



İşbaşı Eğitim Programları

"İşçinizi Kendiniz Yetiştirin"

En az 2 sigortalı çalışanı olan işverenlerin yararlanabildiği program kapsamında çalışan sayınızın % 30'una kadar katılımcı talep edebilirsiniz. Programdan yararlanmak için en az % 50 istihdam taahhüdü verme ve katılımcıları en az program süresi kadar istihdam etme zorunluluğu bulunmaktadır.

İşbaşı Eğitim Programı; bilişim ve imalat sektörlerindeki işyeri ve mesleklerde en fazla 6 ay, diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay olarak uygulanmaktadır.

Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenlenecek olan işbaşı eğitim programlarına katılan 18-29 yaş arası gençler için işbaşı eğitim programlarının süresi 9 ay uygulanacaktır.

Program günde en az 5 en fazla 8 saat olmak üzere ve haftada 6 günü aşmamak kaydıyla haftalık 45 saati geçmeyecek şekilde planlanabilir.

Program süresince katılımcı zaruri gideri (günlük 77,70 TL, öğrenciler için 58,27 TL, işsizlik ödeneği alanlar için 38,85 TL) ve kısa vadeli sigorta prim giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Geleceğin meslekleri olarak belirlenecek mesleklerde düzenlenen programlarda katılımcılara 75 TL zaruri gider ödenecektir.

Bu şekilde katılımcıyı işin başında görme imkânı bularak kendi ihtiyacınıza göre yetiştirebilir ve daha sonra istihdam ederek "Teşvikler" kısmında yer alan teşviklerden faydalanabilirsiniz.

Mesleki Eğitim Kursları

İŞYERLERİNE YÖNELİK MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI

İhtiyaç duyduğunuz nitelikteki işgücünü sizinle beraber seçerek düzenleyebileceğimiz kurslar ile beraber yetiştirebiliriz. Bu şekilde eleman ihtiyacınızı hızlı ve etkin bir şekilde karşılayabilir ve işgücü yetiştirme maliyetlerinden kurtulabilirsiniz.

İhtiyaç duyduğunuz nitelikli işgücünün yetiştirilmesinin yanı sıra halihazırda çalışmanız olan ancak çeşitli mevzuatlar ile belirlenen belgelere sahip olmayan işçilerinizin de belge sahibi olması için “Çalışanların Mesleki Eğitimi Kursları”ndan faydalanarak eğitim için hiçbir gider ödemediğiniz çalışanlarınızı belge sahibi yapabilirsiniz.

İşbirliği veya hizmet alımı yöntemleri ile düzenlenecek kurslarda eğitici giderleri, kursiyer zaruri gideri ile kısa vadeli sigorta giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

İşe İlk Adım Projesi

Gençleri İstihdam Eden İşverenlere İŞKUR’dan Destek

İşe İlk Adım Projesi ile üniversite mezunu gençlerin işgücü piyasasında kalıcı istihdamının sağlanmasını hedefliyoruz. Projeye nitelikli işgücü talebinde bulunan işverenlerin aradığı özelliklere sahip elemanları istihdam edebilmelerine yardımcı oluyoruz.

Fakülte veya yüksek okullardan mezun 18-29 yaş arası gençleri kapsayan proje ile işbaşı eğitim programı sonrası istihdam sürecinde işverenlere ücret desteği sağlıyoruz.

Program sonrası zorunlu istihdam sürecinde net asgari ücretin %50’sine karşılık gelen tutarını zorunlu istihdamın sonunda toplu olarak ödüyoruz.

Zorunlu istihdam süreci sonrasında işveren tarafından 12 ay süreyle bu kişileri istihdam etmeye devam edeceğine dair taahhüt verilmesi ve yeni bir sözleşme imzalanması durumunda 12 ay süresince net asgari ücretin %25’ini aylık olarak ödemeye devam ediyoruz.

Proje kapsamında verilen destek, 01/08/2018 – 28/02/2019 tarihleri arasında açılan işbaşı eğitim programlarını kapsıyor.

İlave İstihdam Teşviki

4447 sayılı Kanunun geçici 19 ve 21 nci maddeleri kapsamında uygulanmaktadır.

- Sigortalı yönünden aranılan şartlar:

Sigortalıların;

- İşe alındıkları aydan önceki üç ayda 10 günden fazla 5510/4-a,b,c kapsamında sigortalılıklarının bulunmaması,

- İŞKUR'a kayıtlı işsiz olması,

- 1/1/2018 ile 31/12/2020 tarihleri arasında özel sektör işverenlerince istihdam edilmeleri,

gerekmektedir.

