

PERSONEL DİSİPLİN SORUŞTURMASI REHBERİ

1-) Genel Açıklama

İdarenin diğer bütün işlemlerinde olduğu gibi personel disiplin soruşturması ve disiplin cezası verilme işlemlerinde de hukuka uygun hareket edilmesi Anayasal hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir.

Disiplin kurallarının Üniversite yönünden temel amacı yükseköğretim hizmetinin 2547 sayılı Kanunda öngörülen amaç ve ilkelerine uygun olarak belirli bir düzen içinde yürütülmesini sağlamaktır. Hukuka aykırı disiplin işlemleri ile bunun sağlanamayacağı ise açıktır. Disiplin cezası; kamu hizmetinin sürekli, düzenli ve güvenli yürütülmesini, kamu hizmetinden yararlananların hizmetin aksamadan, eksiksiz ve düzenli şekilde kamu hizmetinden yararlanmalarını, mevzuat ile belirlenen kurallara uyulması amacıyla mevzuatta yer alan hükümlere aykırı fiilleri olan kamu görevlisine karşı yürütülen ve sorumluluğunun tespit edilmesi durumunda bozulan kamu hizmetinin ve düzeninin yeniden tesisini sağlamaya ve kişinin mevzuata aykırı eyleminden dolayı cezalandırılmasını sağlamaya yönelik bir idari müeyyidedir.

Üniversiteyi oluşturan Fakülte, Enstitü, Yüksekokullar ile Kadrosu bulunan Uygulama ve Araştırma Merkezlerinin; gerek idarenin gerek kişilerin hak ve menfaatlerinin korunması gerekse işlemlerin hukuka uygun olarak gerçekleştirilmesi ve yürütülmesi amacıyla disiplin soruşturmalarında usul ve esas bakımından belirlenen mevzuat hükümlerine uygun şekilde işlemler yapılması gerekmektedir.

Üniversitenin öğretim elemanları ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurları hakkında yürütülecek disiplin soruşturmaları **2547 sayılı Kanunun 53. ve 53/A vd. maddelerine maddesine göre yürütülmektedir.** 2547 sayılı Kanunun 53/b maddesine göre disiplin cezaları; öğretim elemanları hakkında uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma; 657 sayılı Kanuna tabi memurları hakkında ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinde sayılan uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve Devlet memurluğundan çıkarmadır.

2-) Disiplin Soruşturması Açmaya Yetkili Amir

Kişiler tarafından verilen şikayet dilekçeleri veya mezkur Kanun kapsamında sayılan bir eylemde bulunulduğunun öğrenilmesi durumunda re'sen ilgili disiplin amiri tarafından 2547 sayılı Kanunun 53/A maddesi uyarınca Üniversitenin öğretim elemanları ile 657 sayılı Kanuna tabi memurlar hakkında disiplin soruşturması başlatılır.

2547 sayılı Kanunun 53/a. maddesindeki düzenleme uyarınca Yükseköğretim Kurulu Başkanı üst kuruluşlar, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin; rektör, üniversitenin; bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürü, bağımsız vakıf meslek yüksekokulunun; dekan, fakültenin; enstitü ve yüksekokul müdürleri, enstitü ve yüksekokulların; kadrosu bulunan uygulama araştırma merkezi ile bağımsız enstitü müdürleri, uygulama araştırma merkezi ile enstitünün; bu birimlerin genel sekreter veya sekreterleri de bağlı birim personelinin disiplin amirleridir. Bu çerçevede Üniversite yönünden değerlendirilecek olursa;

- Rektör, Üniversite personelinin,
 - Dekan, Fakülte personelinin,
 - Enstitü ve Yüksekokul Müdürleri, Enstitü ve Yüksekokul personelinin,
 - Kadrosu bulunan Uygulama Araştırma Merkezi Müdürleri, Uygulama ve Araştırma Merkezi personelinin,
 - Üniversite Genel Sekreteri, Rektörlük idari personelinin,
 - Fakülte Sekreteri, Fakülte idari personelinin,
 - Enstitü Sekreteri, Enstitü idari personelinin,
 - Yüksekokul Sekreteri, Yüksekokul idari personelinin,
- disiplin amiridir.

