



TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN GÜNCEL BİLGİLER (Ocak 2024)

- ✓ 2024 Yılı asgari ücret
- ✓ 2024 Yılı asgari ücret hesabı
- ✓ Prime esas kazanç alt sınırı ve üst sınırı
- ✓ Stajyer ve çıraklık ücretleri
- ✓ İş sözleşmesi kapsamında olanlar açısından SGK prim oranları
 - ✓ Kıdem tazminatı tavanı
 - ✓ Gelir Vergisi dilimleri (Ücretliler)
 - ✓ SGK aile ve çocuk yardımı muafiyetleri
 - ✓ Gelir Vergisi çocuk yardımı muafiyetleri
 - ✓ SGK günlük yemek yardımı istisnası
 - ✓ Aylık engellilik indirim tutarları
 - ✓ İş göremezlik ödeneği
- ✓ İş sözleşmesinin sona erdirilmesinde bildirim süreleri ve ihbar tazminat tutarları
- ✓ Fiili hizmet süresine eklenecek işlerde çalışanlar için prim oranları
 - ✓ Hizmet borçlanması miktarı
 - ✓ Askerlik borçlanması prim tutarları
 - ✓ Doğum borçlanması prim tutarları
 - ✓ Yurtdışı borçlanması prim tutarları
- ✓ İş Yasasına göre yıllık ücretli izin tutarları
- ✓ İş Yasasına göre eşit davranma ilkesi
 - ✓ İşsizlik ödeneği
 - ✓ İşsizlik Sigortası
- ✓ Genel Sağlık Sigortası prim miktarları
- ✓ Sosyal güvenlik destek prim oranları
- ✓ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre ödenen aile ve çocuk yardımı tutarları
- ✓ Analık hâlinde çalışma ve süt izni
 - ✓ Emzirme ödeneği
 - ✓ Cenaze yardımı

01.01.2024-31.12.2024 ASGARİ ÜCRET

Asgari Ücret (Aylık Brüt)	20.002,50 TL
Asgari Ücret (Aylık Net)	17.002,12 TL
Asgari Ücret (Günlük Brüt)	666,75 TL
Asgari Ücret (Saatlik Brüt)	88,90 TL

01.01.2024-31.12.2024 ASGARİ ÜCRET HESABI

Asgari Ücret (Brüt)	20.002,50 TL
SGK İşçi Primi (%14)	2.800,35 TL
İşsizlik İşçi Primi (%1)	200,03 TL
Kesintiler Toplamı	3.000,38 TL
Net Ödenen	17.002,12 TL

**01.01.2024-31.12.2024 PRİME ESAS KAZANÇ
ALT VE ÜST SINIRLARI**

Prime Esas Kazanç Tabanı-Günlük	666,75 TL
Prime Esas Kazanç Tavanı-Günlük	5.000,63 TL
Prime Esas Kazanç Tabanı-Aylık	20.002,50 TL
Prime Esas Kazanç Tavanı-Aylık	150.018,90 TL

01.01.2024-31.12.2024 STAJYER VE ÇIRAKLIK ÜCRETLERİ

Stajyer Ücreti/Çalışan Sayısı 20+ İş Yerleri	5.100,64 TL
Stajyer Ücreti/Çalışan Sayısı 20'den Az İş Yerleri	2.550,32 TL
Stajyer Ücreti / Mühendislik Fak. Öğrencisi	8.501,06 TL
Aday Çırac ve Çıracılar için	6.000,75 TL
Kalfalık Yeterliliği Kazanan 12. Sınıf Öğrencileri için	10.001,25 TL

**İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA OLANLAR AÇISINDAN SGK
PRİM ORANLARI**

Sigorta Kolları	Sigortalı Payı (%)	İşveren Payı (%)	Toplam (%)
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortalıları Primi	9	11	20
Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi	-	2	2
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7,5	12,5
Toplam	14	20,5	34,5

Not: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 81. maddesinin (ı) bendi uyarınca; işverenler gerekli koşulları sağlamaları hâlinde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi işveren hissesinden 5 puan indirim yapılır. Söz konusu indirim Hazine tarafından karşılanır.

