



TÜRMOB

TÜRKİYE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER
VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLER ODALARI BİRLİĞİ

Aylık Yayın



Sayı 19



Nisan 2016

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI

BÜLTENİ



İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı

NİSAN AYI İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI BÜLTENİ

Tarih-Sayı **05.04.2016/ www.sgk.gov.tr**

Konu

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 2016/8 sayılı Genelge Yayımlandı (Sigortasız işçi çalıştırmayan ve primini süresinde ödeyen işverenlerin faydalandığı ilave 6 puan prim indirimi teşvikinde 10 işçi sınırı kaldırıldı.)

Özet

10/02/2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6663 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun’un 81 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “On ve üzerinde sigortalı çalıştıran işyerlerine” ibaresi “Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işyerlerine” şeklinde değiştirilmiş ve bu değişiklik 1/3/2016 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Buna göre, 30/5/2013 tarihli ve 2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki (I), (II) ve (III) sayılı listelerde yer alan il ve ilçelerde faaliyet gösterip 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (I) bendi hükmünden yararlanan işyerleri, 2016/Mart ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgesinden başlamak üzere, işyerinde ilgili ayda on (10) ve üzerinde sigortalı çalıştırılıp çalıştırılmadığına bakılmaksızın 1, 4, 5, 6, 13, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 ve 37 nolu belge türleri ile bildirilen sigortalıların tamamından dolayı söz konusu indirimden yararlanabilecektir.

Buna karşın, 2016/Şubat ayı ve öncesine ait aylık prim ve hizmet belgelerinde 46486, 56486, 66486 kanun numarasını seçerek bildirim yapan işyerlerinde ilgili ayda on ve üzerinde sigortalı çalıştırma partinin sağlanması gerektiğinden, 2016/Şubat ayı ve öncesinde on sigortalının altına düşülmesi halinde o ay için sigorta primi teşvikinden yararlanılması mümkün olmayacaktır.

Sigorta primi teşvikinden yararlanılacak ayda asıl işverence sigortalı çalıştırılmamasına karşın alt işverenlerince sigortalı çalıştırılması durumunda, 2016/Mart ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgesinden başlamak üzere, on (10) ve üzerinde sigortalı çalıştırılıp çalıştırılmadığına bakılmaksızın alt işverenlerce



çalıştırılan sigortalıların tamamından dolayı bu sigorta primi teşvikinden yararlanılması mümkün bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanununun 81 inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca, SGK'ya bildirmiş olduğu sigortalıları fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işverenler, bahse konu sigorta primi teşvikinden bir yıl süreyle yasaklı hale getirilmektedir. Bu nedenle 5510 sayılı Kanununun 81 inci maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen sigorta primi teşvikinden yararlanmak üzere bildiri yapılan sigortalının, bu işyerinde fiilen çalışmamasına rağmen aynı işverenin teşvik kapsamına girmeyen diğer illerdeki işyerlerinde çalıştığı tespit edildiğinde,

-Sigorta primi desteğinden yararlanan işyeri sigorta primi teşvikinden bir yıl süre ile yararlanamayacak,

-Tespit tarihine kadar yersiz yararlanan aylara ilişkin teşvik tutarları da işverenlerden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilecektir.

30/5/2013 tarihli ve 2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca, malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde beş puanlık prim indiriminden yararlanan işverenlerin, ilave altı puanlık prim indiriminden yararlanmaları mümkün bulunmaktadır. Ancak Kurum denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan denetimler, mahkeme ilamı ya da resmi kurum ve kuruluşlardan alınan yazılardan 2008/10. ay ve sonrası sürelerine ilişkin olarak çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediklerinin anlaşılması halinde, bu işverenler sigorta primi teşvikinden bir yıl süreyle yararlandırılmayacaktır.



Tarih-Sayı 06.04.2016/ 29676 Resmi Gazete

Konu İşkolu Tespit Kararı (No: 2016/9) Yayımlandı

Özet

Bel Karper Gıda Sanayi Anonim Şirketi'nde Bakanlığımızca yapılan incelemede; 1003993.059 SGK sicil numaralı Türkgücü Köyü Yolu Üzeri Çorlu/TEKİRDAĞ adresindeki fabrika işyerinde eritme peynir üretimi ve tereyağı paketleme işlerinin yapıldığı, 1109242.034 SGK sicil numaralı Dikilitaş Mah. Hakkı Yeten Cad. Selenium Plaza 10/312 Beşiktaş/İSTANBUL adresindeki idare merkezinde eritme peynir üretimi ve tereyağı paketleme işlerini yapan işyerinin, fabrika üretim işlerine bağımlı olarak yardımcı işleri olan satış, finans, muhasebe, pazarlama, lojistik ve idari işlerinin yürütüldüğü tespit edilmiş olduğundan, yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 02 sıra numaralı "Gıda sanayi" işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Karar: Bel Karper Gıda Sanayi Anonim Şirketi işyerlerinde yürütülen işlerin niteliği itibariyle İşkolları Yönetmeliğinin 02 sıra numaralı "Gıda sanayi" işkoluna girdiğine ve yapılan bu tespitin Resmî Gazete'de yayımlanmasına 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesi gereğince karar verilmiştir.



Tarih-Sayı 08.04.2016/ 29678 Resmi Gazete

Konu İşkolu Tespit Kararı (No: 2016/10) Yayımlandı.