Anılan düzenlemeler uyarınca **disiplin soruşturması açmaya** yetkili amirler yönünden 2547 sayılı Kanunun 53/a maddesinin dikkate alınması gerektiği izahtan varestedir.

Anılan Kanunun 53/a maddesinde belirtilen yetki kamu düzeninden olduğundan, disiplin soruşturmalarının yetkili amirler tarafından başlatılması gerekmektedir.

Disiplin soruşturmasına ancak disiplin amiri tarafından imzalanacak yazılı soruşturma emriyle başlanılır. Soruşturma emrinde şikayetçinin ve hakkında soruşturma açılan kişinin ismi ve unvanı ile **başlatılan soruşturmanın 2547 sayılı Kanunun 53/A maddesi uyarınca disiplin soruşturması olduğu açıkça belirtilmelidir.**

Disiplin soruşturması başlatılmış olduğu şikayetçiye (varsa vekiline) bildirilir.

Disiplin soruşturmanın sadece disiplin amirleri tarafından başlatılması mümkün olup, disiplin amirinin yardımcıları tarafından başlatılmaz. Yardımcılar disiplin amiri adına da disiplin soruşturması başlatamazlar. Yardımcıların ancak disiplin amirinin yerine vekalet etmesi durumunda vekalet süresi içerisinde disiplin soruşturması başlatmaları mümkündür.

Üst disiplin amirinin soruşturma açtığı veya açtırdığı disiplin olayında alt disiplin amiri ayrıca soruşturma yapamaz veya yaptırılmaz.

Daha önce açılmış soruşturma varsa bunlar üst amirin açtığı veya açtırdığı soruşturma ile birleştirilir.

Bilimsel araştırma ve yayın etiğine ilişkin disiplin cezası verilmesini gerektiren fiiller açısından soruşturma başlatılmadan önce bilimsel araştırma ve yayın etiği kurullarınca inceleme yapılması zorunludur.

Disiplin amiri soruşturmayı kendisi yapabileceği gibi soruşturmayı yapmak üzere birim içerisinden soruşturmacı veya komisyon görevlendirebilir.

Ancak zorunlu hallerde ilgili Birimler tarafından Rektörlük Hukuk Müşavirliği aracılığıyla diğer Birimlerden soruşturmacı talep edilebilir.

3-) Disiplin Soruşturması Başlatma Zamanışı

Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

a) Uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarında 1 (bir) ay içinde,

b) Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezasında 6 (altı) ay içinde,

disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin soruşturması açılamaz.

4-) Soruşturmacının Nitelikleri

Soruşturmacının görev ve unvanı, soruşturulanın görev ve unvanının üstünde veya onunla aynı düzeyde olmalıdır. Soruşturulanın disiplin cezası verilmesini gerektiren fiili işlediği ve disiplin soruşturmasının başlatıldığı tarihteki görev veya unvanının farklı olması hâlinde disiplin soruşturması, üst görev veya unvanı esas alınarak yürütülür.

Fiilin ast ile üst tarafından birlikte işlenmesi halinde soruşturma usulü ve disiplin cezası verme yetkisi üste göre belirlenir.

Soruşturulanın disiplin cezası verilmesini gerektiren fiili işlediği ve disiplin soruşturmasının başlatıldığı tarihteki görev veya unvanının farklı olması hâlinde disiplin soruşturması, üst görev veya unvanı esas alınarak yürütülür.

5-) Soruşturmanın Yapılış Usulü

Disiplin soruşturmasını açmaya yetkili disiplin amiri soruşturmayı bir soruşturmacı vasıtası ile yaptırır.

Disiplin soruşturmasında kullanılması gerekli olan disiplin soruşturması şablon örnekleri Üniversite Hukuk Müşavirliğinin web sayfasına Word formatında bulunmakta olup, anılan şablon örneklerinden idari birimlerin ve soruşturmacıların yararlanması yerinde olacaktır.

