

DADAY BELEDİYE BAŞKANLIĞI
İŞYERİ DİSİPLİN YÖNETMELİĞİ
BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, kapsam ve dayanak ve tanımlar

Amaç

Madde 1 – Bu yönetmelik, Daday Belediye Başkanlığı (Personel Limited Şirketi dâhil) işyerinde disiplin işlemlerini ve cezalarını düzenlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Kapsam

Madde 2 – Bu yönetmelik Daday Belediye Başkanlığı (Personel Limited Şirketi dâhil) işyerinde 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalışan tüm personel hakkında uygulanır.

Dayanak

Madde 3 – Bu yönetmelik dayanağını 4857 sayılı İş Kanunundan almaktadır.

Tanımlar

Madde 4 – Bu yönetmelikte geçen;

- a) İşveren: Daday Belediye Başkanlığı (Personel Limited Şirketidâhil)
- b) İşyeri: İşveren bağlı olarak işlerin yürütüldüğü açık ve kapalı alanları
- c) İşçi: İşverene bağlı olarak çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bulunan personeli
- d) Disiplin cezası vermeye yetkili makam: İşçinin amiri durumunda bulunan ve işçi hakkında uygulanacak disiplin cezasına karar verme yetkisine sahip olan görevliyi/makamı ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Disiplin cezaları

Madde 5 – İşçiler hakkında uygulanacak disiplin cezaları şunlardır:

- a) **Uyarı:** 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 belirlenen miktar kadar kesinti yapılmasıdır.
- d) **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:

- a) Mazeretsiz olarak; mesai başlangıç saatinden sonraki bir saat içinde işe gelmemiş olmak veya mesai bitiminden önceki bir saat içinde işten çıkmış olmak
- b) Verilen görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, Daday ve gereçlerin kullanılmasında dikkatsizlik ve özensizlik göstermek

Madde 7-Kınama cezası aşağıdaki hallerde uygulanır:

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

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

- a) Mazeretsiz olarak her hangi 1 iş günü işe gelmeyen işçiye 1 günlük ücreti tutarında
- b) Mazeretsiz olarak, tatil gününü takip eden her hangi 1 iş günü işe gelmeyen işçiye 2 günlük ücreti tutarında
- c) Kınama cezası gerektiren bir fiilin tekrar işlenmiş olması halinde 2 günlük ücreti tutarında
- d) Uyarı cezası gerektiren bir fiilin üçüncü kez işlenmesi halinde ve sonrasında her tekrarında 2 günlük ücreti tutarında

Ücret kesme cezasının uygulandığı hallerde, İş Kanununun 38inci 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

- a) İř 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, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.
- c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.
- 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 2 işgünü veya bir ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda 3 işgünü işine devam etmemesi.
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- i) İşçinin kendi isteği veya savsaklaması 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.

Diđer fiiller ve cezaları

Madde 10 – Bu yönetmelikte açıkça sayılmayan bir fiilin meydana gelmesi durumunda; işçinin bu fiilin karşılığında, fiile 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 yönetmelikte geçen disiplin cezaları; fiilin işçi tarafından gerçekleştirildiğinin, cezayı vermeye yetkili makamca öğrenilmesinden itibaren 6 iş günü içinde verilir.

Savunma

Madde 12 -Bu yönetmelikte belirtilen disiplin cezalarının uygulanmasından önce işçinin savunmasının alınması esastır. Fiilin gerçekleştiğinin, disiplin cezasını vermeye yetkili makamca öğrenilmesini takip eden iş günü savunma talep edilir ve işçiye savunma için 1 iş günü süre verilir.

Yukarıdaki fıkrada yer alan süreler kesin olmayıp gerektiğinde bu süreler değiştirilebilmekle birlikte tüm işlemlerin sonunda 6 iş gününde karar verilmesi esastır.

Aşağıdaki hallerde işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur:

- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi
- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 4857 Sayılı İş Kanununun 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması
- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda
- Halin gereği olarak, savunma alınmasına yetkili makamlarca açıkça gerek görülmemesi

İtiraz

Madde 13 – Hakkında disiplin cezası uygulanan işçi bu cezaya 3 gün içinde itiraz edebilir. İtirazın yazılı olarak yapılması gerekir. İşçinin itirazının, disiplin cezasını veren makama ulaşmasından itibaren 3 gün içinde işçiye cevap verilir. Bu yönetmelikte yer alan disiplin cezalarından olan haklı nedenle fesih cezasına itiraz edilmesi ise mümkün değildir.