Özet

Sanset Gıda Turizm San.ve Tic. A.Ş.'de Bakanlığımızca yapılan incelemede; Cumhuriyet Mah. 1358 Sok. No:155 Merkez/ORDU adresindeki fabrika işyerinde üretimde kullanılmak üzere fındık ve çikolata çeşitleri üretimi yapıldığından yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 02 sıra numaralı "Gıda sanayi" işkolunda yer aldığı,

Kızıldere Köyü Mevki 122. Ada/Parsel 1 KIRKLARELİ adresinde fabrika inşaatının yapıldığı, çalışanların inşaat işinin denetim, koordinasyon ve sevk işlerinde çalıştıkları tespit edildiğinden, yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 13 sıra numaralı "İnşaat" işkolunda yer aldığı,

Aynı işverenliğe bağlı diğer işyerlerinde Cumhuriyet Mah. 1358 Sok. No:155 ORDU adresindeki fabrika işyerinde üretilen fındık ve çikolata çeşitlerinin, depolanması, satışı, satışı ilişkin iade işlemleri yönetim, idare, finans, muhasebe, denetim, işlerinin yapıldığı, işçilerin özlük işlemlerinin de üretim merkezine bağlı olarak yürütüldüğü bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 02 sıra numaralı "Gıda sanayi" işkolunda yer aldığı, tespit edilmiştir.

Karar: Yapılan bu tespitlerin Resmî Gazete'de yayımlanmasına 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesi gereğince karar verilmiştir.



Tarih-Sayı 08.04.2016/ 29678 Resmi Gazete

Konu İşkolu Tespit Kararı (No: 2016/11) Yayınlandı.

Özet

Murat Ticaret Kablo Sanayi A.Ş.'de Bakanlığımızca yapılan incelemede; Organize Sanayi Bölgesi 4. Cad. No:28 İnegöl/BURSA adresinde 1273519.016 ve 0122986.016 SGK sicil no'ları altında hukuki bağıllık ile yönetimde birlik prensiplerini sağlayan tek bir işyeri olarak faaliyet gösterdiği, alınan siparişler doğrultusunda motorlu araçlarda kullanılmak amacıyla; oto elektrik tesisatı malzemelerinin imalatı, motorlu araçlar için kablo demeti, kablo tesisatı ve üretiminin gerçekleştirildiği, bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 12 sıra numaralı "Metal" işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Karar: Murat Ticaret Kablo Sanayi A.Ş. işyerinde yürütülen işlerin niteliği itibariyle İşkolları Yönetmeliğinin 12 sıra numaralı "Metal" işkoluna girdiğine ve yapılan bu tespitin Resmî Gazete'de yayımlanmasına 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesi gereğince karar verilmiştir.



Tarih-Sayı

13.04.2016/ 29683 Resmi Gazete

Konu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Devlet Personel Başkanlığı) tarafından Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No:6) Yayımlandı.

Özet

10/2/2016 tarihli ve 29620 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişiklikler sonrası, doğum ve evlat edinme sebebiyle verilecek izinlerin kullanımında kamu kurum ve kuruluşları arasında uygulama birliğinin sağlanması amacıyla söz konusu genel tebliğ yayımlanmıştır.

I. DOĞUM SEBEBİYLE VERİLECEK İZİNLER

A) Analık izni

657 sayılı Kanunun değişik 104 üncü maddesinin (A) fıkrası çerçevesinde verilecek analık izninin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1) Analık izni süresi

- Memura beklenen doğum tarihinden önce sekiz ve doğum yapmasından sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilecektir.
- Çoğul gebeliklerde (ikiz, üçüz, ...) doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki haftalık bir süre daha ilave edilecektir. Böylece, çoğul gebeliklerde doğumdan önceki analık izni süresi on haftadır.

2) Analık izninin kullanımı

- Annenin ölüm hali hariç analık izninden sadece kadın memur yararlanır.
- Analık izninin kesintisiz kullanılması gerektiğinden, bu izin kısım kısım kullanılamaz.

3) Doğum sonrası analık izni süresine eklenebilecek süreler

- Memur, sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporu ile belgelendirmesi kaydıyla, isteği üzerine beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda çalışabilir.
- Beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda çalışmaya



devam etmek isteyen memurun sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğuna dair tabip raporunu, doğum öncesi analık izin süresinin başlangıcında Kuruma iletmesi zorunludur.

c) Memura beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğuna dair verilen tabip raporu, Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli veya sözleşmesiz bir sağlık hizmeti sunucusundan alınabilir.

ç) Memurun sadece tabip raporuna dayanarak doğumdan önce Kurumunda fiilen çalıştığı süreler (tekil gebeliklerde azami beş hafta, çoğul gebeliklerde azami yedi hafta) doğum sonrası analık izni süresine eklenecektir. Sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporu ile belgelendirmeden bu süre içinde Kurumunda çalışmaya devam eden memurun fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenmeyecektir.

d) Beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda çalışabileceği tabip raporuyla onaylanan memurun bu süre içinde kanuni izinlerini (hastalık izni, mazeret izni, yıllık izin vb.) kullanması mümkündür. Ancak, bu kanuni izin süreleri doğum sonrası analık izni süresine ilave edilmeyecektir.

e) Her hal ve şartta memurun beklenen doğum tarihinden önceki üç hafta içinde Kurumunda çalışması mümkün değildir.

