

 ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ	İÇ YÖNERGELER	Doküman No:	ÜY-YÖ-0060
		Yayın Tarihi:	13.08.2020
		Değişiklik No:	0
		Değişiklik Tarihi:	-

ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ
İDARİ PERSONEL DİSİPLİN YÖNERGESİ
BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç ve Kapsam, Dayanak, Tanımlar,

Amaç ve Kapsam

MADDE 1- Bu Yönerge, Kanun, tüzük ve yönetmeliklerin kendilerine yüklediği görevleri yerine getirmeyerek idari ve etik açıdan bu Yönerge kapsamında disiplin suçu sayılan fiilleri işleyen idari personel için uygulanacak disiplin soruşturmalarının usul ve esasları ile bu fiilleri işleyen personele verilecek disiplin cezalarını tanımlamaktadır. Yönerge, Antalya Bilim Üniversitesi Rektörlüğü'nün tüm birimlerinde görev yapan idari personeli kapsamaktadır.

Dayanak

MADDE 2- Bu yönerge 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 3359 Sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununa dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3- Bu Yönergede geçen;

- a) **Üniversite:** Antalya Bilim Üniversitesi'ni
- b) **Mütevelli Heyet Başkanı:** Antalya Bilim Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanı'nı,
- c) **Rektör:** Antalya Bilim Üniversitesi'nin Rektörünü
- e) **Disiplin Kurulu:** Rektör tarafından görevlendirilen Rektör Yardımcısı, Genel Sekreter, Hukuk Müşaviri ve disiplin kovuşturmasına muhatap olan personelin bağlı bulunduğu birim amirinden teşekkül eden kurulu,
- f) **Disiplin Amiri:** Üniversite Genel Sekreteri'ni,
- g) **Birim Amiri:** Fakültelerde Dekanı, Enstitülerde Enstitü Müdürünü, Yüksekokullarda Yüksekokul Müdürünü, Meslek Yüksek Okullarında Meslek Yüksek Okulu Müdürünü, Genel Sekreterliğe bağlı idari birimlerde ilgili birim müdürünü, Koordinatörlüklerde birim koordinatörünü,
- h) **Personel:** Antalya Bilim Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre tanımlanan iş sözleşmesi ile çalışan idari personeli,
- i) **İnsan Kaynakları Müdürü:** Üniversite ve bağlı birimlerin İnsan Kaynaklarından sorumlu bölümü,
- j) **Raportör:** Hukuk Müşavirini ifade eder.

Saklı Hükümler

MADDE 4- İş Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu, çalışma hayatını ilgilendiren diğer kanunlar, tüzük ve yönetmelikler ile Antalya Bilim Üniversitesince çıkarılmış mevzuatta yer alan ve halen yürürlükte olan veya ileride değiştirilecek olan hükümlerin bu yönergede düzenlenmeyen konulara ilişkin kısımları saklıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

Disiplin Suçları ve Cezaları

Disiplin Suçları ve Cezaları

MADDE 5- Disiplin cezaları şunlardır:

- a) **Uyarma:** Görevde ve davranışta daha dikkatli olunması gerektiğinin yazılı olarak bildirilmesidir,
- b) **Kınama:** Görevde ve davranışta kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir,
- c) **Ücretten Kesme:** Personelin aylık ücretinden iki günlük tutarı kadar kesinti yapılmasıdır,
- d) **Yönetim Görevinden Ayırma:** Personeli koordinatör, müdür, şef, sorumlu veya diğer yönetim görevlerinden ayırmaktır.
- e) **İşten Çıkarma:** Çalışanın iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi ile kurum adına tekrar işe alınmamak üzere işten çıkartılmasıdır.

Uyarma cezası

MADDE 6- Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a) Görevi ve görevi nedeniyle muhatap ve iletişim içinde bulunduğu üçüncü kişilere, Üniversite'nin ciddiyetine ve menfaatine aykırı davranarak nezaket dışı hareketlerde bulunmak, kayıtsız davranmak,
- b) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında ve işbirliği içerisinde yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek, tasarruf tedbirlerine riayet etmemek, ihmal ve düzensiz davranmak,
- c) Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,
- d) İş güvenliği ve sağlığı kurallarına uymamak, iş güvenliği ve sağlığı için gerekli ilgili araç, gereç ve donanımları bulunduğu halde kullanmamak,
- e) İş yerinde çalışma arkadaşlarını rencide edici davranışlarda bulunmak,
- f) Disiplin soruşturmasına yardımcı olmamak, istenilen bilgi ve bilgilerin ulaştırılmasında zorluk çıkartmak veya geciktirme çabası içerisinde olmak,
- g) Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
- h) Usulsüz müracaat veya şikâyette bulunmak,
- i) Üniversite personeli vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
- j) Görevine, çalışma arkadaşlarına veya öğrenci ve öğrenci yakınlarına karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,
- k) Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,

- l) Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak,
- m) Yetkili makamların bilgi ve belge istemini mazeretsiz olarak zamanında yerine getirmemek.
- n) Maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek.

