

**DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI**  
**YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE İLİŞKİN USUL VE ESASLAR**  
**BİRİNCİ BÖLÜM**

**Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar**

**Amaç ve Kapsam**

**MADDE 1-** Bu Usul ve Esasların amacı, 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 5 inci maddesi kapsamında, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesi kapsamındaki işçiler ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personele verilecek olan doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

**Dayanak**

**MADDE 2-** Bu Usul ve Esaslar, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 5 inci maddesinin son fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır.

**Tanımlar**

**MADDE 3-** Bu Usul ve Esaslarda geçen,

- a) İŞKUR: Türkiye İş Kurumunu,
  - b) Mücbir sebep: Önceden tahmin edilemeyen ve herhangi bir kimse tarafından alınacak tedbirlere rağmen önüne geçilmesine imkân bulunmayan, beklenmedik, harici ve irade dışı meydana gelen olayları,
  - c) Ödeme dönemi: Analık hâli izninin bittiği tarihi izleyen gün ile hak kazanılan yarım çalışma süresinin bittiği tarih arasındaki dönemi,
  - ç) Yarım çalışma: 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin uygulamasını,
  - d) Yarım çalışma ödeneği: Yarım çalışma süresince 4447 sayılı Kanunun ek 5 inci maddesinde belirtilen şartlara haiz işçiye/personele ödenen ödeneği,
  - e) Yarım çalışma süresi: 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası ile belirlenen gün sayısını,
- ifade eder.

**İKİNCİ BÖLÜM**

**Yarım Çalışma Ödeneğine İlişkin Hükümler**

**Hak kazanma şartları ve başvuru esasları**

**MADDE 4-** (1) İşçinin/personelin yarım çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için;

- a) Yarım çalışma yapıyor olması,
- b) Hak sahipliğine konu olan çocuğun hayatta olması,
- c) 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışmış olması,
- d) İşçi/personel adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,

e) Doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunması, gerekmektedir.

(2) Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır.

(3) İşçi/personel, mücbir sebepleri belgelendirmek zorundadır. Mücbir sebebin başladığı tarih başvuru süresini durdurur. Mücbir sebebin başladığı tarihten bittiği tarihe kadar geçen süre toplam hak sahipliği süresinden düşülmez. Mücbir sebep yasal başvuru süresi içinde başlar. Yasal başvuru süresinin son gününden önce ortadan kalkan gerekçeler mücbir sebep olarak değerlendirilmez.

#### **Yarım çalışma usulü, ödeme dönemi ve günlük ödeme miktarı**

**MADDE 5-** (1) Yarım çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir.

(2) Ödeme dönemi, analık hâli izninin bittiği tarihi izleyen günden itibaren başlar, herhangi bir sebeple 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirlenen sürenin bittiği tarihi geçemez.

(3) Yarım çalışma süresinin hesaplanmasında; yaşayan çocuk sayısına, çocuğun velayetine ve benzeri durumlara bakılmaksızın doğum ve/veya evlat edinme sayısı dikkate alınır.

(4) Doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti halinde işçinin yarım çalışma ödeneği süresi, doğum sonrası analık hali izni süresinin bitiminden itibaren on iki aylık sürenin kalan kısmı kadardır.

(5) Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde İşsizlik Sigortası Fonundan aylık olarak ödenir.

(6) Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

(7) Yarım çalışma yapan işçinin/personelin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve yarım çalışma ödeneği, yarım çalışılan süreye orantılı olarak işveren ve İŞKUR tarafından ödenir.

#### **Yarım çalışma ödeneği ödenecek gün sayısının belirlenmesi**

**MADDE 6-** (1) 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinde belirtilen doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde;

- a) Birinci doğumda altmış gün,
- b) İkinci doğumda yüz yirmi gün,
- c) Sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün

süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.

(2) Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuz gün eklenir.

(3) Çocuğun engelli doğması hâlinde birinci fıkrada belirtilen süreler üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

(4) Çoğul doğumda, çocuklardan bir veya birden fazlasının engelli olması halinde sadece üçüncü fıkrada belirtilen süre uygulanır.

(5) İşçiye/personele, yarım çalışma süresince hak kazanma şartlarını taşıması halinde yarım çalışma ödeneği ödenir. Yarım çalışma ödeneği olarak ilgiliye ödenebilecek en fazla süre, bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında belirtilen günlerin yarısı kadardır.

(6) Ödeme döneminde, yarım çalışmanın başladığı ve sona erdiği aylar parmak hesabı yapılarak fiili gün sayısı, ara aylar 30 gün üzerinden değerlendirilir.

(7) Yarım çalışma ödeneği süresi, aylık olarak on beş günü geçmemek üzere işveren tarafından bildirilen ilgili aya ilişkin aylık prim ve hizmet belgesinde yer alan bilgiler dikkate alınarak hesaplanır. Gün sayısının kesirli olarak bulunması halinde tama iblağ edilen kısmı işveren tarafından, diğer kısmı İŞKUR tarafından ödenir. Yarım çalışma ödeneğinin başladığı ve sona erdiği ay içerisindeki fiili gün sayısını aşmayacak şekilde ödeme gün sayısı belirlenir.

