

TÜRKİYE ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU
İZMİR İL MÜDÜRLÜĞÜ
KONAK HİZMET MERKEZİ

İş ve Meslek Danışmanı
Mehmet TİRİL

İş ve Meslek Danışmanı:

- Meslek seçimi aşamasında bulunan,
- İş bulmada/seçmede güçlükleri olan,
- Mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan,
- Mesleki becerilerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlere yönelik olarak;

bireyin istek ve durumuna en uygun iş/mesleği seçmesi, seçtiği iş/meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım eden kişidir.

Seminerin Amacı

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI

- 12.02.2016 tarih 29622 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan yönetmelik değişiklikleri ile birlikte:

6645 sayılı kanununun 28.maddesi ile işverenlere yeni teşvik imkanları sağlanmıştır.

Aktif İşgücü Yönetmeliğinin 50.maddesinin 1. fıkrasında:

“İşverenlerden iki ile on arasında çalışanı bulunanlar bir, on bir ve üzerinde çalışanı olanlar ise fiili çalışan sigortalı sayısının onda biri kadar işbaşı eğitim programı katılımcısı talep edebilir. İşverenlerce katılımcıların **en az yüzde ellisinin program sonunda istihdamının taahhüt edilmesi durumunda, fiili çalışan sigortalı sayısının en fazla **yüzde otuzuna** kadar katılımcı talep edilebilir. Söz konusu talebe ilişkin uygulama esasları Genel Müdürlükçe belirlenir”**

İşverenlerin avantajları nelerdir?

- İşe almayı planladıkları kişilerin mesleki gelişim ve deneyim kazanmasını gözlemleme,
- Herhangi bir maliyete katlanmadan potansiyel işçilerini yetiştirme, (program kapsamında çalışma en fazla 320 gün sürebilir ve katılımcıya 2016 yılında günlük net 50,00 TL net ücret ve iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ile genel sağlık sigortası prim giderleri İşkur tarafından ödenir.)
- İşgücü maliyetinin azalması ile rekabet avantajı sağlama,

İşverenlerin avantajları nelerdir?

- Katılımcılara yaptıkları ekstra ödemeleri vergi matrahından düşme imkanı, İşbaşı eğitim programlarına katılanlara Kurumumuzun yaptığı ödemelere ek olarak işveren tarafından ödeme yapılırsa bu ödemelerin brüt asgari ücretin yarısına kadar olan tutarı, vergi matrahından indirilebiliyor. (193 sayılı GVK Md. 40/11)
- Program kapsamında istihdam zorunluluğu yoktur. Ancak 1 yıl içinde tekrar yararlanmak istenirse o zaman daha önce katılan kişilerin % 20'sini en az 60 gün istihdam etme zorunluluğu vardır.

İşverenlerin avantajları nelerdir?

- Katılımcıları programdan sonra istihdam ederek SGK teşviklerinden yararlanılabilir. Bu teşvik, % 5 prim teşviki uygulandıktan sonra kalan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait oranına göre ve asgari ücret üzerinden hesaplanacak tutarın tamamını kapsayacaktır. Teşviklerden yararlanabilmek için gereken şartlar:
 - a-18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olmak
 - b-31/12/2016 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarını tamamlayanlar
 - c-Programın bitiminden sonra en geç 3 ay içerisinde programı tamamladıkları meslek alanında istihdam
 - d-İşe alındıkları yıldan bir önceki takvim yılında işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olması

İşverenlerin avantajları nelerdir?

- e-İşe alındıkları işyerinin imalat sanayi sektöründe faaliyet göstermesi halinde 42 ay
- f-Diğer sektörlerde 30 ay sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanıyor.