Kınama Cezası

MADDE 7- Kınama cezası gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a) Uyarma cezasını gerektirecek fiil ve hallerden herhangi birini, uyarma cezası verilmesinden itibaren 1 (bir) yıl içinde tekrarlamak.
- b) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,
- c) Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,
- d) Verilen emirlere itiraz etmek,
- e) Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak, maiyetindeki personele, iş arkadaşlarına, iş sahiplerine veya öğrencilere kötü muamelede bulunmak,
- f) Üniversite ve bağlı birimlerine ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,
- g) Üniversiteye ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı özensizlik göstererek kaybetmek,
- h) Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret resim ve benzeri şekiller çizmek veya yapmak,
- i) Hizmet dışında Üniversitenin itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- j) Yetkili olan organlarca sorulacak hususları haklı bir sebep olmaksızın zamanında cevaplandırmamak.
- k) İzinsiz ve mazeretsiz olarak bir iş günü göreve gelmemek,
- l) Yetkili bulunmadığı halde, üniversite organlarında yapılan konuşmaları, alınan kararları, özel bir maksada dayalı olmaksızın, resmi merciler hariç, organ dışına yayarak veya sızdırarak organ veya üyelerin leh veya aleyhinde davranışlara yol açmak,
- m) Üniversite ve bağlı birimler içinde yetkililerden izin almadan görevle ilgili olmayan ilân yapıştırmak veya ilan asılması hususunda teşvikte bulunmak,
- n) İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak,
- o) Üniversitenin huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak.
- p) Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek,
- q) Resmi ilan, afiş, program, yazı ve benzeri dokümanları koparmak, yırtmak veya tahrif etmek.
- r) Üniversite veya bağlı birimlerin sınırları içinde herhangi bir yeri kurumun izni olmadan hizmetin amaçları dışında kullanmak veya kullandırmak.

Ücretten Kesme Cezası

MADDE 8- İşçinin net ücretinden bir defalık en fazla iki iş günlük miktarından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesi kapsamında kesinti yapılmasıdır. Ücretten kesme cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- Kınama cezasını gerektirecek fiil ve hallerden herhangi birini, kınama cezası verilmesinden itibaren 1 (bir) yıl içinde tekrarlamak.
- Kendi isteği veya ihmali yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmek, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin altındaki bir tutara denk gelecek derecede kasten hasara ve kayba uğratmak.
- Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek,
- Görevi gereği verilen belgelerde tahrifat yapmak, tahrif edilmiş belgeleri kullanmak veya başkalarına kullandırmak,
- Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- Dayanaksız, yersiz ve kasıtlı olarak suç isnadında bulunmak.
- Hukuka aykırı olarak kurumun bilişim sisteminin bütününe veya bir kısmına kasten girmek.

Yönetim Görevinden Ayırma Cezası

MADDE 9- Yönetim Görevinden Ayırma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- Yönetimi altında bulunan personelden her ne ad altında olursa olsun herhangi bir menfaat sağlamak,
- Yönetimi ile sorumlu olduğu yerde verimli veya huzurlu çalışmayı sağlamak için gerekli önlemleri almamak veya huzuru bozacak hareketlere göz yummak veya bu çeşit hareketleri tahrik, teşvik etmek veya desteklemek,
- Yönetimi ile sorumlu olduğu birimin idaresinde ihmalde bulunmak veya mevzuatın verdiği görevleri gereğince yerine getirmemek,

İşten Çıkarma Cezası

MADDE 10- İşten Çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- Aylıktan kesme veya yönetim görevinden ayırma cezasını gerektirecek fiil ve hallerden herhangi birini, bu cezaların verilmesinden itibaren 1 (bir) yıl içinde tekrarlamak.
- Gerçeğe aykırı rapor veya belge düzenlemek,
- Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşlarına veya öğrencilere fiili tecavüzde bulunmak, sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,
- Üniversite ve bağlı birimlerinde arama, herhangi bir kimsenin eşyasına el koyma, bilerek postalarını açma ve benzeri eylemleri düzenlemek, başkalarını bu yolda kışkırtmak veya bu gibi eylemlerde görev almak,
- İşverenin güvenini kötüye kullanmak, Üniversite ve bağlı birimlerinde hırsızlık yapmak,
- Fatura ve belgelerde, masraf, dosya, her türlü bilgileri, programları, verileri vb. her türlü evrakta sahtecilik yapmak,

- g) Hasta, hasta yakınlarından, iş sahipleri ve öğrencilerden çıkar sağlamak, doğrudan doğruya veya aracı eliyle borç almak, kefalet ilişkisine girmek veya kendisi veya birinci derece yakınları için herhangi bir şekilde menfaat temin etmek,
- h) Üniversite ve bağlı birimlere ateşli silahla gelmek, ruhsatlı dahi olsa silahı taşımak,
- i) Kanun dışı grev veya eylem niteliği taşıyabilecek davranışlarda bulunmak,
- j) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen hususları ihlal edecek her türlü davranışta bulunmak,
- k) 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'nu ihlal edecek her türlü davranışta bulunmak,
- l) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na aykırı davranışta bulunmak.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Disiplin Soruşturması

Soruşturma Açma Usulü

MADDE 11 - Disiplin suçu sayılabilecek eylem, hal ve davranışı tespit eden birim amiri, biriminde çalışan personelini sözlü olarak uyarabileceği gibi gerektiğinde konunun araştırılması ve sonuçlandırılması için konu hakkında İnsan Kaynakları Müdürlüğüne yazılı olarak bildirimde bulunabilir. Yazılı bildirimde mutlaka disiplin yönergesine aykırılık teşkil ettiği tespit edilen durum veya olaya ilişkin tutanak eklenir.

