

Bölüm: İnsan Kaynakları
Birim: Tüm Birimler
Konu: Davranış Kuralları

Çalışanlardan, Şirket ile ilgili tüm iş ve işlemlerini en yüksek düzeyde dürüstlük, doğruluk, etik kurallar, nezaket ve diğer çalışanlara, müşterilere, ziyaretçilere ve Şirket kaynaklarına saygı çerçevesinde yürütmeleri beklenir. Bu politika, çalışan davranışları ve performansına ilişkin standartların tanımlanması ile kabul edilemez davranışlar söz konusu olduğunda uygulanacak düzeltici aksiyonlara rehberlik etmeyi amaçlamaktadır.

A. Aşağıda belirtilen davranış, performans veya faaliyet türleri iş akdinin feshi için gerekçe oluşturur. Şirket, gerekli görmesi halinde, olayın tüm yönleriyle değerlendirilmesi amacıyla çalışanı belirli bir süre için geçici olarak görevden uzaklaştırabilir. Görevden uzaklaştırma ücretli veya ücretsiz olabilir. Görevden uzaklaştırmanın ardından iş akdi feshedilirse, görevden uzaklaştırma süresi ücretsiz olarak değerlendirilir. Ayrıca, Şirket veya tesis kurallarının ya da politikalarının ihlal edilmesi halinde, ihlalin iş akdinin feshini gerektirecek ağırlıkta olmadığı değerlendirilirse, görevden uzaklaştırma ücretsiz olarak da uygulanabilir.

1. Şirketin İş Yerinde Şiddet Politikası'nın ihlal edilmesi.
2. Şirket varlıklarının veya Şirket mülkiyetinin çalınması ya da kasıtlı olarak zarar verilmesi.
3. Gerekli onaylar alınmadan Şirket mülkünün Şirket sahası dışına çıkarılması.
4. Şirket mülkünde, Şirketi temsil ederken veya Şirket tarafından düzenlenen faaliyetler sırasında alkollü içeceklerin, kontrol altındaki maddelerin veya yasa dışı uyuşturucuların yetkisiz kullanımı ya da bulundurulması.
5. Kontrol altındaki maddelerin etkisi altında çalışmak veya vücutta yasal olmayan düzeyde maddelerin bulunması.
6. Tıbbi izin olmaksızın yasaklı maddelerin, kontrol altındaki maddelerin veya reçeteli ilaçların kullanılması, bulundurulması, satılması, dağıtılması, satın alınması ya da satın alma veya satma teklifinde bulunulması.
7. Suç teşkil eden faaliyetler veya kabul edilemez nitelikte kişisel davranışlar.
8. Yetkili izin olmaksızın hassas ticari bilgilerin, planların, ticari sırların, gizli verilerin veya stratejilerin rakiplere ya da ilgili üçüncü taraflara açıklanması.
9. Yönetimi bilgilendirmeksizin üç ardışık iş günü boyunca işe gelinmemesi.
10. Üretimin kasıtlı olarak engellenmesi veya verilen talimatların ya da belirli görevlerin yerine getirilmemesi.
11. Verilen emirlere itaatsizlik.

12. Görevlerin ihmal edilmesinden kaynaklanan sürekli ve tatmin edici olmayan performans.
 13. Görevin kötüye kullanılması (yetkinin kötüye kullanımı) veya hukuka aykırı ya da uygunsuz davranışlar (disiplin suistimali).
 14. Şirkete ait her türlü kayıt ve belgenin gerçeğe aykırı şekilde düzenlemesi veya tahrif edilmesi.
 15. Tesis kurallarının, iş sağlığı ve güvenliği ya da güvenlik düzenlemelerinin kasten ihlal edilmesi.
 16. Tehdit edici şekilde müstehcen veya argo dil kullanılması, kavga edilmesi, diğer çalışanların işine müdahale edilmesi, uygunsuz davranışlar veya sözde “şaka” yapılması.
 17. Hassas ticari veya gizli bilgilere, ticari sırlara ya da gizli verilere yönelik hırsızlık, zarar verme veya şüpheli ihlal durumlarına ilişkin bilginin yönetimden gizlenmesi.
 18. Şirket aleyhine hukuki yaptırımlara yol açabilecek şekilde yazılım patentlerinin veya lisanslarının ihlal edilmesi. Şirket bilgisayarlarında yasa dışı yazılım kopyalarının oluşturulması ve/veya paylaşılması.
 19. Kamu otoriteleri tarafından belirlenen mevzuat hükümlerinin kasten ihlal edilmesi.
- B. Aşağıda belirtilen davranış veya faaliyetler; ağır disiplin yaptırımlarına, ücretsiz geçici görevden uzaklaştırmaya, disiplin denetimi sürecine alınmaya veya iş akdinin feshine gerekçe oluşturabilir.
1. Malzeme veya sarf malzemelerinin dikkatsizce israf edilmesi ya da araç, ekipman veya tesislerin yanlış veya amacı dışında kullanılması.
 2. Yönetim tarafından yetkilendirilmemiş olmasına rağmen başka bir çalışana ait iş kartının doldurulması veya çıktısının alınması.
 3. Tesis kurallarının, iş sağlığı ve güvenliği veya güvenlik düzenlemelerinin ihlal edilmesi.
 4. Çalışma biriminde izinsiz bulunmama ya da çalışma sırasında uyuma.
 5. Verilen talimatların ve görevlerin yerine getirilmemesi.
 6. Dikkatsizlik veya ihmal sonucu hatalı ürün üretilmesi ya da hatalı işlerin gizlenmesi.
 7. Yetkisiz veya yasa dışı müşteri yönlendirmesi, tanıtım faaliyeti veya satış yapılması.
 8. Cinsiyet, ırk, yaş, din, uyruk, engellilik durumu veya gazi statüsüne dayalı ayrımcılık veya taciz.
 9. Talimatlara uyulmaması veya görevlerin ihmal edilmesi sonucu ortaya çıkan tatmin edici olmayan performans.
 10. Telefon veya ofis hizmetlerinin aşırı kişisel kullanımı ya da çalışan olmayan kişilere parola veya erişim kodlarının verilmesi gibi çalışan ayrıcalıklarının kötüye kullanılması.
 11. Sürekli geç kalma, diğer çalışanların verimliliğini olumsuz etkileme veya çalışma saatlerinin kişisel işler için yetkisiz şekilde kullanılması dahil olmak üzere zaman suistimali.