4) Erken doğum halinde analık izni

a) Beklenen doğum tarihinden önce doğum yapan memurun, doğum yapmadan önce kullanamadığı doğum öncesi analık izni süresi, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

aa) Beklenen doğum tarihinden önce sekiz hafta süreli analık iznine (çoğul gebeliklerde on hafta süreli analık iznine) ayrılan ve bu süre içinde erken doğum yapan memurun, erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süresi, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

ab) Beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda fiilen çalışan kadın memurun, son üç haftalık doğum öncesi analık izni süresi içinde erken doğum yapması halinde doğum öncesinde kullanamadığı analık izni süresi, kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler ile birlikte, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

ac) Beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde doğum öncesi analık iznine (çoğul gebeliklerde on haftalık analık iznine) ayrılmayarak, sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğuna dair tabip raporu almak suretiyle kurumunda fiilen



çalışmaya devam eden kadın memurun, bu süre içinde erken doğum yapması halinde, erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süresi ile birlikte kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

aç) Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten (tekil gebeliklerde 32 nci haftadan-çoğul gebeliklerde ise 30 uncu haftadan) önce gerçekleşen doğumlarda, erken doğum sebebiyle kullanılmayan sekiz haftalık doğum öncesi analık izni süresi ile birlikte doğum tarihinden doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihe kadarki süre, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

Örnek: Tekil gebe olan memurun 29 uncu haftada doğum yapması halinde doğum öncesi analık izninin başlaması gereken 32 nci haftaya kadarki üç haftalık süre, erken doğum sebebiyle kullanılmayan sekiz haftalık doğum öncesi analık izni süresi ile birlikte doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir. Böylece, memurun doğum sonrasında kullanacağı analık izni süresi 19 hafta olacaktır.

b) Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce doğum yapan ve 657 sayılı Kanununun 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değiştirilen 104 üncü maddesinin (A) fıkrasının yürürlüğe girdiği 10/2/2016 tarihinde analık iznini kullanmakta olan memurun doğum sonrası analık izni süresine, doğum tarihi ile doğum öncesi analık izninin başladığı tarih arasındaki süre ilave edilecektir.

5) Geç doğum halinde analık izni

Doğumun beklenen tarihten sonra gerçekleşmesi halinde, fazladan geçen süreler doğum sonrası analık izni süresinden düşülmeyecektir.

6) Ölü doğum halinde analık izni

a) Ölü doğum yapan memur, sağ doğum yapan memura verilen doğum öncesi ve doğum sonrası analık izninden aynı şekilde yararlanacaktır.

b) Memurun düşük mü yoksa ölü doğum mu yaptığı hususunda tabip tarafından verilen rapora göre karar verilecektir.



7) Annenin ölümü halinde babaya verilecek izin

Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilecektir.

8) Aylıksız izinde doğum yapan memurun analık izni

İlgili mevzuat gereğince aylıksız izin kullanmakta olan hamile memura, isteği halinde aylıksız izninin kesilmesi suretiyle göreve başlama şartı aranmaksızın, doğum öncesi ve doğum sonrası analık izni verilecektir.

9) Doğum öncesi sekiz ve doğum sonrası sekiz haftalık süre içinde Devlet memurluğuna atanma halinde verilecek analık izni

a) Beklenen doğum tarihinden önceki sekiz haftalık süre (çoğul gebeliklerde on haftalık süre) içinde Devlet memurluğuna ataması yapılan kişiye, göreve başlaması kaydıyla doğum öncesi analık izni süresinin kalan kısmı ile doğum sonrası analık izni kullanılacaktır.

b) Doğumdan sonraki sekiz haftalık süre içinde Devlet memurluğuna ataması yapılan kişiye, göreve başlaması kaydıyla sadece sekiz haftalık doğum sonrası analık izni süresinin kalan kısmı kullanılacaktır.

10) Öğretmenlere verilecek analık izni

a) Yaz tatili içinde beklenen doğum tarihinden önce doğum yapan öğretmenin erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izin süresi, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

b) Öğretmenlerin yaz tatiline denk gelen ve fiilen çalışılması halinde doğum sonrası analık izni süresine eklenebilen doğum öncesi beş haftalık (çoğul gebeliklerde yedi haftalık) analık izin süresi, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilmeyecektir.

B) Süt izni

657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (D) fıkrasında, “Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun



tercihi esastır.” hükmü yer almaktadır. Diğer taraftan, aynı maddenin (F) fıkrasında doğum yapan memura süt izni verilmeksizin belli şartlarla yarım gün izin hakkı tanınmıştır.

657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (D) fıkrası çerçevesinde doğum sebebiyle verilecek süt izninin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1) Süt izni talebi

Memur, doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren yarım gün izin hakkından mı yoksa süt izninden mi yararlanmak istediğini çalıştığı kurumuna dilekçe ile bildirecektir.

2) Süt izni süresi

- Memura, doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir.
- Çoğul doğumlarda da süt izni süresi aydır.

3) Süt izninin kullanımı

- Süt izninden sadece kadın memur yararlanır.
- Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı memur tarafından belirlenir.
- Memur, süt izninden ve 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (F) fıkrasında yer alan yarım gün izin hakkından aynı anda yararlanamaz.
- Süt izninin, memurun çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullanması gereken bir izin hakkı olması sebebiyle bu izin birleştirilerek sonraki günlerde kullanılamaz.
- Süt iznini kullanmakta iken çocuğun ölümü halinde memur bu izin kalan süresini kullanamaz.

4) Yarım gün izin hakkından süt iznine geçiş hali

- Doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren yarım gün izin kullanmayı tercih eden memur, yarım gün izin hakkından faydalanmayı bırakıp süt izni kullanmayı talep etmesi halinde süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden yararlanacaktır.
- Doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren yarım gün izin hakkını



kullanmayı talep eden ve bu haktan yararlanma süresi biten memur, süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden yararlanacaktır.

5) Devlet memurluğuna atanmadan önce doğum yapan kadın memurun süt izni

Devlet memurluğuna atanmadan önce doğum yapan memur, doğumdan sonra sekiz haftalık sürenin bitiminden itibaren süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden yararlanacaktır.