KIDEM TAZMİNATI

Kıdem Tazminatı Tabanı (01.01.2024-31.12.2024)	20.002,50 TL
Kıdem Tazminatı Tavanı (01.01.2024-30.06.2024)	35.058,58 TL

GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ (ÜCRETLİLER)

1	110.000 TL'ye kadar	%15
2	230.000 TL'nin 110.000 TL'si için 16.500 TL, fazlası	%20
3	870.000 TL'nin 230.000 TL'si için 40.500 TL, fazlası	%27
4	3.000.00 TL'nin 870.000 TL'si için 213.300 TL, fazlası	%35
5	3.000.000 TL'den fazlasının 3.000.000 TL'si için 958.800 TL, fazlası	%40

**01.01.2024-31.12.2024 SGK AİLE VE ÇOCUK YARDIMLARI
MUAFİYETLERİ**

SGK Aile Yardımı İstisna Tutarı= 2.000,25 TL
SGK Çocuk Yardımı İstisna Tutarı= 400,05 TL
Not: SGK'da 2 çocuğu kadar istisna uygulanmaktadır.

**01.01.2024-31.12.2024 GELİR VERGİSİ ÇOCUK YARDIMLARI
MUAFİYETLERİ**

Gelir Vergisi Çocuk Yardımı İstisna Tutarı (0-6 Yaş Grubu)= 380,40 TL
Gelir Vergisi Çocuk Yardımı İstisna Tutarı (6 Yaş Üzeri)= 190,22 TL
Not: Gelir Vergisi Yardımı istisnasında çocuk sınırı yoktur.

SGK YEMEK YARDIMI İSTİSNASI

Günlük asgari ücret x %23,65	170,00 TL
------------------------------	-----------

AYLIK ENGELLİLİK (SAKATLIK) İNDİRİM TUTARLARI

Engellilik (Sakatlık) Dereceleri	İndirim Tutarı
1. Derece Engelliler (çalışma gücünün asgari %80'ini kaybetmiş olanlar)	6.900 TL
2. Derece Engelliler (çalışma gücünün asgari %60'ını kaybetmiş olanlar)	4.000 TL
3. Derece Engelliler (çalışma gücünün asgari %40'ını kaybetmiş olanlar)	1.700 TL

GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ

	Günlük	Aylık
İş Göremezlik Ödeneği Ayakta Tedavi/ Alt Limit	444,50	13.335,00
İş Göremezlik Ödeneği Ayakta Tedavi/ Üst Limit	3.333,75	100.012,50
İş Göremezlik Ödeneği Yatarak Tedavi/ Alt Limit	333,38	10.001,40
İş Göremezlik Ödeneği Yatarak Tedavi/ Üst Limit	6.667,60	200.028,00

İŞ YASASI'NA GÖRE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİNDE BİLDİRİM SÜRELERİ

Hizmet Süresi	İhbar Öneli (Bildirim Süresi)
6 aydan az çalışma olması	2 hafta
6 aydan fazla 1,5 yıldan az çalışma olması	4 hafta
1,5 yıldan fazla 3 yıldan az çalışma olması	6 hafta
3 yıldan fazla çalışma olması	8 hafta

FİİLİ HİZMET SÜRESİNE EKLENECEK İŞLERDE ÇALIŞANLAR İÇİN PRİM ORANLARI

Sigorta Kolları	Sigortalı Payı (%)	İşveren Payı (%)	Toplam (%)
60 Gün Eklenecek İşler	9	12	21
90 Gün Eklenecek İşler	9	12,5	21,5
180 Gün Eklenecek İşler	9	14	23

BORÇLANMA MİKTARI

Hizmet borçlanması yapacak olan sigortalılar, günlük en az 213,36 TL, en fazla 1.600,20 TL üzerinden borçlanma yapabilmektedir. Sigortalı, ödeme gücüne göre belirtilen bu tutarlar aralığında borçlanma yapabilmektedir. Aşağıda verilen örnekler en düşük tutar üzerinden hesaplanmıştır.