İnsan Kaynakları Müdürlüğü yazılı olarak intikal eden konuyu en kısa zamanda incelemeye alır ve hakkında disiplin soruşturması açılan personele isnat edilen disiplin suçunun neden ibaret olduğunu bildirilerek, yazılı olarak savunmasını ister. Personelin yazılı savunmasını tebliğden itibaren yedi gün içinde vermesi gerekir. Savunma için verilen süre geçtikten sonra ilgili hakkında hazırlanan dosyayı değerlendirilmek üzere Disiplin Amirine iletir.

Disiplin Amiri, soruşturma konusu eylemin uyarma cezası kapsamında değerlendirilebilecek eylemlerden olması halinde uyarma cezasını verebileceği gibi, konunun niteliğine göre Disiplin Kuruluna sevk edebilir.

Uyarma cezası dışında kalan diğer tüm cezaları gerektiren disiplin suçları, Disiplin Kurulunda görüşülerek karara bağlanır. Disiplin Amiri, uyarma cezası dışındaki cezalardan birisini gerektiren eylem söz konusu olduğunda, ilgili evrakı gecikmeksizin Disiplin Kuruluna sevk eder.

Disiplin soruşturmasına, olayın öğrenilmesini müteakip derhal başlanır. Soruşturma, en geç onbeş gün içinde sonuçlandırılır. Olayın öğrenilmesinden itibaren bir ay içinde disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde, disiplin cezası verme yetkisi zaman aşımına uğrar.

Disiplin cezasını gerektiren eylemlerin işlendiği tarihten itibaren, en geç bir yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde, disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar. Ancak, disiplin amir veya kurulunun, bir adli yargı hükmüne ihtiyaç duyduğu hallerde; zamanaşımı süresi adli yargı hükmünün kesinleştiği günden itibaren başlar. Söz konusu ihtiyaç, yetkili disiplin amir veya kurulunun alacağı bir karar ile tespit edilir.

Soruşturmanın Yapılış Usulü

MADDE 12- Disiplin kurulu, başkanın çağrısı üzerine belirlenecek yer, gün ve saatte toplanır. Toplantı gündeminin hazırlanması, ilgililere duyurulması, kurul çalışmalarının düzenli yürütülmesi, başkan tarafından sağlanır. Disiplin kurulunun toplantı nisabı, kurul üye tam

sayısının salt çoğunluğudur. Kararlar toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde, başkanın kullandığı oy yönünde çoğunluk sağlanmış sayılır. Disiplin kurulu, dosyayı aldığı tarihten itibaren en geç onbeş gün içinde karar vermek zorundadır.

Disiplin Kurulu gerekli görürse konunun niteliğine göre ilgili kurula akademik/idari sorumlu ya da personel davet edebilir. Toplantıda şahit dinleyebilir, yeniden savunma isteyebilir, hakkında soruşturma yapılan kişilerden ifade alabilir.

Disiplin Kurulu tarafından verilen “Ücretten Kesme Cezası”, “Yönetim Görevinden Ayırma” ve “İşten Çıkarılma Cezası”, kararın verilmesini müteakip Rektör’ün onayı ile kesinleşir ve derhal uygulanır. “Ücretten Kesme Cezası”, cezanın verilmiş tarihini takip eden aybaşında uygulamaya konulur.

Disiplin soruşturmasına bütün birimler yardımcı olmak zorundadır. İstenen bilgi ve/veya belgelerin ulaştırılmasında, zorluk çıkartma veya geciktirme çabası tespit edilenler hakkında ayrıca disiplin soruşturması açılabilir.

Yazılı savunma alınmadan disiplin cezası verilemez. İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından istenilen savunmayı belirtilen sürede vermeyenler, savunma hakkından vazgeçmiş sayılırlar.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Öngörülmemiş Disiplin Suçları

MADDE 13- Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı türden disiplin cezaları verilir.

Disiplin Suçunun Tekerrürü

MADDE 14- Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin 1 yıl içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır.

İyi Halin Değerlendirilmesi

MADDE 15- Disiplin kurulunca uygun görülmesi halinde geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu olan personel için verilecek cezalarda bir derece hafif olmanı uygulanabilir.

İş Sözleşmesine Ek Niteliği

MADDE 16- İşbu Yönerge, idari personel iş sözleşmelerinin eki niteliği taşır ve taraflarca hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak kabul edilir.

Yürürlük

MADDE 17- Bu yönerge Antalya Bilim Üniversitesi Senatosunda kabul edildiği tarihte yürürlüğe girer.

MADDE 18- Bu yönergeyi Antalya Bilim Üniversitesi Rektörü yürütür.