Belirli aşamalardan geçilmek suretiyle yürütülen disiplin soruşturmalarında başlangıçta “soruşturulanın disiplin kurallarına aykırı bir fiil işlediği iddiası” söz konusudur. Gerek ceza yargılamasında gerekse ceza yargılamasının önemli bazı ilke ve esaslarının uygulama alanı bulduğu disiplin hukukunda salt başlangıçtaki soyut iddiaya dayanarak sonuca ulaşılması, diğer bir deyişle karar verilmesi çağdaş hukuk sistemlerinde kabul görmemektedir. Bu bağlamda, öncelikle başlangıçtaki soyut iddianın “gerçek” olup olmadığı araştırılmalıdır. Bu nedenle disiplin soruşturması özünde bu araştırma faaliyetini ifade etmektedir. Olayı bütün yönleriyle aydınlatmak ve sonuçta sağlıklı bir karar verilmesini sağlayacak olan da soruşturmacı tarafından yürütülen bu araştırma faaliyeti kapsamında elde edilen somut bilgi ve belgelerdir. Bu bağlamda, öncelikle başlangıçtaki soyut iddianın detaylı olarak araştırılması gerekmektedir. Yargı kararlarında yer alan şekliyle “fiilin sübuta ermesi” soruşturulanın iddia edilen fiili işlediğinin soruşturma sürecinde elde edilen somut bilgi ve belgelerle kanıtlanması anlamına gelmektedir.

Soruşturmacı olayı bütün yönleriyle aydınlatmak durumunda olduğundan sadece soruşturulanın aleyhindeki hususları değil lehindeki hususlar/delille de araştırmalı ve değerlendirmelidir.

Soruşturmacı, disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, savunma ve ifade alma, tanık dinleme, bilirkişiye başvurma, keşif ve inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisini haizdir.

Soruşturmacının, görevlendirme kapsamında talep ettiği bilgi ve belgeler gecikmeksizin kendisine verilir.

Soruşturmacı, görevlendirildiği konuda soruşturma yürütür; soruşturma sırasında disiplin soruşturmasına konu olabilecek başka fiillerin ortaya çıkması durumunda bunları gecikmeksizin disiplin amirine bildirir.

Disiplin soruşturmasının gizliliği esas olup, soruşturma konusuna ilişkin gizlilik noktasında gerekli hassasiyet ve özenin gösterilerek, gizlilik ihlaline yol açacak durumlardan kaçınılması gerekmektedir.

Soruşturma, görevlendirme yazısının tebliğ tarihinden itibaren iki 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 karar verir.

Soruşturmacı öncelikle, olayla ilgili bütün delil, bilgi ve belgeleri toplamalıdır. Soruşturma konusu olayın aydınlatılabilmesi için soruşturulanın savunmasını ve şikayetçinin ek beyanı almalı ve delillerin de bildirilmesi istemelidir. Ayrıca olayla ilgili bilgisi olan kişilerin/tanıkların usulüne uygun ifadelerini mutlaka almalıdır.

Her soruşturma işlemi bir tutanakla tespit edilir. Tutanak, işlemin nerede ve ne zaman yapıldığı, işlemin mahiyeti, kimlerin katıldığı, ifade alınmış ise soruları ve cevapları belirtecek şekilde düzenlenir. Tutanak soruşturmacı, katip, ifade sahibi veya belge sorumluları ile keşif yapılmışsa hazır bulunanlar tarafından imzalanır.

Soruşturma konusu olayla ilgili tanık ifadeleri alınırken tanıkların yeminli ifadelerinin alınması gerekmekte olup, yemine engel bir durumu varsa bu durumda belirtilmez. Tanıkların ifadeleri usulüne uygun şekilde alınmalıdır.

Savunma istem, ek beyan istem ve ifade çağrı yazıları ilgililere tebliğ edilmeli ve bu tebligat işlemi belgelendirilmeli ve tebliğe ilişkin belgede tebliğ/tebellüğ tarihi mutlaka belirtilmelidir.

Soruşturma konusu olayla ilgili olarak çözümü uzmanlık, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hallerde mutlaka Bilirkişi Raporu alınması gerekmektedir. **Bilirkişi raporu temini için disiplin soruşturması başlatan birime başvurulmalı ve disiplin soruşturması açan yetkili birim aracılığıyla talep edilen bilirkişi raporunun resmi yollardan alınması sağlanmalıdır.**

Soruşturma aşamasında tüm ifade ve savunma işlemleri tamamlandıktan ve gerekli görülen tüm deliller toplandıktan sonra soruşturmacı tarafından soruşturma raporu hazırlanır. Soruşturma raporunun dört bölümden oluştuğunu söylemek mümkündür:

- a) Birinci Bölümde soruşturmaya ilgili temel bilgiler yer alır:
 - Soruşturma Onayı.
 - Soruşturmaya Başlama Tarihi.