C) Yarım Gün İzin

29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesine eklenen (F) fıkrasında, “Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu sürelere birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır... Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Kanunun değişik 104 üncü maddesinin (F) fıkrasında düzenlenen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren kullanılacak yarım gün iznin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1) Yarım gün izin talebi

Doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren yarım gün iznin kullanımı memurun dilekçe vererek talepte bulunmasına bağlıdır. Söz konusu talep, çocuğun hayatta olması kaydıyla kurumca yerine getirilir.

2) Yarım gün izin süresi

a) Memurun yarım gün izin süresi, doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı aydır.

b) Yarım gün izin süresinin tespitinde memurun doğum yapması esas alınacak olup, bu süre memurun yaşayan çocuğunun sayısına göre belirlenmeyecektir.

Örnek: Memurun ölü doğum yapmasını müteakip bir çocuğunun doğması ve yarım



gün izin talep tarihinde çocuğunun hayatta olması halinde bu memurun yarım gün izin süresi dört aydır.

3) Yarım gün iznin kullanımı

- Yarım gün izin hakkından sadece kadın memur yararlanır.
- Yarım gün izin hakkından yararlanan memura ayrıca süt izni verilmeyecektir.
- Yarım gün izin hakkını kullanmakta iken çocuğun ölümü halinde memur bu iznin kalan süresini kullanamaz.
- Memurun çalışacağı sürelerin başlangıç ve bitiş saati kurumu tarafından belirlenecektir.
- Yarım gün izin hakkından yararlanan memurun günlük çalışma süresi, 657 sayılı Kanununun 100 üncü maddesi uyarınca belirlenen günlük çalışma süresinin yarısı kadardır.
- Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde görev yapan ve yarım gün izin hakkından yararlanan memurun çalışma şekli, haftalık yirmi saatlik çalışma süresinin dikkate alınması suretiyle kurumlarınca düzenlenir.

4) Çoğul doğumlarda yarım gün izin süresi

Çoğul (ikiz, üçüz,...) doğumlarda yarım gün izin süresine birer ay ilave edilecektir. Örnek: Memurun birinci doğumda ikiz çocuğunun olması halinde yarım gün izin süresi üç aydır. Söz konusu memurun ikinci doğumda tekrar ikiz çocuğunun olması halinde ise yarım izin süresi beş aydır.

5) Çocuğun engelliliği halinde yarım gün izin süresi

- Çocuğun engelli doğması halinde yarım gün izin süresi doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren on iki aydır.
- Doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti halinde memurun yarım gün izin süresi, doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren on iki aylık sürenin kalan kısmı kadardır.

6) Süt izninden yarım gün izin hakkına geçiş hali

Doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren süt iznini kullanmayı tercih eden memur, süt izninin kesilerek yarım gün izin hakkını talep etmesi halinde yarım gün izin süresinin kalan kısmı kadar bu izin hakkından yararlanacaktır.



7) Devlet memurluğuna atanmadan önce doğum yapan memurun yarım gün izni
Doğum yaptıktan sonra Devlet memurluğuna ataması yapılan kişi, çocuğunun hayatta olması kaydıyla yarım gün izin hakkını talep edebilecektir. Ancak, bu memurun yarım gün izin süresi, doğum sonrası sekiz haftalık sürenin bitiminden itibaren birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı aylık sürenin kalan kısmı kadardır.

8) 10/2/2016 tarihinden önce doğum yapan memurun yarım gün izni

a) 657 sayılı Kanununun 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değiştirilen 104 üncü maddesinin (A) fıkrasının yürürlüğe girdiği 10/02/2016 tarihinde analık iznini kullanmakta olan memur, doğum sonrası analık izni süresinin bitiminde yarım gün izin talep etme hakkına sahiptir.

b) 657 sayılı Kanununun 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değiştirilen 104 üncü maddesinin (A) fıkrasının yürürlüğe girdiği 10/2/2016 tarihinden önce analık izni süresi bitmiş olan ve yürürlük tarihi itibarıyla süt iznini kullanmakta olan memur, analık izni süresinin bitiminden itibaren birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı aylık sürenin kalan kısmı kadar isteği halinde yarım gün izin hakkından yararlanacaktır.

Ç) Doğum Sebebiyle Verilecek Aylıksız İzin

657 sayılı Kanununun 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değiştirilen 108 inci maddesinin (B) fıkrasında, “Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Kanununun değişik 108 inci maddesinin (B) fıkrasında düzenlenen doğum sebebiyle verilecek aylıksız izne ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1) Aylıksız iznin süresi

Doğum yapan memur ile eşi doğum yapan memura istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilecektir.



2) Aylıksız iznin kullanımı

a) Doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi, doğum sonrası analık izni süresinin veya yararlanılması halinde 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitimi; eşi doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi ise doğum tarihidir.

b) Eşi doğum yapan memura, eşinin Devlet memuru olup olmadığına bakılmaksızın isteği halinde yirmidört aya kadar aylıksız izin verilecektir.

c) Eşlerin her ikisinin de memur olması halinde, doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin, süreleri içerisinde her iki eşe aynı dönemde veya birbirini takip edecek şekilde kullanılması mümkündür.

ç) Doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin, yirmidört aylık sürenin aşılması kaydıyla, kısım kısım kullanılması mümkündür.

3) Aylıksız izinde iken doğum yapan veya eşi doğum yapan memura doğum sebebiyle aylıksız izin verilmesi

a) İlgili mevzuatı gereğince aylıksız izinli iken doğum yapan memura, analık iznini kullanması halinde doğum sonrası analık izninin bitiminden, analık iznini kullanmaması halinde ise doğumdan sonraki sekiz haftalık sürenin bitiminden itibaren yirmi dört aylık sürenin bitimini aşmayacak şekilde, göreve başlama şartı aranmaksızın talep ettiği süre kadar aylıksız izin verilecektir.

b) İlgili mevzuatı gereğince aylıksız izinli iken eşi doğum yapan memura, isteği halinde göreve başlama şartı aranmaksızın doğum tarihinden itibaren yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilecektir.