ASKERLİK BORÇLANMASI PRİM TUTARLARI

Günlük	213,36 TL
Aylık	6.400,80 TL
15 Aylık	96.012,00 TL
18 Aylık	115.214,40 TL

DOĞUM BORÇLANMASI PRİM TUTARLARI

Günlük	213,36 TL
Aylık	6.400,80 TL
1 Yıllık	76.809,60 TL
2 Yıllık	153.619,20 TL
4 Yıllık	307.238,40 TL
6 Yıllık	460.857,60 TL

Not: Doğum borçlanması, sigortalı işe başlama tarihinden sonra dünyaya gelen azami 3 çocuk için yapılabilir. Sigortalı gerekli koşulları yerine getirdiği takdirde her çocuk için 2 yıl olmak üzere toplam 6 yıl (2160 gün) hizmet borçlanması hakkına sahiptir.

YURTDIŞI BORÇLANMASI PRİM TUTARI

Günlük (Alt Sınır)	300,04 TL
Günlük (Üst Sınır)	2.250,00 TL
Aylık (Alt Sınır)	9.001,20 TL
Aylık (Üst Sınır)	67.500,00 TL

İŞ YASASI'NA GÖRE YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

(4857 sayılı İş Yasası, Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri: Madde 53)

İŞ YASASI'NA GÖRE EŞİT DAVRANMA İLKESİ

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 6356 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işveren yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür.

Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

(4857 sayılı İş Yasası, Madde 5: Eşit davranma ilkesi)

İŞSİZLİK SİGORTASI

İşsizlik Sigortasından Yararlanma Koşulları

İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için;

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmak,
- Hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak,
- Son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvuru yapmak gerekmektedir.

İşsizlik Ödeneğinin Süresi

Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde;

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün,

süre ile işsizlik ödeneği (kanunda yer alan diğer şartların yerine getirilmesi koşuluyla) verilmektedir.

Son 120 Günde Kesinti Sayılmayan Haller

Hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözaltına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam, grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afet nedenleriyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi hâlinde , son 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmamaktadır.

İşsizlik Ödeneği Miktarı

İşsizlik sigortası ödeneği hesaplanırken, sigortalı adına son dört ay için sosyal güvenlik kurumuna bildirilen prime esas kazanç dikkate alınmakta, söz konusu dört aylık prim ortalamasının yüzde 40'ı sigortalıya ödenmektedir. Asgari miktar, brüt asgari ücretin yüzde 40'ı alındıktan ve damga vergisi miktarı düşüldükten sonra ortaya çıkmaktadır. İşsizlik sigortası ödeneği en fazla asgari ücretin brüt tutarının yüzde 80'i oranında ödenmektedir. Azami miktar hesaplanırken 2024 yılında geçerli olacak brüt asgari ücretin yüzde 80'i hesaplanmış ve bu miktar içerisinde damga vergisi düşülmüştür.

2024 YILI İÇİN AYLIK İŞSİZLİK ÖDENEĞİ HESABI

	Son 4 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan İşsizlik Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi Oranı	Ödenecek İşsizlik Ödeneği Miktarı
Son 4 Ay 2024 Yılına Ait Asgari Ücretle Çalışan	20.002,50	8.001,00	0,00759	7.940,27
Son 4 Ay 25.000 TL ile Çalışan	25.000,00	10.000,00	0,00759	9.924,10
Son 4 Ay 41.000 TL ile Çalışan	41.000,00	16.002,00(*)	0,00759	15.880,54

(*) Hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçmeyeceği için sigortalı işsize ödenecek aylık işsizlik ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır.