- Şikayet Edenin Kimliği ve Adresi ve varsa Vekili.
- Soruşturulanın Kimliği ve Adresi ve varsa Müdafii.
- İddia Edilen Suç ve Tarihi.

b) İkinci Bölümde: soruşturma kapsamında elde edilen deliller yazılır ve ifadeler özetlenir:

- Deliller.
- Şikayet Özeti.
- Soruşturulanın İfade Özeti.
- Tanık İfadesi Özeti
- Varsa Bilirkişi Raporu özeti.
- Vd. delillerin özeti.

c) Üçüncü Bölüm değerlendirme bölümüdür. Bu bölümde atılı suçu oluşturan olaylar mevcut delillerle ilişkilendirilerek açıklanır. Her suç iddiası ayrı ayrı tahlil edilerek delillere göre atılı eylemin sabit olup olmadığı tartışılır. Ulaşılan sonuçların gerekçelerinin belirtilmesi önemli olduğundan, herhangi bir tartışma, değerlendirme yapılmaksızın doğrudan sonucun yazılması yeterli değildir. Soruşturmacı atılı eylemin sabit olup olmadığı hakkında bir sonuca ulaşırken soruşturma sürecinde topladığı bilgi ve belgelerin bazılarına itibar etmemiş ise bunun gerekçelerini belirtmelidir. Bu durum özellikle aynı güçte olan fakat birbiriyle çelişen bilgi ve belgeler bakımından önemlidir.

d) Dördüncü Bölüm sonuç ve teklif bölümüdür. Soruşturulanın sadece aleyhine olan hususlar değil lehine olan hususlarda ileri sürülür. Burada soruşturmacı bir önceki bölümde yaptığı değerlendirmelere göre ulaştığı sonucu diğer bir deyişle soruşturulanın eyleminin suç teşkil edip etmediği ve suç teşkil etmekte ise karşılık geldiği disiplin cezası konusundaki görüşünü belirterek, disiplin cezası verilmesi gerekmekte ise hangi disiplin cezasının verilmesi gerektiği noktasındaki teklifini belirtir. Soruşturma raporunda her isnat yönünden ayrı ayrı olarak son soruşturmanın açılıp açılmaması gerektiği yönündeki teklif açıkça yer almalıdır.

Disiplin soruşturmasında ceza teklifinde bulunulmadan önce mevzuatta zamanaşımı ile ilgili öngörülen süreler dikkate alınarak, soruşturma açma veya ceza verme yetkisinin zamanaşımına uğrayıp uğramadığı mutlaka değerlendirilmelidir.

Gerek eksik incelemenin bulunduğu gerekse şüphenin tamamen giderilemediği hallerde eldeki veriler fiili kanıtlamaya yetmemektedir. Olayla ilgili bütün somut veriler toplanmış olmasına rağmen hala soruşturulanın fiili işlediğinden şüphe duyulmakta ise genel ceza hukuku ilkesi olan “Şüpheden Sanık Yararlanır İlkesi”nin olaya uygulanması gerekmektedir. Aksi durumda ceza teklifinde bulunulması veya ceza verilmesi hukuka aykırı olacaktır. Atılı fiilin sabit olup olmadığı hakkındaki kanaat bu verilere dayandığından soruşturma raporunda bunlara dayanılarak fiilin kanıtlanıp kanıtlanmadığının tartışılması önemlidir.

Soruşturma raporları yalın bir anlatımla kaleme alınmalı; çelişkili ifadelerden kaçınılmalıdır. Değerlendirmelerin nesnel bir yaklaşımla yapılması önemlidir. Rapor bütün soruşturma konularını kapsayacak nitelikte olmalıdır. Soruşturma konusuyla ilgili fiil ve durumlar, açık ve gerektiğince ayrıntılı şekilde belirtilmelidir. Soruşturma evresi sonunda toplanan deliller ve suçun işlendiği hususunda yeterli şüphe oluşup oluşmadığı ortaya

konulmalıdır. Kendisine suç isnat edilenin lehindeki ve aleyhindeki tüm kanıtlar dikkate alınmalıdır.