İşverenin Yükümlülükleri;

Katılımcının program amacı dışında görevlendirildiğinin Kurumca tespiti halinde işverenin uyarılması, ancak bu uyarıya rağmen durumun devam etmesi halinde sözleşmenin fesh edilmesine il müdürlüğü karar verecektir.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri almak zorundadır. Katılımcının eğitim aldığı sırada iş kazası geçirmesi durumunda kaza, işveren tarafından, kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhâl, Sosyal Güvenlik Kurumuna ise en geç kazadan sonraki **üç iş günü** içinde bu konu ile ilgili mevzuat hükümlerine tabi olarak bildirilir.

İşverenin Yükümlülükleri;

- İşverenden programın başladığı tarihe ilişkin fiili çalışan sayısını gösteren bir taahhütname (EK-33) alınacaktır. İşverenin programın bittiği tarihteki fiili çalışan sayısının, programın başladığı tarihteki fiili çalışan sayısından düşük olduğunun tespiti halinde; işveren bu tespit tarihinden itibaren **bir ay** içerisinde programın başladığı ve bittiği tarih arasındaki fiili çalışan sayıları arasındaki farka karşılık gelecek sayıda kişiyi istihdam ettiğini bir aylık sürenin bitiminden itibaren **en geç beş işgünü** içinde il müdürlüğüne işe giriş bildirgesi ile birlikte bildirmezse işveren ile bu bir aylık sürenin son gününden itibaren **on iki ay** süreyle Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecektir. **Bunun dışında herhangi bir maddi yaptırım uygulanmayacaktır.** Burada dikkat edilmesi gereken husus, işverenin söz konusu istihdamı tespit tarihinden itibaren bir ay içerisinde yerine getirip getirmediğidir.

İşverenin Yükümlülükleri;

Bu doğrultuda, programın bitiş tarihindeki fiili çalışan sayısının kontrolünün sağlıklı biçimde yapılabilmesi için işveren tarafından programın bittiği aya ait sigortalı hizmet listelerinin mücbir sebepler hariç en geç izleyen ayın son iş gününe kadar il müdürlüğüne/hizmet merkezine ibraz edilmesi gerekmektedir.

İşverenin Yükümlülükleri;

Örnek: İşverenin 21.07.2015 tarihinde başlayan işbaşı eğitim programında bu tarih itibariyle 37 fiili sigortalı çalışanı bulunmaktadır. 15.12.2015 tarihinde program bitmiş ve 23.01.2016 tarihinde aralık ayı sigortalı hizmet listeleri vasıtasıyla yapılan tespitte programın bittiği tarih itibariyle işverenin 36 fiili çalışanı olduğu görülmüştür. Bu durumda işverenden 23.02.2016 tarihine kadar 1 kişiyi istihdam ettiğini en geç 28.02.2016 tarihine kadar işe giriş bildirgesi ile belgelemesi istenecektir. 23.02.2016 tarihi yükümlülüğü yerine getirmek için en son tarih olduğundan 23.02.2016 ile 28.02.2016 tarihleri arasında gerçekleştirilen istihdam dikkate alınmayacaktır. İşveren, bu yükümlülüğü yerine getirmese 23.02.2016 tarihinden başlamak üzere işveren ile 12 ay süreyle Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecektir.

Kontenjanların Belirlenmesi

Kontenjan hesaplamasında programın başladığı tarihe ait sigortalı çalışan sayısı belirlenirken o tarihte fiilen çalışan kişiler esas alınır. Dolayısıyla o tarihte veya daha önce **işten çıkan/çıkarılan kişiler ile ücretsiz izin vb. nedenlerle** o tarihte fiilen çalışmayanların dikkate alınmaması gerekmektedir.

İşbaşı eğitim programına katılacak kişi sayısı belirlenirken -engelli ve eski hükümlü kotalarının hesaplamasında baz alınan kriterlere paralel şekilde- aynı tüzel kişilik ve aynı vergi numarası altındaki değişik sigorta sicil numaralarına sahip bütün işyerlerinin anlaşılması gerekmektedir. Aynı il sınırları içinde -değişik alanlarda faaliyet gösteren- birden fazla işyeri ve bu işyerlerine bağlı şubeleri bulunan işverenin yararlanabileceği katılımcı sayısı da programın başlama tarihindeki toplam fiili çalışan sigortalı sayısına göre hesaplanacaktır.