4) Ölü doğum halinde aylıksız izin

Doğum sebebiyle verilen aylıksız izin, ölü doğum yapan memur ile eşi ölü doğum yapan memura verilmeyecektir.



5) Devlet memurluğuna atanmadan önce doğum yapan veya eşi doğum yapan memurun aylıksız izni

a) Doğum yaptıktan sonra Devlet memurluğuna ataması yapılan kişiye, göreve başlaması kaydıyla isteği üzerine doğum sonrası sekiz haftalık sürenin veya yararlanması halinde yarım gün izin süresinin bitiminden itibaren yirmi dört aylık sürenin bitimini aşmayacak şekilde, aylıksız izin kullanılacaktır.

b) Devlet memurluğuna atanmadan önce eşi doğum yapan memura isteği halinde doğum tarihinden itibaren yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilecektir.

6) 10/2/2016 tarihinden önce doğum yapan memurun aylıksız izni

a) 657 sayılı Kanununun 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değişik 108 inci maddesinin (B) fıkrasının yürürlüğe girdiği 10/2/2016 tarihinden önce doğum yapan kadın memurun, yarım gün izin hakkından kalan süre kadar yararlanması halinde yirmi dört aylık aylıksız iznin başlangıç tarihi yarım gün izin süresinin bitiş tarihi olarak belirlenecektir.

II- EVLAT EDİNME HALİNDE VERİLECEK İZİNLER

A) Ortak Açıklamalar

1) Evlat edinme sebebiyle verilecek izin haklarından yararlanacak memurlar

a) Evlat edinme sebebiyle verilecek izin haklarından;

- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte evlat edinen memurlar,
 - Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu, münferit olarak evlat edinen bekâr veya evli memurlar,
 - Memur olmayan eşin üç yaşını doldurmamış bir çocuğu münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri
- yararlanacaktır.

b) Evlat edinme sebebiyle izin haklarından yararlanmada kadın veya erkek memur ayrımı gözetilmeyecektir.

B) Evlat Edinme Sebebiyle Verilecek Sekiz Haftalık İzin

657 sayılı Kanununun 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değiştirilen 104 üncü maddesinin (A) fıkrasında, "... Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine çocuğun teslim edildiği



tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Kanunun değişik 104 üncü maddesinin (A) fıkrasında düzenlenen evlat edinme sebebiyle verilecek sekiz haftalık izne ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1) Sekiz haftalık iznin kullanımı

a) Bu iznin başlangıç tarihi çocuğun teslim edildiği tarihtir. Ancak, evlatlık kararı verilmeden önce çocuk fiilen teslim edilmiş ise iznin başlangıç tarihi çocuğun fiilen teslim edildiği tarihtir.

b) Her iki eşin de memur olması ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğun birlikte evlat edinilmesi halinde bu izin hakkından her iki eş de yararlanacaktır.

2) Devlet memurluğuna atanmadan önce evlat edinme halinde verilecek sekiz haftalık izin

a) Evlat edinilen çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık süre içinde Devlet memurluğuna ataması yapılan kişiye, göreve başlaması kaydıyla sekiz haftalık izin süresinin kalan kısmı kadar izin kullanılacaktır.

3) Evlat edinmelerin 10/2/2016 tarihinden önce gerçekleşmesi halinde memurun sekiz haftalık izni

a) Evlat edinmelerin 657 sayılı Kanunun 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değiştirilen 104 üncü maddesinin (A) fıkrasının yürürlüğe girdiği 10/2/2016 tarihinden önce gerçekleşmesi halinde bu kapsamdaki memura evlat edinilen çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık sürenin kalan kısmı kadar izin kullanılacaktır.

C) Yarım Gün İzin

29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesine eklenen (F) fıkrasında “... Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri halinde (A) fıkrası uyarınca



verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (F) fıkrasında düzenlenen evlat edinme sebebiyle yarım gün izne ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1) Yarım gün izin talebi

Evlat edinmelerde, 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık izin süresinin bitiminden itibaren yarım gün iznin kullanımı memurun dilekçe vererek talepte bulunmasına bağlıdır. Söz konusu talep, çocuğun hayatta olması kaydıyla kurumunca yerine getirilir.

2) Yarım gün iznin kullanımı

a) Evlat edinme sebebiyle yarım gün izin talep eden memur, bu haktan doğum yapan memurun yarım gün izin kullanmasına ilişkin esaslar çerçevesinde yararlanır.

b) Her iki eşin de memur olması ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğun birlikte evlat edinilmesi halinde yarım gün izin hakkından istekleri halinde her iki eş de yararlanacaktır.

c) Yarım gün izin süresi, evlat edinilen çocuğun evlat edinen kişinin kaçınıcı çocuğu olduğu dikkate alınarak belirlenecektir. Çocuk sayısının tespitinde öz veya evlatlık ayrımı gözetilmeyecektir.

Örnek: Bir sağ çocuğu olan memurun ölü doğum yapmasını müteakip bir çocuğu evlat edinmesi ve talep tarihinde evlat edinilen çocuğun hayatta olması halinde bu memurun yarım gün izin süresi altı aydır.

3) Evlat edinmelerin 10/2/2016 tarihinden önce gerçekleşmesi halinde memurun yarım gün izni

Evlat edinmelerin 657 sayılı Kanununun 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değiştirilen 104 üncü maddesinin (F) fıkrasının yürürlüğe girdiği 10/2/2016 tarihinden önce gerçekleşmesi durumunda bu kapsamdaki memur, çocuğun teslim tarihinden itibaren sekiz haftalık sürenin bitiminden başlayan yarım gün izin süresinin kalan kısmı kadar bu haktan yararlanacaktır.