Soruşturma Raporu bütün soruşturma konularını kapsayacak nitelikte olmalıdır. Teklifin sebep ve dayanakları açıkça belirtilmelidir. Sonuç ve kanaat kısmında soruşturulanın eylemleri ve sorumlulukları değerlendirilerek ve gerekçesi belirtilerek, teklifte bulunulması gerekmektedir.

6-) Soruşturmacının Soruşturmayı Tamamlama Süresi

Disiplin soruşturmasının amacına ulaşabilmesi için kural ve yaptırımların zamanında uygulanması gerektiğinden; mevzuatlardaki sürelerle uygun hareket edilmeli, haklı nedenler bulunmadıkça soruşturma süresi uzatılmamalıdır.

Soruşturma, görevlendirme yazısında daha kısa bir tarih belirtilmemişse, görevlendirme yazısının tebliğ tarihinden itibaren iki 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 karar verir.

Disiplin soruşturmasında usul hükümlerine sıkı şekilde riayet edilmesi gerektiğinden mevzuatlardaki sürelerle uygun hareket edilmeli ve haklı nedenler bulunmadıkça soruşturma süresi uzatılmamalıdır. Bu bağlamda, soruşturmacı gereken dikkat ve özeni göstererek soruşturmayı makul bir süre içerisinde tamamlamalıdır.

Soruşturmacı, soruşturmanın tamamlanması üzerine hazırladığı soruşturma raporunu ve dosyayı Soruşturma Açan Makama teslim eder.

7-) Savunma Hakkı

Soruşturulanın savunma hakkını tam ve gereği gibi kullanmasına olanak tanınmalıdır. Savunma istem yazılarında, atfedilen veya iddia edilen eylemin ne olduğu açık bir biçimde belirtilmelidir. Hatta savunma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasının sağlanması ve ileride savunma hakkının kısıtlandığı veya gerektiği gibi kullanılmadığı yönünde bir iddiayla karşılaşılması için şikayet dilekçesi de soruşturulana gönderilebilir. Soruşturulan, soruşturma dosyasının tarafı olduğundan yazılı olarak talep etmesi durumunda kendisine dosyadan örnek verilmesi mümkündür.

Soruşturulana, iddialar hakkında savunma imkanı tanınmadan disiplin cezası verilemez.

Hakkında üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezası istenenler soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.

8-) Aynı Fiilden Dolayı Ceza Soruşturması Veya Kovuşturması Yapılması

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.

Gerektiğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı süreleri durur.

Bir fiilin diğer kanunlar uyarınca idari yaptırıma bağlanmış olması, aynı fiile bu Kanun kapsamında disiplin cezası verilmesine engel teşkil etmez.

9-) Alt Ceza Teklifi ve Uygulanması

Disiplin cezalarını vermeye yetkili amirler ile disiplin kurulları; bu cezalardan birini tayin ve takdir ederken, disiplin suçunu oluşturan fiil ve hareketlerin ağırlığını, sanığın hangi maksatla hareket ettiğini ve amacını, daha önce bir disiplin cezası alıp almadığını, davranış, tavır ve hareketlerini, işlediği fiil ve yaptığı hareket dolayısıyla nedamet duyup duymadığını dikkate almalıdırlar.

Bu hüküm cezanın kişiselleştirilmesine olanak sağlayan bir düzenlemedir. Mahkemeler bu maddenin uygulanıp uygulanmadığını inceleme konusu yapmakta ve uygulanmamış olması halinde işlemin iptaline karar verebilmektedir.

10-) Disiplin Cezası Verme Yetkisi

Uyarma ve kınama cezaları sıralı disiplin amirleri tarafından, Rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından verilir.

Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları kişinin görevli olduğu birimdeki disiplin kurulu kararı ile verilir.

Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları atamaya yetkili amirin teklifi üzerine Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla verilir.

Rektörler, bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürleri ve dekanlar hakkında aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları Yüksek Disiplin Kurulu kararıyla verilir.

Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar, soruşturmada eksiklik olduğunun tespiti halinde eksikliklerin giderilmesi amacıyla dosyayı iade edebilir, soruşturmacı tarafından önerilen disiplin cezasını aynen verebilir, hafifletebilir veya reddedebilir. Teklif edilen cezanın reddedilmesi halinde ilgili disiplin amiri ya da kurulu tarafından ret gerekçesine uygun olarak en geç üç ay içerisinde yeni işlem tesis edilebilir.