Kontenjanların Belirlenmesi

Kontenjan belirlenirken tüm kesirler tama iblağ olunacaktır. Tama iblağ olmaktan kasıt, hesaplama sonucu çıkan sayının yarımından az olsa dahi bir üst sayıya yuvarlama yapılmasıdır.

Örnek Yirmi iki fiili sigortalı çalışanı bulunan işyerinde kontenjan hesaplanırken bu sayının 1/10'u olan 2,2 sayısı yukarı yuvarlanmak suretiyle **üç katılımcı ile işbaşı eğitim programı başlatılabilecektir.**

Yeni Katılımcı Talebi ve Katılımcıların İstihdamı

Aktif İşgücü Yönetmeliğinin 51. maddesinin birinci fıkrasına göre, yeni katılımcı talebinde bulunan işverenin, başvuru tarihinden geriye dönük son bir yılda işbaşı eğitim programını tamamlayan katılımcılardan en az yüzde yirmisini aynı meslekte en az altmış gün istihdam etmiş olması gerekmektedir.

Katılımcının program bitiminde kendi isteğiyle istihdam edilmeyi kabul etmemesi halinde yeni katılımcı talebinde bulunan işveren istihdam yükümlülüğünü varsa diğer program katılımcıları arasından, yoksa aynı veya yakın meslekte eğitim almış (kurs veya işbaşı eğitim programından mezun olmuş) Kuruma kayıtlı işsizlerden, bunun da bulunmaması halinde Kuruma kayıtlı işsizler arasından en az 60 gün süreyle yerine getirmek zorundadır. Katılımcının istihdam edilmeye başlanmış fakat 60 günlük süre bitmeden ayrılmış olması durumunda da, işveren kalan süre için istihdam yükümlülüğünü varsa diğer program katılımcıları arasından, yoksa aynı veya yakın meslekte eğitim almış (kurs veya işbaşı eğitim programından mezun olmuş) Kuruma kayıtlı işsizlerden, bunun da bulunmaması halinde Kuruma kayıtlı işsizler arasından yerine getirmek zorundadır.

Program Süresi

Aktif İşgücü Yönetmeliğinin 53. maddesinde belirtildiği üzere program süresi, günlük **en az beş en fazla sekiz saat** olmak üzere (dinlenme süreleri hariç), haftalık kırk beş saatten, yine haftada altı günden ve toplamda üç yüz yirmi fiili günden fazla olamaz. Bu doğrultuda il müdürlüğünce denetiminde sorun yaşanmayacağı düşünülen vardiyalı sistemde çalışan işyerlerinde de program düzenlenebilecektir. İşverenin gerekçeli olarak yazılı talebi ve il müdürlüğünün uygunluk onayı ile en fazla 30 gün süre ile programa ara verilmesi mümkündür. Bu süre içinde katılımcıya herhangi bir ödeme yapılmaz ve katılımcı için sigorta primleri ödenmez. Yönetmeliğin 53/2. maddesine göre, engelliler için işbaşı eğitim programının süresi yirmi dört ay içerisinde üç yüz yirmi fiili gün olarak uygulanabilir. Bu durumda ikinci yüz altmış güne ait ödemeler 4857 sayılı Kanununun 30. maddesi gereğince kurulan Komisyon kararı ile ilgili idari para cezalarından karşılanabilecektir.

Devam Zorunluluğu

Aktif İşgücü Yönetmeliğinin 54. maddesinde belirtildiği üzere, katılımcılara doktor raporu ile tevsik edilebilen en fazla beş günlük sağlık izni dışında, hangi sebeple olursa olsun toplam program süresinin onda birinden fazla izin verilemez. Bu sürenin aşımı halinde, katılımcıların programla iliğiği kesilir. Beş günü aşan sağlık izinleri onda birlik izin süresinden düşölür.