Ç) Evlat Edinme Sebebiyle Verilecek Aylıksız izin

657 sayılı Kanunun 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değiştirilen 108 inci maddesinin (C) fıkrasında, “Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu iznin bitiminden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullanılabilir.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Kanunun değişik 108 inci maddesinin (C) fıkrasında düzenlenen evlat edinme sebebiyle verilecek aylıksız izne ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1) Aylıksız iznin süresi

Evlat edinmelerde memura isteği üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilecektir.

2) Aylıksız iznin kullanımı

a) Evlat edinmelerde verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi, 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması halinde bu iznin bitimidir.

b) Evlat edinme sebebiyle verilecek aylıksız iznin, yirmidört aylık sürenin aşılmaması kaydıyla kısım kısım kullanılması mümkündür.

c) Her iki eşin de memur olması ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğun birlikte evlat edinilmesi halinde aylıksız izin süresi, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm halinde eşlere kullanılabilir.



3) Devlet memurluğuna atanmadan önce evlat edinme halinde verilecek aylıksız izin

Evlat edinmelerin Devlet memurluğuna atanmadan önce gerçekleşmesi halinde bu kapsamdaki memur, isteği üzerine evlat edinme sebebiyle verilecek aylıksız izin hakkını kullanabilir. Bu iznin başlangıç tarihi, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık sürenin veya yararlanılması halinde yarım gün izin süresinin bitimidir.

4) Evlat edinmelerin 10/2/2016 tarihinden önce gerçekleşmesi halinde memurun aylıksız izni

Evlat edinmelerin 657 sayılı Kanununun 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değiştirilen 108 inci maddesinin (C) fıkrasının yürürlüğe girdiği 10/2/2016 tarihinden önce gerçekleşmesi halinde bu kapsamdaki memurun yirmi dört aylık aylıksız izin süresinin başlangıç tarihi, sekiz haftalık iznin kalan süre kadar kullanılması halinde bu iznin bitiş tarihi, yarım gün izin hakkından kalan süre kadar yararlanılması halinde ise yarım gün izin süresinin bitiş tarihi olarak belirlenecektir.



Tarih-Sayı 18.04.2016/ 29688 (Mükerrer) Resmi Gazete

Konu

Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2016/2) Yayımlandı.

Özet

25/8/2009 tarihli ve 27330 mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğin Ek-1, Ek-2, Ek-6 ve Ek-10’u değiştirilmiştir.

Ek-1 Baca Montaj Personeli (Seviye 3) Ulusal Meslek Standardı

Ek-2 Baca Kontrol Personeli (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı

Ek-6 Doğal Gaz Isıtma ve Gaz Yakıcı Cihaz Servis Personeli (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı

Ek-10 Isıtma ve Doğal Gaz İç Tesisat Yapım Personeli (Seviye 3) Ulusal Meslek Standardı



Tarih-Sayı 18.04.2016/ 29688 (Mükerrer) Resmi Gazete

Konu Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2016/3) Yayımlandı.

Özet 14/11/2010 tarihli ve 27759 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğin Ek-1’i ve Ek-2’ si değiştirilmiştir.

Ek-1 Liman Operasyon Elemanı (Puantör) (Seviye 3) Ulusal Meslek Standardı

Ek-2 Liman Pompa ve Tank Saha Operatörü (Seviye 3) Ulusal Meslek Standardı

Tarih-Sayı 18.04.2016/ 29688 (Mükerrer) Resmi Gazete

Konu Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2016/4) Yayımlandı.

Özet 12/5/2010 tarihli ve 27579 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğin Ek-6’ sı değiştirilmiştir.

Ek-6 Tren Makinisti (Seviye 5) Ulusal Meslek Standardı



Tarih-Sayı 18.04.2016/ 29688 (Mükerrer) Resmi Gazete

Konu Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2016/5) Yayınlandı.

Özet Tebliğ ile ekte yer alan meslek standartlarının yürürlüğe konulması amaçlanmıştır. Bu Tebliğ, 21/9/2006 tarihli ve 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanununun 21 inci maddesi ile 19/10/2015 tarihli ve 29507 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ulusal Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması Hakkında Yönetmeliğin 10 uncu maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

- Ek-1 Baca-Yağlı Kanal Temizleme Personeli (Seviye 2) Ulusal Meslek Standardı
- Ek-2 Püskürtme Tipi Poliüretan Isı Yalıtım Uygulama Operatörü (Seviye 3) Ulusal Meslek Standardı
- Ek-3 Süt ve Süt Ürünleri İşleme Operatörü (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı
- Ek-4 Peynir Üretim Operatörü (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı
- Ek-5 Meyve- Sebze Püre ve Konsantresi Üretim Operatörü (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı
- Ek-6 Meyve-Sebze Suyu ve Alkolsüz İçecek Üretim Operatörü (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı
- Ek-7 Mısır İşleme Operatörü (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı
- Ek-8 Nişasta Bazlı Şeker Rafineri Operatörü (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı
- Ek-9 Su Ürünleri İşleme Operatörü (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı



Tarih-Sayı 19.04.2016/ 29689 Resmi Gazete

Konu İşkolu Tespit Kararı (No: 2016/12) Yayımlandı.

