**C- İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI[[1]](#footnote-1)**

Yönetmeliğin üçüncü bölümünde, Kuruma kayıtlı işsizlerin yine Kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamakamacıyla düzenlenen işbaşı eğitim programlarının usul ve esasları hüküm altına alınmıştır. Genelgenin bu bölümünde, Yönetmelikteki bu hükümlere ilave olarak açıklama yapılması gereken bazı hususlara yer verilmiştir.

**1.** **Program düzenlenecek meslekler**

Yönetmeliğin 46. maddesi hükmünden hareketle, işbaşı eğitim programlarında katılımcıların mesleki deneyim kazanarak istihdam edilebilirliklerinin artırılması amaçlandığından, İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezince[[2]](#footnote-2) herhangi bir vasıf gerektirmeyen mesleklerde[[3]](#footnote-3) program düzenlenmesine izin verilmemesi gerekmektedir. (Mülga)[[4]](#footnote-4). Hangi mesleğin nitelik gerektirdiği hususunda değerlendirme yetkisi, il müdürlüğündedir.

Programdan yararlanan işverenin programın düzenlendiği meslekte çalışana sahip olması ve söz konusu mesleğin işverenin faaliyet alanıyla ilgili olması tercih sebebi olup, İl Müdürlüğünce ihtiyaç duyulması ve gerek görülmesi halinde programın düzenleneceği meslekte çalışana sahip olma kriteri aranmayabilecek ve program düzenlenecek olan işyerindeki ana faaliyete yardımcı mesleklerde de program düzenlenmesine izin verilebilecektir[[5]](#footnote-5).

Örnek 1: *Kimya Laboratuvarında Kimyager mesleğinde düzenlenecek programda işverenin kimyager mesleğinde çalışana sahip olması programın amacı açısından uygun olacaktır. Ancak aynı işverenin aşçı, şoför, sekreter, büro işçisi vb. gibi yardımcı mesleklerde program talebi bulunuyorsa İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezince değerlendirme yapılıp bu mesleklerde de program başlatılabilecektir[[6]](#footnote-6).*

**2. Program uygulanacak işyerleri**

Yönetmeliğin 47. maddesine göre, işbaşı eğitim programı ilgili mevzuatı gereği en az iki sigortalı çalışanı bulunan ve Kuruma kayıtlı olan tüm işyerlerinde uygulanabilir. Burada sigortalı çalışandan kasıt, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi çalışanlar olup, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında veya 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununa veya özel sandık kesintisine tabi çalışanı (en az iki çalışan) bulunan işverenler de programdan yararlanabilecektir. Bu kapsamda program düzenlenecek işyerinin belirlenmesinde sadece bu hususların dikkate alınması gereklidir[[7]](#footnote-7).

Dernekler, vakıflar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, meslek birlikleri, sendikalar, ticaret ve sanayi odaları, noterler ve benzeri yerlerde, bu kurum/kuruluşların (mülga)[[8]](#footnote-8) en az iki çalışanı olması (mülga)[[9]](#footnote-9) halinde, bu kurum/kuruluşlarla program düzenlenmesinde engel bir durum bulunmamaktadır. İlgili kurum/kuruluşların kontenjan ve fiili çalışan sayısı hesaplaması yapılırken, belirtilen kanunlara tabi çalışanlarının statülerini gösterir belgeler[[10]](#footnote-10) dikkate alınarak iş ve işlemlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Çalışanlarının tamamı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olan işverenlerin fiili çalışan sayısı hesaplanırken sigortalı hizmet listeleri üzerinden, çalışanları özel sandık kesintisine tabi olan işverenlerin çalışan sayısı hesaplanırken de çalışanların statüsünü gösteren matbu belgeler üzerinden işlem yapılacaktır[[11]](#footnote-11).

(Mülga)[[12]](#footnote-12) 5018 sayılı Kanunun eki I, II, III ve IV sayılı cetvellerde yer alan kurum ve kuruluşlar ile belediyeler ve il özel idarelerinde ve Kurumca bu yönetmelik kapsamında yaptırım uygulanan işyerlerinde yaptırım süresince işbaşı eğitim programı düzenlenemez. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından kurulan veya bu kuruluşların ortak olduğu işletmelerle de ortaklık yapısında kamunun payına bakılmaksızın ilgili mevzuatı gereği en az iki çalışanı olma şartının sağlanması halinde program düzenlenebilir[[13]](#footnote-13).