#### **Ödeme yapılmayacak haller**

**MADDE 7-** (1) Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince yarım çalışma ödeneği ödenmez.

(2) Yarım çalışma ödeneği, çocuğun hayatını kaybetmesi ve/veya evlatlık halinin ortadan kalkması durumunda, olayın vuku bulduğu tarih itibariyle durdurulur, bu tarihten sonraki günler için ödeme yapılmaz.

(3) 4857 sayılı Kanununun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilen işçinin/personelin, bu süre zarfında başka bir işte çalışması halinde, çalıştığı süre için yarım çalışma ödeneği ödenmez.

(4) Yarım çalışma ödeneği alırken, çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin/personelin yarım çalışma ödeneği işten ayrıldığı tarih itibariyle durdurulur. Yeni bir işe girmesi, bu işyerinde yarım çalışma yapması ve İŞKUR'dan talep etmesi halinde, ödeme döneminin bittiği tarihi geçmemek üzere kalan hak sahipliğinden yararlanabilir.

#### **Sosyal güvenlik ödemeleri**

**MADDE 8-** (1) Yarım çalışma ödeneği almaya hak kazananlar için 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 82 nci maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanununun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları, ödenek ödenen gün sayısı kadar İşsizlik Sigortası Fonundan Sosyal Güvenlik Kurumlarına ödenir. Yarım çalışma ödeneği alanlar 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı ve genel sağlık sigortalısı sayılır; ancak ilgililer kısa vadeli sigorta kolları ve işsizlik sigortasına tabi değildir.

(2) Yarım çalışma ödeneği alanlara ilişkin tahakkuk ve ödeme işlemleri kamu ve özel olmak üzere iki ayrı işyeri dosyası açılarak İŞKUR tarafından yapılır. Yarım çalışma ödeneği alanlara ilişkin aylık prim ve hizmet belgesi, yarım çalışma ödeneğinin sigortalılara ödendiği ayı/dönemi;

a) Takip eden ayın 23' üne kadar (1' i ile 30' u arasında ücret alan sigortalılar için),

b) Takip eden ayın 7' sine kadar (15' i ile müteakip ayın 14' ü arasında ücret alan sigortalılar için),

SGK' ye e-bildirge ile verilir. Aylık prim ve hizmet belgesinin muhtasar beyanname ile birleştirilerek tek belge olarak alınmasını müteakip söz konusu belge Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilen sürelerde verilir.

(3) Yarım çalışma ödeneği alanlara ilişkin aylık prim ve hizmet belgesinden kaynaklanan sigorta primleri yarım çalışma ödeneğinin sigortalılara ödendiği ayı/dönemi;

a) Takip eden ayın son gününe (1' i ile 30' u arasında ücret alan sigortalılar için),

b) Takip eden ayın 14' üne (15' i ile müteakip ayın 14' ü arasında ücret alan sigortalılar için),

kadar ödenir. Aylık prim ve hizmet belgesinin muhtasar beyanname ile birleştirilerek tek belge olarak alınmasını müteakip yarım çalışma ödeneğine ilişkin sigorta primleri Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilen sürelerde ödenir.

(4) 5510 sayılı Kanun kapsamında, İŞKUR prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve ödenek ödenen kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimini yapılmaz.

(5) İŞKUR' a bu madde kapsamında idari para cezası uygulanmaz. Yarım çalışma ödeneğinin sigortalılara ödendiği tarihi takip eden ayın/dönemin sonuna kadar sigorta primlerinin ödenmemesi halinde 5510 sayılı kanununun 89 uncu maddesine göre gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanır.

#### **İşverenin ve işçinin sorumluluğu**

**MADDE 9-** (1) Ödemeler, işverenin yarım çalışma süresi ile ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna yapmış olduğu bildirimler dikkate alınarak belirlenir. Bu sebeple işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir.

(2) İşçinin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işçiden tahsil edilir.

### **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

#### **Çeşitli ve Son Hükümler**

##### **Yetki ve sorumluluk**

**MADDE 10-** İŞKUR, bu Usul ve Esaslar kapsamındaki iş ve işlemlerin yürütülmesinden sorumludur.

##### **10/2/2016 tarihinden önce analık hali izni bitenlerin durumu**

**GEÇİCİ MADDE 1-** Ödeme dönemi 10/2/2016 tarihinden önce başlayanlar ve 10/2/2016 tarihinden sonra yarım çalışmaya başlayanlar için, yarım çalışmaya başlanan tarihten itibaren ödemeler gerçekleştirilir. Bu kapsamda olup başvuru yapmayanlar için bu Usul ve Esasların yayımı tarihine kadar geçen süre mücbir sebep kabul edilerek, 30 günlük başvuru hakkı bu Usul ve Esasların yayımı tarihi itibarıyla başlar. Ödemeler, ödeme döneminin bittiği tarihi geçemez.

##### **Yürürlük**

**MADDE 11-** Bu Usul ve Esaslar, 10/2/2016 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yürürlüğe girer.

##### **Yürütme**

**MADDE 12-** Bu Usul ve Esaslar, İŞKUR Genel Müdürü tarafından yürütülür.