Özet

Asbaş Antalya Serbest Bölge İşleticisi A.Ş.'de Bakanlığımızca yapılan incelemede; Antalya Serbest Bölgesi Konyaaltı/ANTALYA adresindeki 0040390.007 SGK sicil numaralı işyerinde yapılan ağırlıklı işin serbest bölgede faaliyette bulunan işverenlikler adına yükleme ve boşaltma işlemlerinin yapılması olduğu, bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 16 sıra numaralı "Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk" işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Karar: Asbaş Antalya Serbest Bölge İşleticisi A.Ş. işyerinde yürütülen işlerin niteliği itibariyle İşkolları Yönetmeliğinin 16 sıra numaralı "Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk" işkoluna girdiğine ve yapılan bu tespitin Resmî Gazete'de yayımlanmasına 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesi gereğince karar verilmiştir.



Tarih-Sayı

26.04.2016/ 29695 Resmi Gazete

Konu

6704 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz Ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Yayımlandı.

Özet

26/04/2016 tarihli ve 29695 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Torba Kanun ile çalışma hayatına ilişkin özetle aşağıdaki konularda düzenlemeler yapılmıştır.

- Genel Sağlık Sigortası prim borçlarının silinmesine yönelik düzenleme yapılmıştır.
- 65 yaş aylığı alma şartları ve tutarına yönelik değişiklik yapılmıştır.
- Sosyal yardım alan bir kişiyi çalıştırma halinde prim ödenmemesini sağlayan yeni bir istihdam teşviki uygulaması getirilmiştir.
- 4857 sayılı Kanunda yer alan yıllık izinlerin bölünerek kullanılmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.
- Sendikaların yapacakları bağış ve yardımlarla ilgili düzenleme yapılmıştır.

1. GENEL SAĞLIK SİGORTASI BORÇLARI SİLİNDİ

Torba Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Geçici 64. madde eklenmiştir. Söz konusu maddeye göre; bu maddenin yayımı tarihinden önce 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamındaki genel sağlık sigortalılarının 25 yaşını doldurdukları güne kadar olan genel sağlık sigortası primlerinin tahsilinden vazgeçilir. Bu maddenin yayımlandığı tarihe kadar söz konusu süreler için ödenmiş olan primler iade ve mahsup edilmez.

Düzenleme ile okuldan mezun olduktan sonra gelir testi yaptırmadığı için veya gelir testi yaptırıp geliri yüksek çıktığı için GSS prim borcu hesaplanan 25 yaşından küçük gençlerin borçları silinmiştir. Dolayısıyla 25 yaşından büyükler için hesaplanan GSS prim borçları af kapsamında değildir ve ödenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte primini süresinde ödeyenler için iade veya mahsup işlemi söz konusu olmayacaktır.



2. 65 YAŞ AYLIĞI ŞART VE TUTARLARI DEĞİŞTİRİLDİ

Torba Kanun ile getirilen düzenleme ile 65 yaş aylığı almanın şartları yumuşatılmıştır. Değişiklikten önce 65 yaş aylığı bağlanırken aile içerisinde tüm bireylerin gelirleri dikkate alınmaktaydı. Bu sebeple de örneğin 65 yaşından büyük olup hiçbir geliri olmayan bir kişi beraber yaşadığı oğlu veya damadının aldığı maaş nedeniyle aylığa hak kazanılmaktaydı. Getirilen düzenleme ile 65 yaş aylığı bağlamada muhtaçlık testi için sadece kişinin kendisi ile eşinin geliri dikkate alınacaktır.

Ayrıca 65 yaş aylığı hesaplama kriteri de değiştirilmiştir. Önceki düzenlemede aylık hesaplanırken 1.620 gösterge rakamı dikkate alınırken bundan sonra 2.332 gösterge rakamı dikkate alınacaktır. Yani bundan sonra 65 yaş aylığının tutarı artarak 151 TL'den 244 TL'ye çıkmıştır.

3. YOKSUL İSTİHDAM TEŞVİKİ GETİRİLDİ

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununa Ek 5. madde eklenmiştir. Söz konusu maddeyle getirilen istihdam teşvikinden faydalanabilmek için işçinin bazı özellikleri taşıması gerekmektedir:

- İşçi, işe başladığı tarihten önceki son bir yıl içerisinde nakdi düzenli sosyal yardımlardan en az bir defa yararlanmış olmalı.
- İşçinin aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olmalı.
- İşçi, Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasında olmalı.

Sayıdığımız şartları taşıyan bir kişi işe alınırsa brüt asgari ücret üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarın tamamı işe başlanan tarihten itibaren bir yıl süreyle Devlet tarafından karşılanacaktır. Ayrıca bu teşvikten sadece bir yıl süre ile faydalanılacaktır. Ancak Bakanlar Kurulu bu süreyi bir yıl uzatmaya yetkili tutulmuştur.

Getirilen teşvikten faydalanabilmek için işverenin de bazı koşulları sağlaması gerekmektedir:

- İşe alınan işçi ile 2015 yılında çalışan ortalama işçi sayısına ilave olarak istihdam yaratılmalı.
- 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermeli



- c) Sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca karşılanmayan tutarı yasal süresi içinde ödemeli
- d) Kapsama giren sigortalının işe alındığı işyerinden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmamalı. Sosyal Güvenlik Kurumuna olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ve taksitlendirilmiş veya ilgili kanunlar uyarınca prim borçlarının yeniden yapılandırılmış olması, bu tecil, taksitlendirme ve yeniden yapılandırma devam ettiği sürece işverenlerin bu madde hükmünden yararlanmasına engel teşkil etmez.
- e) İşyerinde yapılan denetimlerde sigortasız işçi tespit edilmemeli. Yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işverenler bir yıl süreyle bu maddeyle sağlanan destek unsurlarından yararlanamaz.
- f) Teşvik hükümleri, 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile bu işyerlerinin yaptırdığı her türlü alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ve yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz.
- g) Destekten yersiz olarak faydalandığının tespiti hâlinde, yararlanan teşvik tutarı 5510 sayılı Kanunun 89 uncu maddesi uyarınca gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte işverenden tahsil edilir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca karşılanan prim tutarları, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmayacaktır.