Disiplin cezası verme yetkisi devredilemez.

Disiplin kurulları gerekli gördüğü takdirde ilgilinin özlük dosyasını ve her türlü evrakı incelemeye, ilgili yerlerden bilgi almaya, her türlü incelemeyi yaptırmaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidir.

Soruşturma neticesinde karar verecek Disiplin Amiri veya Kurulu tarafından soruşturma dosyası, soruşturmanın mevzuatta belirlenen usul ve esaslara uygun olarak

yürütölüp yürütölmediğini ve eksiklik bulunup bulunmadığını yönünden inceler. Burada incelemeyi disiplin cezası vermeye ya da vermemeye yetkili amir veya kurul yapmalıdır. Şayet varsa hataların düzeltilmesi ve eksikliklerin giderilmesi için dosya soruşturmacıya iade edilmelidir.

11-) Disiplin Cezası Verilmesinde Uygulanacak Temel İlkeler

Aynı fiile birden fazla disiplin cezası verilemez. Fiilin birden fazla disiplin suçu teşkil etmesi hâlinde bu suçlardan en ağır cezayı gerektiren disiplin cezası verilir.

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiilin, cezaların özlük dosyasından çıkarılmasına ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Tekerrüre esas alınacak cezanın, süresi içerisinde itiraz edilmemesi veya itirazın reddedilmesi suretiyle kesinleşmiş olması gerekir. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiiller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir. Kanunla affedilmiş disiplin cezaları ile tekerrür nedeniyle verilen bir derece ağır cezalar tekerrüre esas alınmaz.

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan veya ödöl veya başarı belgesi alanlara verilecek disiplin cezalarında bir derece alt ceza uygulanabilir. **Bir derece alt cezayı, asıl cezayı vermeye yetkili makam verir.**

Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına bir üst ceza uygulanması gereken hallerde üst ceza kamu görevinden çıkarma cezasıdır. Kamu görevinden çıkarma cezasına bir alt ceza uygulanması gereken hallerde ise alt ceza kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasıdır.

Bu Kanunda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer fiilleri işleyenlere de hangi disiplin fiiline benzediği belirtilerek aynı türden disiplin cezaları verilir.

Birinci derecenin son kademesinde bulunulması nedeniyle kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının uygulanamaması halinde brüt aylıklarının 1/4'ü ila 1/2'si oranında aylıktan kesme cezası uygulanır. Tekerrürü halinde ise ilgili disiplin kurulu tarafından kamu görevinden çıkarma cezası verilir.

Disiplin cezaları, verildikleri tarihten itibaren, aylıktan veya ücretten kesme cezası ile kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezası ise cezanın verildiği tarihi izleyen aybaşında uygulanır.

Disiplin cezaları üst disiplin amirine, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezası tüm yükseköğretim kurumlarına, kamu görevinden çıkarma cezası ise ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Bu nedenle ilgili disiplin amiri veya disiplin kurulu tarafından verilen cezalar Üniversite Personel Daire Başkanlığına bildirilir.

12-) Disiplin Kurulları ve Teşekkölü

Yüksek Disiplin Kurulu, Yükseköğretim Genel Kuruludur.

Üniversite Disiplin Kurulu, Üniversite Yönetim Kuruludur.

Üniversiteye bağlı birimlerin Yönetim Kurulları Disiplin Kurulu olarak görev yapar.

Rektörlüğe bağlı birimlerdeki Disiplin Kurulu; akademik personel ve daire başkanı kadrosunun dengi ve üstü kadrolarda bulunanlar için Rektör Yardımcısı başkanlığında Üniversite Yönetim Kurulunca her takvim yılı başında belirlenen profesör unvanlı dört öğretim üyesinden, memurlar için ise Genel Sekreterin başkanlığında, Hukuk Müşaviri ile Personel Dairesi Başkanından oluşur.

Disiplin kurullarında profesörlerle ilgili hususların görüşülmesinde doçent ve doktor öğretim üyeleri, doçentlerle ilgili hususların görüşülmesinde doktor öğretim üyeleri ve kendileri ile ilgili hususların görüşülmesinde ilgili üyeler görüşmelere katılamazlar.