Başvuru şartlarını haiz işverenlerin program başvurularının kabul edilip edilmeme hususunda yetki ve sorumluluk sadece il müdürlükleri/hizmet merkezlerindedir. Başvurular değerlendirilirken gerek görülmesi halinde işverenin daha önce uygulanan programlardaki sözleşme ve mevzuat hükümlerine uygun davranıp davranmadığı, yükümlülüklerini usulüne göre ve zamanında yerine getirip getirmediği, daha önceki katılımcıların işveren ile ilgili değerlendirmeleri ve katılımcılara olan katkısı, istihdamdaki artış durumu gibi hususlar dikkate alınabilecektir. İl müdürlüğü/hizmet merkezi tarafından programın uygulanacağı işyerinin gerek görülmesi halinde sözleşme imzalanmadan önce ziyaret edilip iş sağlığı ve güvenliği, katılımcının program konusu mesleği öğrenmesini sağlayabileceği ortam olup olmadığı ve program sorumlusunun işyerinde fiili olarak çalışıp çalışmadığı hususları teyit edilerek tutanak altına alınabilecektir[[14]](#footnote-14).

Hizmet alımı çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarında işçi çalıştıran işletmelerle de program düzenlenebilecek alanlarda olmak şartı ile program düzenlenebilecektir. Bu kişiler kamu kurumlarının personeli olmadığı ve program başvurusu yapan kurum özel sektör işyeri olduğu için program düzenlenmesine engel bir durum bulunmamaktadır. Hiçbir surette bu şekilde düzenlenen programlarda katılımcılara işverenin hak ediş belgelerinde yer verilemez ve işletmenin kamu kurumuna sunması gereken çalışan sayısına dahil edilemezler. Bu durumdaki işverenlerin hizmet sundukları kurum ve kuruluşlarda yer alan ofisleri, temsilcilikleri gibi yerlere iletişim adresleri arasında yer verilir[[15]](#footnote-15).

Program düzenlenen işverenin çalışma alanları dikkate alınarak katılımcıların rızası alınmak şartı ile, başka illerde programın konusu mesleğin icrası ve eğitim için yedi günden fazla süre ile görevlendirilmesi il müdürlüğünün onayı alınmak şartı ile mümkündür. Sözleşme imzalanan il dışında başka ilde katılımcının yedi günden fazla süre ile programa katılması durumunda, denetim ve ziyaretlerin gerçekleşmesi ve ilgili tutanakların iletilmesi için il müdürlükleri arasında gerekli iletişim kurulacaktır[[16]](#footnote-16).

*Örnek 1: Program uygulanan ve Sinop’ta yerleşik ABC Ltd. Şti’nin faaliyet alanlarından birisinin de klima montaj ve bakımı olduğu varsayımında, anılan işverenin Diyarbakır ilinde klima montaj işi aldığı durumda, Sinop ilinde yerleşik katılımcının rızası alınmak şartı ile Diyarbakır’da görevlendirilmesi durumunda, katılımcının Diyarbakır’da adresi ve çalışma saatleri belli bir yerde programa katılarak mesleğini öğrenmesi il müdürlüğü onayı ile mümkündür*[[17]](#footnote-17)*.*

Hiçbir şekilde program düzenlenen işveren tarafından, hangi adla olursa olsun katılımcı üzerinden hizmet sunumu amacı ile gelir elde edilmesi söz konusu olamaz. Bu durumun tespit edilmesi durumunda katılımcı için ödenen tüm giderler işverenden tahsil edilir ve sözleşme iptal edilerek katılımcıya Kurumca yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte geri alınır ve on iki ay süre ile yaptırım uygulanır[[18]](#footnote-18).