İŞSİZLİK SİGORTASI PRİM ORANLARI (%)

İşçi Payı	%1
İşveren Payı	%2
Devlet Payı	%1
Toplam	%4

İŞSİZLİK ÖDENEĞİ

	Günlük Net	Aylık Net
İşsizlik Ödeneği/Alt Limit	264,67 TL	7.940,27 TL
İşsizlik Ödeneği/Üst Limit	529,35 TL	15.880,54 TL

İşsizlik Ödeneğinin Ödenmesi

İlk işsizlik ödeneği ödemesi, ödeneye hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonuna kadar yapılmaktadır. TC Kimlik Numaralı Nüfus Cüzdanı ile birlikte herhangi bir PTT şubesine başvurarak işsizlik ödeneklerini alınabilir.

İşsizlik Ödeneğinin Kesildiği Haller

İşsizlik ödeneği almakta iken;

- İŞKUR tarafından teklif edilen işleri haklı bir nedene dayanmaksızın reddedenlerin ödenekleri tekrar başlatılmamak üzere kesilir.
- Müfettişler veya denetim elemanları tarafından yapılan denetimlerde işsizlik ödeneği aldığı dönemde kayıt dışı olarak çalıştığı tespit edilenlerin işsizlik ödenekleri tekrar başlatılmamak üzere kesilir.
- İşsizlik ödeneği aldığı süre içinde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almaya başlayanların ödenekleri, aylığını almaya başladığı tarih itibari ile kesilir.
- İŞKUR tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen ve haklı bir nedene dayanmaksızın yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyenlerin işsizlik ödenekleri kesilir. Ancak, bu hallerin sona ermesi durumunda, ödemelere yeniden başlanmaktadır.

GENEL SAĞLIK SİGORTASI PRİM MİKTARI

Prim Dönemi	Aylık Net
01.01.2024 / 31.12.2024	600,08 TL

Not: 8 Mart 2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 6824 sayılı Kanun ile birlikte genel sağlık sigortası primlerinde değişiklik olmuştur. Önceki uygulamada yapılan gelir testine göre aile içinde kişi başına düşen aylık ortalama gelir tutarına göre kademeli olarak belirlenen genel sağlık sigortası primi alma usulü kaldırılmıştır.

2024 yılında gelir testi yapılmadan bu kapsamda olan vatandaşların asgari ücretin yüzde 3'ü (600,08 TL) tutarında prim alınacaktır. Eğer hane içerisinde kişi başına düşen aylık gelir asgari ücretin üçte birinden (6.667,50 TL) az ise bu vatandaşlar gelir testi yaptırarak bu durumu ispat etmek zorundadır. Gelir testi sonucu geliri bu seviyede olan vatandaşların primleri devlet tarafından ödenecektir.

SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİM ORANLARI

Sosyal Güvenlik Destek Prim Oranları	İşçi Payı (%)	İşveren Payı (%)	Toplam (%)
(SGK) Kapsamındaki Sigortalılar	7,5	22,5 + 2	32

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNA GÖRE ÖDENEN AİLE VE ÇOCUK YARDIMI TUTARLARI

Aile Yardımı	01.01.2024-30.06.2024	1.729,46 TL
0-72 Ay Çocuk Yardımı	01.01.2024-30.06.2024	380,44 TL
7 Yaş ve Üzeri Çocuklar	01.01.2024-30.06.2024	190,22 TL

ANALIK HÂLİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ (**)

Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır.

Çoğul gebelik hâlinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır.

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır.

Analık izninde belirtilen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirtilir.

Kadın işçinin çalışıp çalışmadığı koşuluna bakılmaksızın ilk doğum için 300 TL, ikinci doğum için 400 TL ve üçüncü doğum için 600 TL ödenir.

Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı

Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 8 Kasım 2016 tarihinde yayımlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'ten alınmıştır.

veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.

Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir.

Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanır.

Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı

Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Ücretsiz izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.

Bu maddede belirtilen ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Analık izni ve kısmi süreli çalışma

Analık izni, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin ya da altı aya kadar ücretsiz izin hakkı kullananlar ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilir.