Soruşturmada görev alanlar disiplin kurullarındaki oylamalara, disiplin kurulunda görev alanlar ile disiplin cezası verenler bu cezalara itirazların görüşüldüğü kurullardaki oylamalara katılamazlar. Aynı gerekçelerle daha önce soruşturmada tanık sıfatıyla ifadesi alınmış kişinin de disiplin kuruluna katılmaması mümkün değildir.

Herhangi bir sebeple disiplin kurullarının teşekkül edememesi halinde eksik üyelikler eşdeğer unvana sahip öğretim üyeleri arasından Senato tarafından belirlenen üyelerce tamamlanır.

Soruşturmacının dosyayı teslim etmesinden sonra, dosyanın tekemmül ettiğinin anlaşılması üzerine disiplin cezası vermeye yetkili Disiplin Amiri veya Kurulu tarafından soruşturulandan son savunmasının alınması gerekmektedir. Yargı içtihatlarında soruşturulandan son savunması alınmaksızın verilen disiplin cezalarının hukuka aykırı olduğu belirtilmektedir.

Son savunma istem yazısında, soruşturulana hakkında soruşturma açılan eylemin ne olduğu, eyleminin hangi disiplin cezasına karşılık geldiği, önerilen disiplin cezasının nev'i, ceza önerilmesinin gerekçesi, savunmasını özürsüz olarak yapmaması veya özrünü zamanında bildirmemesi durumunda savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı belirtilir. Uygulamada hesaplamada hatalar yaşandığından tebliğden itibaren 7 günden fazla süre verilmesi (mesele 10 gün) yerinde olacaktır.

13-) Disiplin Cezası Verme Zamanaşımı

Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiillerin işlendiği tarihten itibaren 2 (iki) yıl, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını gerektiren fiil açısından 6 (altı) yıl geçmiş ise disiplin cezası verilemez. Bilimsel bir eserin akademik atama ve terfilerde kullanılması ya da kısmen veya tamamen yeniden yayımlanması hâlinde bu zamanaşımı süreleri yeniden işlemeye başlar.

Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi hâlinde, kararın idareye ulaştığı tarihten itibaren kalan disiplin ceza zamanaşımı süresi içerisinde, zamanaşımı süresinin dolması veya 3 (üç) aydan daha az süre kalması hâlinde en geç üç ay içerisinde karar gerekçesi dikkate alınarak yeniden disiplin cezası tesis edilebilir.

14-) Disiplin Cezasına İtiraz

Uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz, ilgilinin görevli olduğu birimin Disiplin Kuruluna, Rektör tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı Üniversite Disiplin

Kuruluna, Rektörler ve bağımsız Vakıf Meslek Yüksekokulu Müdürleri için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir.

Cezayı veren disiplin amiri disiplin kurullarına katılamaz. Bu halde ilgili Disiplin Kuruluna, üyelerden en yüksek unvanlı öğretim üyesi, en yüksek unvanlı öğretim üyesinin birden fazla olması halinde en kıdemli üye, öğretim üyesi bulunmaması halinde en kıdemli öğretim görevlisi başkanlık eder.

Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezasına karşı itiraz ilgilinin görevli olduğu Üniversite Disiplin Kuruluna, yükseköğretim üst kuruluşlarında görev yapan personel için Yüksek Disiplin Kuruluna yapılabilir.

İlgili Birim Disiplin Kurulunun kararına karşı yapılan itiraz dilekçe ilgili Birime aracılığıyla veya doğrudan Üniversite Disiplin Kuruluna yapılabilir. İtirazın; ilgili Birim aracılığıyla yapılması durumunda ilgili Birim tarafından itiraz dilekçesi ve soruşturma dosyası Rektörlük Makamına gönderilir, Üniversite Disiplin Kuruluna yapılması durumunda ise Rektörlük Makamı tarafından ilgili Birimden soruşturma dosyası talep edilir.

İtiraz süresi, cezanın tebliğ tarihinden itibaren 7 (yedi) gündür.

İtiraz mercileri, itiraz tarihinden itibaren 60 (altmış) gün içinde karar verir.

