

# \*Uyarma cezası aşağıdaki disiplin suçlarında uygulanır:

1. Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, Üniversitece belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili araç ve gereçlerin kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak.
2. Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev yerini terk etmek.
3. Görevine ve iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak, iş saatlerinde gereksiz yere arkadaşlarını meşgul etmek.

ç) Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmak.

1. Çağrıldığı veya görevlendirildiği toplantılara kabul edilir bir özrü ( belgelenebilir sağlık sorunu veya şahsın kendisinden kaynaklanmayan beklenmedik, önüne geçilemeyen mücbir sebep) olmaksızın katılmamak.
2. Mesai saatinde görevini aksatacak şeylerle ( bilgisayar, cep telefonu vb. ) meşgul olmak, iş başında, mesai saatlerinde ve görev başında uyumak.
3. Mesai saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya amirine bilgi vermeksizin ziyaretçi kabul etmek.
4. 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.

ğ) Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek.

1. Kamu personeli vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak.



# \*Kınama cezası aşağıdaki disiplin suçlarında uygulanır:

1. Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, Üniversitece belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde kusurlu davranmak.
2. 4857 sayılı Kanunun 25’inci maddesinde belirtilen haller dışında görev sırasında amirine ve iş arkadaşlarına, öğrencilere söz veya hareketle saygısız davranmak, kötü muamelede bulunmak, küfretmek, hakarette ve tehditte bulunmak, sataşmak.
3. 4857 sayılı Kanunun 25’inci maddesinde belirtilen haller dışında işyerinde kavga etmek, tartışmak, saldırmak. ç) Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak.
4. Üniversitenin huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak.
5. Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak.
6. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamak, iş verimini aksatmak, görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak, iş barışını bozmak. g) Uyarma cezası gerektiren bir fiili ikinci kez işlemek.

ğ) Personel kimlik kartını başkalarına kullandırmak ya da başkasının kartını kullanmak suretiyle işe gelmemiş işçiyi gelmiş gibi göstermek.

1. Kamu personeline duyulan itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak.

ı) Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.

1. Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak.
2. Verilen görevi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek.



# \*Ücret Kesme Cezası aşağıda belirtilen durumlarda yazılı oranlarda uygulanır:

1. Mazeretsiz olarak bir ayda 1 iş günü işe gelmeyen işçiye 1 günlük net ücreti tutarında,
2. Mazeretsiz olarak bir ayda aralıklı 2 iş günü işe gelmeyen işçiye 2 günlük net ücreti tutarında,
3. Uyarma veya kınama cezası gerektiren bir fiilin 6 ay içerisinde ikinci kez işlenmesi halinde ve sonrasında her tekrarında 3

günlük net ücreti tutarında,

ç) Yönetimindeki aracı idareden izin almaksızın başkalarına kullandırmak fiilinin işlenmesi halinde 4 günlük net ücreti tutarında,

1. Kusurlu olarak görevle ilgili araç ve gereçlerin bozulmasına, hasarına neden olmak veya zamanında bozuklukların yetkiliye bildirilmemesi fiillerinin işlenmesi halinde 4 günlük net ücret tutarında,
2. İşin güvenliğini tehlikeye düşürmeksizin görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak, kullanmak veya kullandırmak fiilinin işlenmesi halinde 4 günlük net ücret tutarında,
3. Üniversiteye ait resmi araç gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak veya kaybetmek fiillerinin işlenmesi halinde 4 günlük net ücret tutarında,
4. İşyerinde alkollü içki bulundurmak, kullanmak, kumar oynamak ya da oynatmak fiillerinin işlenmesi halinde 4 günlük net ücret tutarında uygulanır.

ğ) 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.

# C:\Users\SUBU\Desktop\SUBÜ_LOGO.png\*Haklı fesih sebepleri:

4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesi gereğince süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

1. Sağlık sebepleri:
2. 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.
3. İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.
4. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:
5. 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.
6. 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.
7. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

ç) İşçinin amirine yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması,

1. İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
2. İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
3. 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.
4. İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ğ) 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.

1. İşçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.
2. Zorlayıcı sebepler: İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.
3. İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 4857 sayılı Kanunun 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.