) **İşyeri:** Bartın Belediye Başkanlığı’na bağlı olarak işlerin yürütüldüğü açık ve kapalı alanları, araçları ve eklentileri
- f) **Başkan:** Bartın Belediye Başkanı’ nı ifade eder.

**İKİNCİ BÖLÜM:**

**Disiplin Cezaları**

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

- a) **Uyarma:** İşçiye, görevinin yerine getirilmesinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazılı olarak bildirilmesidir.
- b) **Kınama:** İşçiye, görevinin yerine getirilmesinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.
- c) **Ücret kesme:** İşçinin ücretinden 4857 sayılı İş Kanununun 38’inci maddesinde belirlenen miktar kadar kesinti yapılmasıdır.
- d) **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:**

- a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, Belediyece belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili araç ve gereçlerin kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak.
- b) Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev yerini terk etmek,
- c) Görevine ve iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak, iş saatlerinde gereksiz yere arkadaşlarını meşgul etmek.
- d) Belirlenen İş güvenliği hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmak.
- e) Görevlendirildiği toplantılara ve görevlere kabul edilir bir özrü ( belgelenebilir sağlık sorunu veya şahsın kendisinden kaynaklanmayan beklenmedik, önüne geçilemeyen mücbir sebep) olmaksızın katılmamak.

- f) Mesai saatinde görevini aksatacak şeylerle ( bilgisayar, cep telefonu vb. ) meşgul olmak, iş başında, mesai saatlerinde ve görev başında uyumak.
- g) Mesai saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya amirine bilgi vermeksizin ziyaretçi kabul etmek.
- h) 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.
- ı) Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek.
- i) 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, Belediyece belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde kusurlu davranmak.
- b) 4857 sayılı Kanununun 25'inci maddesinde belirtilen haller dışında görev sırasında amirine ve iş arkadaşlarına 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) Belediyenin 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.**

Bu madde ile ilgili hükümler ilgili toplu sözleşmede belirtilen ücret kesme oranları 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. Aynı kanun maddesi gereğince, bir işçi hakkında uygulanacak ücret kesme cezası miktarı bir aylık süre zarfında 2 günlük net ücretini geçemez. 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 sarf etmesi 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 amirine yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması,
- e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- g) 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.
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- ı) 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.
- i) 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 yönergede açıkça sayılmayan bir fiilin meydana gelmesi durumunda; işçinin bu fiilinin karşılığında, fiile en yakın ve benzer olan fiilin gerektirdiği disiplin cezası uygulanır. Şartları gerçekleştiğinde uyarma ve kınama cezaları ile birlikte ücretten kesme cezası da verilebilir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun hükümleri göz önüne alınarak da işlem yapılabilir.

## **İyi Halin Değerlendirilmesi**

**Madde 10-**Geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu olan ve iyi derecede sicil alan personel için verilecek cezalarda bir derece hafif olanın uygulanabileceği gibi birim amiri tarafından sözlü uyarıda da bulunulabilir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

### Soruşturma, Savunma, Süreler, İtiraz ve Zamaşımı

#### Disiplin Soruşturması

**Madde 11-**Disiplin Amirleri; Birim amiri, Belediye Başkanı'dır.

- a) Disiplin soruşturmasını yapmaya yetkili amir sıralı disiplin amirleridir.
- b) Disiplin amiri, soruşturmayı kendisi yapabileceği gibi bir soruşturmacı tayini suretiyle de yapabilir.
- c) Yöneticiler hakkındaki soruşturmalar da soruşturmacı tayininde unvan eşitliği ve üstlüğü aranır.
- d) Üst disiplin amirinin soruşturma açtığı veya açtırdığı disiplin olayında alt disiplin amiri ayrıca soruşturma yapmaz ve yaptırılmaz.
- e) 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-**

- a) Uyarma, kınama ve ücret kesme cezası birim amirinin önerisi üzerine Başkan veya Başkan tarafından görevlendirilmiş Başkan Yardımcısı tarafından verilir.
- b) İş akdini feshi ise birim amirinin önerisi, Başkanlık Makamı tarafından verilir. Başkan öneri ve görüşle bağlı değildir.

#### 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 derhal alınır. Aşağıdaki hallerde işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur:

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

## Süreler

### Madde 15 –

a) 4857 sayılı Kanununun 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 Kanununun 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. Gerekliğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı süreleri durur.

## Uygulama

### Madde 16-

a) Disiplin dosyasının bir sureti İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğün de 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 İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü 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 olan haklı nedenle fesih cezasına itiraz edilmesi mümkün olmayıp diğer cezalar için hakkında disiplin cezası uygulanan işçi, cezanın tebliğinden itibaren yedi gün içinde Başkanlık Makamına itiraz edebilir. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

b) İtirazın yazılı olarak yapılması gerekir.

c) İşçinin itirazının, Başkanlık Makamına ulaşmasından itibaren 30 gün içinde Başkan itirazın kabulü ya da reddine karar vermek zorundadır.

d) İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amiri 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 yönergede 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 yönerge hükümlerini peşinen kabul etmiş sayılır.

### **Yürürlük**

**Madde 20-** Bu yönerge Bartın Belediye Başkanı tarafından kabul edildiği 27/ 02 / 2020 tarihte yürürlüğe girer.

### **Yürütme**

**Madde 21** Bu yönerge hükümlerini Bartın Belediye Başkanı yürütür.

  
Cemal AKIN  
Belediye Başkanı