İtiraz mercileri itirazı kabul ya da reddedebilir. İtirazın kabul edilmesi halinde ceza tüm sonuçlarıyla ortadan kalkar, ancak ilgili disiplin amiri veya disiplin kurulu tarafından kabul gerekçesine uygun olarak en geç 3 (üç) ay içerisinde yeni bir işlem tesis edilebilir.

15-) Görevden Uzaklaştırma

Görevden uzaklaştırma, Devlet veya vakıf yükseköğretim kurumlarında yürütülen kamu hizmetinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülen üst kuruluşlar ile yükseköğretim kurumu yöneticileri, öğretim elemanları, memurlar ve diğer personel hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir.

Görevden uzaklaştırma tedbiri disiplin veya ceza soruşturmasının herhangi bir safhasında üç ay süreyle alınabilir.

Soruşturmayı yürütenler görevden uzaklaştırmayı teklif edebilirler.

Bu sürenin bitiminde tedbir kararının alınmasına ilişkin sebeplerin devam etmesi halinde tedbir her defasında üç ay uzatılabilir.

Görevden uzaklaştırmaya Yükseköğretim Üst Kuruluş Başkanları ile Devlet yükseköğretim kurumlarında atamaya yetkili amirler, vakıf yükseköğretim kurumlarında rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokullarında müdürler yetkilidir.

Görevinden uzaklaştırılanlar hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen on işgünü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.

Görevden uzaklaştırma işleminden sonra süresi içinde soruşturmaya başlamayan, görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılmasının zorunlu olduğu durumlarda bu tedbiri kaldırmayan veya

görevden uzaklaştırma işlemini keyfi olarak veya garaz ya da kini dolayısı ile yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan yetkililer, hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidirler.

Soruşturma sonunda kamu görevinden çıkarma cezası önerilmesi hali dışında görevden uzaklaştırma tedbiri, bu tedbiri alan yetkililerce derhal kaldırılır.

Görevden uzaklaştırma tedbiri alınmakla beraber, soruşturma sonunda yetkili makam veya mercilerce hakkında kamu görevinden çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler ile ceza kararından evvel haklarındaki disiplin soruşturması af ile kaldırılanlar, bu kararların kesinleşmesi üzerine veya tedbir süresinin dolması hâlinde derhal göreve iade edilirler.

Kişinin görevi başında kalmasının, soruşturmanın devamına engel olmadığı hallerde görevden uzaklaştırma tedbiri süresi dolmadan da kaldırılabilir.

16-) Özlük Dosyasında Saklama

Disiplin cezaları ilgililerin özlük dosyalarında saklanır.

Uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından itibaren 5 (beş) yıl, aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezalarının uygulanmasından itibaren 10 (on) yıl sonra atamaya yetkili amire başvurularak verilmiş olan cezaların özlük dosyasından silinmesi talep edilebilir. İlgilinin, bu süreler içerisindeki davranışları, isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, talep yerine getirilir.

17-) Tebligat

Soruşturma kapsamında yapılacak tebligatlarda 7201 sayılı Tebligat Kanunu uyarınca hem soruşturmacı tarafından hem de idare tarafından PTT veya memur vasıtasıyla tebligat yapılması gerekmektedir.

Memur vasıtasıyla yapılacak tebligatlarda tebliğ/tebellüğ belgesi düzenlenerek tebligat yapılması, PTT aracılığıyla yapılacak tebligatlarda ise iadeli taahhütlü veya idari tebligat yapılması esastır.

18-) Kurumdan Ayrılanların Durumu

Fiili işleyen emeklilik veya başka nedenlerle görevinin sona ermesi, hakkında soruşturma açılmasına ve soruşturmanın devamına engel olmaz.

Bu durumda soruşturma sonunda verilen disiplin cezası, özlük dosyasında saklanır.

Aylıktan veya ücretten kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme cezaları ilgilinin kamu görevine dönmesi ya da bir vakıf yükseköğretim kurumunda göreve başlaması halinde uygulanır.

Bu kapsamda emeklilik, istifa, müstafi sayılma, nakil, yeniden atanma, kamu görevinden çıkarılma vb. herhangi bir nedenle Üniversitemizden ayrılan personel hakkında da disiplin amiri tarafından disiplin soruşturması başlatılır ve yetkili amir ve kurullar tarafından karar alınır.