Örnek: 150 günlük bir programda beş günlük sağlık raporu dışında en fazla on beş gün izin kullanılabilir. Programın devamı sırasında beş günü aşan rapor alınması halinde katılımcının on beş günlük izin hakkından azaltma yapılacak olup, her halükarda devamsızlığın yirmi günü aşması halinde, katılımcının programla iliğiği kesilecektir.

Sözleşmenin Sona Ermesi ve Feshi;

Aktif İşgücü Yönetmeliğinin 58. maddesinde belirtildiği üzere sözleşme, sözleşmede belirtilen sürenin bitimi, katılımcıların işe alınması veya sözleşmenin feshi ile sona erecektir. Sözleşmenin tarafları, 4857 sayılı İş Kanununun 24 ve 25. maddelerinin birinci fıkralarının (II) numaralı bentlerinde yer alan hükümleri- 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (g) alt bendi hariç olmak üzere- kıyasen uygulamak suretiyle de sözleşmeyi fesih yetkisine sahiptir. Ancak sözleşmenin fesh edilebilmesi için; durumun fesih kararı alan tarafça aynı gün içinde yazılı olarak ve gerekçeleriyle birlikte sözleşmenin diğer tarafına ve en geç üç işgünü içinde il müdürlüğüne bildirilmesi gerekmektedir. Ayrıca fesih kararının geçerlilik kazanabilmesi için bu kararın il müdürlüğünce uygun görülmesi gerekmektedir. Fesih kararının il müdürlüğünce uygun görülmesi halinde, fesih kararı alındığı tarih itibari ile geçerlilik kazanır ve bu tarih aralığında katılımcıya herhangi bir ödeme yapılmaz veya yapılmış ödemeler feshiye neden olan taraftan geri alınır.

Sözleşmenin Sona Ermesi ve Feshi;

Aynı maddenin dördüncü fıkrası hükümleri uyarınca il müdürlüğünün de uygun görmesi şartıyla programın **dörtte birlik süresi içerisinde taraflar karşılıklı anlaşarak sözleşmeyi fesih yetkisine sahiptir.** Söz konusu fesih kararının, karar alınmadan önce il müdürlüğüne bildirilmesi ve il müdürlüğünün uygunluk onayına istinaden uygulanması gerekmektedir. Bu durumda taraflara herhangi bir yaptırım uygulanmayacaktır.

İdari Yaptırımlar

Aktif İşgücü Yönetmeliğinin 60. maddesinin birinci fıkrası gereğince, işverenin Yönetmeliğin 51. maddesinin birinci ve beşinci fıkralarında belirtilen taahhütnamede yer alan yükümlülüklerini yerine getirmediği tespit edilirse, **işverenin birinci veya ikinci derece kan hısmı veya eşi olan kişilerin veya işverenin çalışanlarının katılımcı olduklarının tespiti halinde bu durumdaki katılımcılara yapılan ödemeler yasal faizi ile işverenden tahsil edilir** ve tespit tarihinden itibaren işveren on iki ay süre ile bu Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz. Bu durumda tespit tarihi itibariyle programa son verilecektir. **Birinci derece kan hısmı ifadesi, kişinin annesi, babası ve çocuklarını; ikinci derece kan hısmı ise kişinin kardeşleri, torunları, büyükanne ve büyükbabasını kapsamaktadır.**

Katılım belgesi;

İşbaşı eğitim programı katılımcılarına, katıldıkları programa ilişkin bilgileri gösterir işveren ve il müdürlüğünce imzalı İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası) verilir. (EK-23).



TÜRKİYE ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU
İZMİR İL MÜDÜRLÜĞÜ
KONAK HİZMET MERKEZİ

İş ve Meslek Danışmanı
Mehmet TİRİL