Kısmi süreli çalışma talebinin şartları

Eşlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Ancak, ebeveynlerden birinin çalışma şartı;

- Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,
- Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,
- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi,

durumunda aranmaz.

Kısmi süreli çalışma talebinin işverence karşılanması

Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır.

İşveren; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirir.

İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi hâlinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır.

İşçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmaz.

2024 YILI İÇİN EMZİRME ÖDENEĞİ

Doğum sonrası sigortalı kadınlara ya da erkeğin sigortalı olmayan eşine ödenen emzirme ödeneği tutarı: 857,00 TL

2024 YILI SSK'LILAR İÇİN CENAZE YARDIMI

En az 360 gün prim ödemiş olan işçiler ile iş kazası veya meslek hastalığı sonucu vefat eden ya da yaşlılık aylığı almakta iken vefat eden kişilerin hak sahiplerine verilen cenaze ödeneği tutarı: 3.385,00 TL

EMEKLİ OLMA KOŞULLARI: 9 EYLÜL 1999 ÖNCESİ

- 1- Kadınların 20, erkeklerin 25 yıl hizmetinin olması.
- 2- Bu süre içinde 5000 gün prim ödenmesi.
8 Eylül 1999 tarihinde kabul edilen yasa ile 8 Eylül 1999 tarihinden önce işe başlamış olanlara kademeli emeklilik sistemi getirilerek emekli olma koşulları aşağıda belirtildiği şekilde 3'e çıkarıldı.
- 1- Kadınların 20, erkeklerin 25 yıl hizmetinin olması
- 2- Bu süre içinde 5000 gün ile 5975 gün arasında kademeli prim ödenmesi
- 3- Kadınların ve erkeklerin yasada istenilen yaşı doldurmuş olması.

Emekli olmak için diğer şartları yerine getirmiş olanlar yaşlarını dolduramadıkları için emekli olamadılar. Yaşa takılanlar 23 yıllık bir mücadelenin sonunda emekli olmak için yaş sınırının kaldırılmasının önünü açtılar.

EYT'liler yaş sınırının kalkması yanında 5000 gün prim ödeyenlerin de emekli olmasını talep ettiler. Ancak bu talepleri kabul edilmedi. İşe giriş tarihlerine göre, 5000 gün ile 5975 gün arasında prim ödenerek emekli olunacak. Bağ-Kur'lular ve T.C. Emekli Sandığına tabi memurlardan kadınlar 20 yıl 7200 gün, erkekler 25 yıl 9000 gün prim ödeyerek yaşlarına bakılmaksızın emeklilik hakkını kazanacaklar. Kısmi emeklilik

diye tabir edilen 8 Eylül 1999 öncesi kadınların 50 erkeklerin 55 yaşında emekli olma durumunda bir değişiklik yapılmadı.

Yaş şartı en son 8 Eylül 1999 tarihinde işe başlamış olanlar için kaldırıldı. Örneğin 9 Eylül 1999 sonrası işe başlamış olanlar için yaş şartı devam ediyor.

Örnek ikisi de aynı yaşlarda olan iki arkadaştan 8 Eylül 1999 tarihinde başlayan arkadaş 43 yaşında 5975 gün prim ödeyerek emekli oluyor.

Arkadaşından bir gün sonra yani 9 Eylül 1999 tarihinde işe başlayan arkadaşı tam 17 yıl sonra yani 60 yaşında 7000 gün prim ödeyerek emekli olabiliyor. Bir günün farkı 17 yıl olmamalı.

Emeklilik için en önemli husus sigortalı olunan tarihtir. Örneğin, ilk kez 30 Nisan 2008 tarihinde SSK'lı olan bir erkek 60 yaşında 7000 primle emekli olabilirken bir gün sonra yani 1 Mayıs 2008 tarihinde ilk kez sigortalı olan erkek 7200 prim gününüyle emekli olmaktadır. Burada da bir gün için 200 prim günü fazla ödenmektedir.