C. Aşağıda belirtilen ihlaller veya disiplin suistimalleri; iş akdinin feshi, disiplin yaptırımı uygulanması, ücretsiz geçici görevden uzaklaştırma veya disiplin denetimi sürecine alınmaya tabi olabilir.

1. Aşırı devamsızlık, işe geç kalma veya izinsiz işe gelmeme.
2. İş kazasının bildirilmemesi.
3. İş sağlığı ve güvenliği ile güvenlik düzenlemelerinin ihlal edilmesi.
4. Yönetim tarafından belirlenen üretim ve kalite standartlarına uygun şekilde çalışılmaması.
5. Sınırdan veya tatmin edici olmayan performans.
6. Kumar oynanması, görev sırasında uyuma, görevleri yerine getirme yeteneğini olumsuz etkileyen durumlar veya tartışmacı ya da karşı gelici davranışlar.
7. Yetkisiz duyuru asılması veya ilan panolarına müdahale edilmesi.
8. Şirkete ait veya özel araçların güvenli olmayan şekilde kullanılması.

A, B ve C listeleri sınırlayıcı nitelikte değildir. Yönetimin ihlalin ağırlığına ilişkin değerlendirmesine bağlı olarak, diğer disiplin suistimalleri veya tatmin edici olmayan performans durumları da iş akdinin feshi dahil olmak üzere disiplin yaptırımlarına konu olabilir. Herhangi bir disiplin yaptırımı uygulanmadan önce, yönetim kapsamlı ve detaylı bir inceleme gerçekleştirecektir. Uygulanacak disiplin yaptırımı, söz konusu incelemenin sonuçlarına dayanacaktır.

Niteliği hafif dahi olsa, disiplin suistimallerinin tekrarlanması iş akdinin feshine yol açabilir.

Kademeli disiplin süreci her durumda uygulanmayabilir. Ağır ihlaller, derhal işten çıkarma, görevden uzaklaştırma veya disiplin yaptırımı ile sonuçlanabilir.

Yerel mevzuatın izin verdiği ölçüde, çalışanlar "isteğe bağlı çalışma" statüsünde istihdam edilir. Çalışanlar, herhangi bir gerekçe göstermeksizin Şirket'ten ayrılmayı tercih edebilir; aynı şekilde Şirket de herhangi bir gerekçe göstermeksizin çalışanın iş akdini feshedebilir. Bu politika dokümanında yer alan hiçbir hüküm, bu temel hukuki ilişkiyi değiştirecek şekilde yorumlanmamalıdır.

Ç. Tüm disiplin uygulamaları; cinsiyet, ırk, ten rengi, din, uyruk, yaş, engellilik durumu, gazi statüsü veya vatandaşlık durumuna bakılmaksızın uygulanır. Amirler ve bölüm yöneticileri, politikanın ayrımcılık yapılmaksızın uygulanmasını sağlamak amacıyla insan kaynakları birimi ile birlikte çalışacaktır. "Haklı nedenle" yapılan fesihler veya iş hukuku uyuşmazlığına konu olabilecek fesihler, İş Birimi İnsan Kaynakları Direktörü veya Genel Müdür onayı ile gerçekleştirilir.

Onaylı:

Nazlı Şener
İnsan Kaynakları Yöneticisi