Torba Yasa ile getirilen önemli bir başka düzenleme de yoksul işçinin işi beğenmemesi ile ilgilidir. Nakdi ve düzenli sosyal yardımlardan faydalanan kişiler İş-Kur tarafından mesleki eğitime veya diğer aktif işgücü programlarına tabi tutulabilecektir. Mesleki eğitimi veya aktif işgücü programlarını ya da İş-Kur tarafından teklif edilen işi üçüncü kez kabul etmeme halinde alınan sosyal yardım bir yıl süreyle kesilecektir.



4- YILLIK İZİNLERLE İLGİLİ DÜZENLEME YAPILDI

Torba kanun yıllık izinle ilgili önemli bir değişikliğe gitmiştir. Değişiklikten önce yıllık izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebiliyordu. Yapılan değişiklik ile yıllık izinlerin en çok üçe bölünme şartı kaldırıldı. Böylece işçiler yine bir bölümü 10 günden az olmamak üzere izinlerinin kalan kısmını istedikleri kadar parçaya bölebilecek. Böylece genel tatil ve ulusal bayram günlerinin öncesinde ve sonrasında tatil olmayan günlerde işçiler yıllık izin kullanarak tatillerini uzatabilecekler.

5- SENDİKALAR BAĞIŞ YAPABİLECEK

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 19 uncu maddesinin ikinci fıkrasına (ı) bendi eklenmiştir. Buna göre; sendikalar gerektiğinde, nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile koordinasyon halinde, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun mülga 64 üncü maddesi ve 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 47 nci maddesinin sekizinci fıkrasında sayılanlar ile 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, 17/7/2004 tarihli ve 5233 sayılı Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan Zararların Karşlanması Hakkında Kanunun ek 1 inci maddesi hükümlerine göre nakdî tazminat ödenmesi veya aylık bağlanması hakkı bulunanlara aynî ve nakdî yardımda bulunabileceklerdir.

Ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 28 inci maddesinin yedinci fıkrası değiştirilmiştir. Buna göre; kuruluşlar, yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla;

a) Yurt içi ve yurt dışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına,



b) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile koordinasyon hâlinde, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun mülga 64 üncü maddesi ve 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 47 nci maddesinin sekizinci fıkrasında sayılanlar ile 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, 17/7/2004 tarihli ve 5233 sayılı Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan Zararların Karşlanması Hakkında Kanunun ek 1 inci maddesi hükümlerine göre nakdî tazminat ödenmesi veya aylık bağlanması hakkı bulunanlara,

aynı ve nakdî yardımda bulunabilecektir.



Tarih-Sayı

30.04.2016/ 29699 Resmi Gazete

Konu

Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Ücretlerine Karşılık İşverene Yapılacak Ödeme Hakkında Yönetmelik Yayınlandı.

Özet

Yönetmelik ile korumalı işyerlerinde çalıştırılan zihinsel veya ruhsal engellilere, işverenlerince zamanında ödenen, yasal yükümlülükleri tam ve zamanında yerine getirilen ücretlere karşılık olarak işverenlerine yapılacak ödemenin usul ve esasları düzenlenmiştir.

Korumalı İşyerinde Çalışan Engelliler İçin Ödenecek Ücretlerin Tutarı

Korumalı işyeri, işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerini ifade etmektedir.

Korumalı işyerlerinde çalıştırılan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere işverenlerince zamanında ödenmiş olan ücretlerinin;

a) Korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için 1/7/1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince ödenen aylık tutarı kadarı,

b) 29/1/2004 tarihli ve 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 2 nci maddesi kapsamındaki illerde kurulmuş bulunan korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için ilaveten (a) maddesinde belirlenen tutarın yüzde yirmisi,

c) Korumalı işyeri statüsü almak için ilgili mevzuatla çalıştırılması zorunlu olan sayıdan daha fazla engelli çalıştıran işyerlerinde, zorunlu sayının üstünde çalıştırılan her engelli için ilaveten (a) maddesi ile belirlenen tutarın yüzde yirmisi, bu ücretlere ilişkin yasal yükümlülüklerin de tam ve zamanında karşılanmış olması kaydıyla, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından işverene ödenir.

Engellilerin ayın bazı günlerinde çalışmaması durumunda aylık ücretlerinin tam



olarak ödenmemesi halinde, ücret ödenen gün sayısı esas alınarak işverene ödenecek tutar belirlenir.

İşverenden İstenilecek Belgeler

Bu kapsamda işveren tarafından;

- a) Sosyal güvenlik prim borcu olmadığına ilişkin belge,
 - b) Vergi borcu olmadığına dair belge,
 - c) İşverenlerin çalıştırdıkları engellilerin ücretlerini tam ve zamanında ödediklerini kanıtlayıcı belge,
 - ç) Tam ve eksiksiz olarak doldurulmuş korumalı işyeri formu (Korumalı işyerlerinin işleyişini izleme ve ücret iade işlemlerinde kullanılacak olan ve Yönetmeliğin Ek-1'inde yer alan formu)
- ile birlikte Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne başvurulması halinde iade işlemleri başlar.

İşveren, işyerinin korumalı işyeri statüsü devam ettiği döneme ilişkin engellilerin ücretleri için iade başvurusunda bulunabilir.

Ücret Desteğinden Eş Zamanlı Yararlanılamayacak Durumlar

9/1/2014 tarihli ve 28877 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmeliğe göre kurulan komisyon tarafından sağlanan korumalı işyerleri hibe desteğinden faydalanan işyerleri, yayınlanan bu Yönetmelik kapsamındaki ücret desteğinden eş zamanlı olarak faydalanamaz.