3600 GÜN PRİM ÖDEYEREK EMEKLİ OLMA KOŞULLARI

Sigorta başlangıç tarihi 8 Eylül 1999 tarihinden önce olan 4/A (SSK) kapsamındaki sigortalılardan,

Kadınlar; 15 yıllık çalışma süresi, 3600 gün prim ödeme ve 58 yaşında,

Erkekler; 15 yıllık çalışma süresi, 3600 gün prim ödeme ve 60 yaşını doldurdukları tarihte emekli olurlar

Bu haktan 8 Eylül 1999 önce işe başlayanlar faydalanabilirler.

8 EYLÜL 1999 - 30 NİSAN 2008 ARASINDA İŞE BAŞLAYANLARIN EMEKLİ OLMA KOŞULLARI

Kadınlar; 7000 gün prim ödeme ve 58 yaşını doldurmuş olması,

Erkekler; 7000 gün prim ödeme ve 60 yaşını doldurmuş olması koşuluyla emekli olur.

8 EYLÜL 1999 - 30 NİSAN 2008 ARASINDA İŞE BAŞLAYANLARIN KISMI EMEKLİ OLMA KOŞULLARI

Kadınlar; 25 yıllık çalışma süresi, 4500 gün prim ödeme ve 58 yaşını doldurmuş olması,

Erkekler; 25 yıllık çalışma süresi, 4500 gün prim ödem, 60 yaşını doldurmuş olması koşuluyla emekli olur.

1 MAYIS 2008 (DÂHİL) SONRASI ÇALIŞMAYA BAŞLAYANLARIN EMEKLİ OLMA KOŞULLARI

1 Mayıs 2008 sonrası işe başlayanların prim ödeme gün sayısı kadın ve erkeklerde 7200 güne çıkarıldı. Prim ödeme gün sayısını tamamladıkları tarihe göre kademeli emekli olma koşulları aşağıdaki çizelgeye göre belirlenmiştir.

İşe Giriş Tarihi	Kadın	Erkek	Prim Gün Sayısı
01.05.2008-31.12.2035 arası	58	60	7200
01.01.2036-31.12.2037 arası	59	61	7200
01.01.2038-31.12.2039 arası	60	62	7200
01.01.2040-31.12.2041 arası	61	63	7200
01.01.2042-31.12.2043 arası	62	64	7200
01.01.2044-31.12.2045 arası	63	65	7200
01.01.2046-31.12.2047 arası	64	65	7200
01.01.2048 tarihinden itibaren	65	65	7200

1 MAYIS 2008 (DAHİL) SONRASI ÇALIŞMAYA BAŞLAYANLARIN KISMI EMEKLİLİK KOŞULLARI

Kadınlar; 5400 gün prim ödeme ve 61 yaşını doldurmuş olması, Erkekler; 5400 gün prim ödeme ve 63 yaşını doldurmuş olması koşuluyla emekli olur.

31.12.2035 tarihine kadar kadınlar ve erkekler yukarıda belirtilen yaş ve prim gün sayısı ile emekli olur. 01.01.2036 tarihinden itibaren kademeli yaşla birlikte 01.01.2042 tarihinde kadınlar ve erkekler 5400 prim gün sayısı ve 65 yaşını doldurmuş olması koşuluyla emekli olur.

“SENDİKAL ÖZGÜRLÜKLER ANAYASA VE YASALARIN GÜVENCESİ ALTINDADIR.”

- İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları ya da olmamaları şartına bağlı tutulamaz.
- İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.
- İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılmaz veya farklı işleme tabi tutulamaz. (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 25- Sendika Özgürlüğünün Güvencesinden...)



Tez-Koop-İş Sendikası Genel Merkezi
Mebusevleri, İller Caddesi No:7
06580 Tandoğan/Ankara
Telefon: 0312 213 34 44 Faks: 0312 213 34 30
İnternet Adresi: www.tezkoopis.org
Elektronik Posta: sendika@tezkoopis.org



/tezkoopissndk



/tezkoopis