- İşyeri yönünden aranılan şartlar:

- Özel sektör işverenine ait olması,

- Sigortalının işe giriş tarihinden önceki takvim yılına ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki veya muhtasar prim hizmet beyannamelerindeki ortalamaya ilave olarak çalıştırılması,

- Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde SGK'ya verilmesi,

- Tahakkuk eden sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödenmesi,

- Yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması,

- Çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirdiği sigortalıları fiilen çalıştırmadığı yönünde herhangi bir tespitin bulunmaması,

gerekmektedir.

- Destek tutarı

Destek tutarı, işyerinin faaliyette bulunduğu sektöre göre farklı hesaplanacaktır.

- İmalat veya bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde ilgili döneme ait günlük brüt asgari ücretin sigortalının prim ödeme gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere, ilave istihdam edilecek her bir sigortalının 6.822,40 TL'ye kadarki prime esas kazanç tutarı için ödeyecekleri tüm primler (959,40 ile 2.558,40 TL) ile 153,74 TL'lik damga ve gelir vergisi karşılanacaktır. (Toplamda 1.113,14 ile 2.712,14 TL)

- Diğer sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde ilave istihdam edilecek her bir sigortalı prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak tüm primler (959,40 TL) ile 153,74 TL'lik damga ve gelir vergisi karşılanacaktır. (Toplamda 1.113,14 TL)

- Destek Süresi

2020/Aralık ayı aşılmamak kaydıyla, destek süresi 1/1/2018 ile 31/12/2020 tarihleri arasında istihdam edilen her bir sigortalı için 12 aydır. Ancak istihdam edilen sigortalının, 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek, 18 yaşından büyük kadın veya Kuruma kayıtlı engelli olması durumunda destek 18 ay süreyle uygulanacaktır.

- Ek Kurallar

- Bilişim sektöründe destekten yararlanacak işyerlerini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

- 1/1/2018 ile 31/12/2020 tarihleri arasında 5510 sayılı Kanun kapsamına alınan işyerleri ile daha önce tescil edildiği halde ortalama sigortalı sayısının hesaplandığı yılda sigortalı çalıştırmayan işyeri; 1/1/2018 tarihinden sonra ilk defa sigortalı bildiriminde bulunulan ayı takip eden üçüncü aydan itibaren 12 veya 18 ay süreyle bu destekten yararlandırılır.

- Bu teşvikten yararlanılan ayda aynı sigortalı için diğer sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerinden yararlanılamaz.

Engelli İstihdamı Teşviki

Özel sektör işverenlerinin kontenjan dâhilinde veya kontenjan fazlası olarak ya da yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştırmaları durumunda işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için asgari ücret düzeyindeki sosyal güvenlik primi işveren paylarının tamamı (524,47 TL) Hazinece karşılanması şeklinde değiştirilmiştir.

Asgari Ücret Desteği

5510 sayılı Kanunun geçici 78 inci maddesi kapsamında uygulanmaktadır.

2019 yılı boyunca destek sağlanacaktır.

İşverenler Yönünden Aranan Şartlar;

Özel sektör işyeri işverenleri,

5018 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı cetvelde belirtilen kamu idareleri dışında kalan diğer kamu işyeri işverenleri,

Sigortalılar Yönünden Aranan Şartlar;

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları(MYÖ) hükümleri uygulanan sigortalılar,

Destek Tutarı

2019 yılı öncesi tescil edilen işyerleri için 2018 yılının aynı ayında prime esas günlük kazancı 102 TL (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uyarınca toplu iş sözleşmesine tabi özel sektör işverenlerine ait işyerleri için 203 TL) ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısı aşılmamak kaydıyla 2019 yılında cari ayda bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısının,

2019 yılında tescil edilen işyerleri için ise destek kapsamına giren tüm sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısının,

2018 yılı Ocak ila Kasım aylarında/dönemlerinde uzun vadeli sigorta kollarından bildirimi yapılan 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalı sayısı ortalaması; 500'ün altında olan işyerleri için günlük 5 TL, 500 ve üzerinde olan işyerlerinde ise 3,36 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar kadar asgari ücret desteği verilecektir.

Destekten yararlanılacak ayda, 2018 yılı Ocak ila Kasım ayları/döneminde 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirimi yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması halinde ilgili ay için bu destekten yararlanılamayacaktır.

Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki

31.12.2020 yılına kadar işsiz olan kişileri istihdam eden özel sektör işverenlerin prime esas kazanç üst sınırına kadarki sosyal güvenlik primi işveren payları (524,47 TL ila 3.933,54 TL) İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Faydalanma şartları

- Kişinin son 6 aydır işsiz olması
- Kişinin istihdam edildiği tarihten önceki son 6 ayın ortalama sigortalı çalışan sayısına ilave olarak istihdam edilmesi
- Özel sektör işvereni olması

Faydalanma süresi

- 18 yaş ve üzeri kadınları istihdam eden işverenlere 24 ila 54 ay,
- 18-29 yaş arası erkekleri istihdam eden işverenlere 12 ila 54 ay,
- 29 yaş ve üzeri erkekleri istihdam eden işverenlere 6 ila 30 ay,
- Çalışmakta iken; 01.03.2011 tarihinden sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar, mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenleri istihdam eden işverenlere 12 ay,

süreyle destek sağlanmaktadır. İŞKUR'a kayıtlı olmayı teşvik etmek amacıyla kişinin İŞKUR'a kayıtlı olması durumunda destek süresine 6 ay eklenilmesi yönünde hüküm getirilmiştir.

İşverenlerce; aylık prim ve hizmet belgesinin yasal süresi içerisinde SGK'ya verilmesi ve primlerin yasal süresi içerisinde ödenmesi gerekmektedir.

İşsizlik Ödeneği Alanlara Yönelik Teşvik

İşsizlik ödeneği alanların; işe alındığı tarihten önceki son altı aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması durumunda kişinin kalan işsizlik ödeneği süresince asgari ücret üzerinden hesaplanan sosyal güvenlik priminin %1’lik kısmı hariç olmak üzere tamamı (857,06 TL) İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

İşverene destek sağlanan süre kişinin başlangıçta işsizlik ödeneği için belirlenen toplam hak sahipliği süresinden düşülür. İşverenlerce; aylık prim ve hizmet belgesinin yasal süresi içerisinde SGK’ya verilmesi ve primlerin yasal süresi içerisinde ödenmesi gerekmektedir.İşçinin, işten ayrıldığı işyerinde tekrar işe başlaması halinde bu teşvik hükümlerinden yararlanılamaz.

Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa Çalışma Uygulaması

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere (Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir.) sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Genel Ekonomik” kriz

Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Bölgesel Kriz”

Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlardır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Sektörel Kriz”

Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlardır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Zorlayıcı Sebepler”

İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlardır.

Kısa Çalışma Kapsamında;

- * İşçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesi,
- * Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi, hizmetleri sağlanmaktadır.

İşyerinde Kısa Çalışma Uygulanabilmesi için;

- İşverenin; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR’a başvuruda bulunması ve İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.

İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması (Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar),
- Kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması, gerekmektedir.

Kısa Çalışma Talebinde Bulunulması ve Talebin Değerlendirilmesi

İşverenler, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle Kısa Çalışma Talep Formunu ve kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyimanyetik ve yazılı ortamda doldurarak kısa çalışma başvurusunda bulunulabilir.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığının işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarınca iddia edilmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde konu, İŞKUR Yönetim Kurulunca değerlendirilerek karara bağlanır. Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular için Yönetim Kurulu Kararı aranmaz.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerle ilgili Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir.

İşverenin kısa çalışma talebinin uygunluğuna ilişkin İş Müfettişleri tarafından uygunluk tespiti gerçekleştirilir.

Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir.

İşverene Kısa Çalışma Talebinin Sonucunun Bildirilmesi

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğunun İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işverene İŞKUR tarafından bildirilir. İşveren de durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır. Kısa çalışma talebi uygun bulunan işveren Kurumca bildirilen sürede Kısa Çalışma Bildirim Listesini güncelleyerek gönderir.

Kısa Çalışma Ödeneği Süresi, Miktarı ve Ödenmesi

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez.

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

Aşağıda 2019 yılı için aylık kısa çalışma ödeneği hesabı verilmiştir.

	Son 12 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan İşsizlik Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek İşsizlik Ödeneği Miktarı
Son 12 Ay Asgari Ücretle Çalışan	2.558,40	1.535,04	11,65	1.523,19
Son 12 Ay 4.000 TL ile Çalışan	4.000,00	2.400,00	18,22	2.381,78
Son 12 Ay 7.000 TL ile Çalışan	7.000,00	3.837,60 (*)	29,13	3.808,47
(*) Hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyeceği için ödenecek aylık kısa çalışma ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır. 2019 yılında brüt asgari ücret 2.558,40 TL'dir.				

Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak verilir.

Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi "18-Kısa Çalışma Ödeneği" olarak bildirilir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır ve kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir.

Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir.

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

Kısa Çalışma Ödeneği Alınan Süre İçin Ödenen Primler

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir. Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaz.

Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi

İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmesi zorunludur.

Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir.

İşverenin Kayıt Tutma Zorunluluğu

Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.