Yönetmeliğin 47. Maddesinin beşinci fıkrasına göre kısa çalışma ve ücret garanti fonu[[19]](#footnote-19) uygulamasından yararlanan işyerleri, bu uygulamadan yararlandıkları dönemde katılımcı talebinde bulunamayacaktır. Ancak, program devam ederken kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu[[20]](#footnote-20) başvurusunda bulunup, söz konusu başvurusu Genel Müdürlük tarafından uygun bulunan ve geriye dönük olarak kısa çalışma ve ücret garanti fonu[[21]](#footnote-21) ödeneğine hak kazanan işyerlerinde mevcut programlar devam edecektir. Aynı şekilde, program devam ederken kısa çalışma ve ücret garanti fonu[[22]](#footnote-22) ödeneği başvurusunda bulunan ve başvurusu kabul edilip ileriye yönelik olarak kısa çalışma ve ücret garanti fonu[[23]](#footnote-23) ödeneğine hak kazanan işyerlerinde de mevcut programların devam etmesinin önünde engel bir durum bulunmamaktadır. Ancak, kısa çalışma ve ücret garanti fonu[[24]](#footnote-24) ödeneğinden yararlanılan dönem boyunca yeni işbaşı eğitim programı talebi değerlendirmeye alınmayacaktır.

**3. İşverenin yükümlülükleri**

Yönetmeliğin 48. maddesine göre, işveren tarafından işbaşı eğitim programı sorumlusu olarak belirlenen kişi, katılımcının programın amacına uygun şekilde mesleğini iş başında öğrenmesi ve tecrübe kazanması için gerekli kolaylığı sağlamak ve katılımcıya sadece program düzenlenen meslek ile sınırlı olmak üzere görev vermekle yükümlüdür. İşverenin de program sorumlusu olarak belirlenmesi mümkündür[[25]](#footnote-25). 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.

Bu kapsamda sorumlu, Katılımcı Değerlendirme Formunu (EK-19) düzenli olarak doldurmak ve işveren tarafından aylık olarak düzenlenen kursiyer devam çizelgeleri ile birlikte il müdürlüğüne gönderilmesini temin etmekle yükümlüdür. İl müdürlüğü bu formları değerlendirip, programın devamı ile ilgili uygulamaları yönlendirecektir. İşveren tarafından belirlenen sorumlunun değişmesi durumunda işveren söz konusu değişikliği il müdürlüğü/hizmet merkezine yazılı olarak bildirmek mecburiyetindedir.[[26]](#footnote-26)

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.

**4.** **Kontenjanların belirlenmesi**

Yönetmeliğin 49. maddesinin ilk fıkrasına göre, işbaşı eğitim programına katılabilecek kişi sayısı, programın başlama tarihi itibarıyla aynı il sınırları içerisinde, aynı işverene bağlı işyerlerinde programın başladığı tarihe ait fiili çalışan sayısını gösteren belgede yer alan çalışan sayısı üzerinden, kontenjan oluşturmak suretiyle belirlenir. Söz konusu belge sigortalı hizmet listesi veya işverenin türüne göre sigortalı sayısını ve listesini gösterir ilgili mevzuatınca kabul edilen belgeler[[27]](#footnote-27) olup, işveren tarafından ilgili tarihe ilişkin bu belgelerin[[28]](#footnote-28) ibraz edilememesi durumunda alınacak taahhütnamede belirtilen çalışan sayısı üzerinden kontenjan hesaplanır.

Kontenjan hesaplamasında programın başladığı tarihe ait sigortalı çalışan sayısı belirlenirken o tarihte fiilen çalışan kişiler esas alınır. Dolayısıyla programın başlangıç tarihinde[[29]](#footnote-29) veya daha önce işten çıkan/çıkarılan kişilerin dikkate alınmaması gerekmektedir. Programın başladığı tarihten sonraki işe girişler o tarih itibariyle fiili çalışan sayısı hesaplamasında dikkate alınmayacağından işe giren söz konusu kişilerin işten çıkışı da değerlendirmeye alınmayacaktır[[30]](#footnote-30).

İşverenin ve şirket ortaklarının ibraz edilen sigortalılığı gösterir belgede[[31]](#footnote-31) yer alması halinde bu kişiler de kontenjan ve fiili çalışan sayısının hesaplanmasında dikkate alınır ve bu doğrultuda işlem tesis edilir.

İşbaşı eğitim programına katılacak kişi sayısı belirlenirken (mülga)[[32]](#footnote-32) aynı il sınırları içerisindeki ve[[33]](#footnote-33) 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. Program başvurusu yapılırken işverene ait işyerlerinin ve çalışan sayısının sistemsel sorgulama yapılarak belirlenememesi durumunda işverenin beyanı esas alınır[[34]](#footnote-34).

Farklı illerde işyeri/şubeleri bulunan işverene programdan yararlanamama yönünde yaptırım uygulanması halinde söz konusu yaptırım yalnızca yaptırım uygulanmasına neden olan programın düzenlendiği ilde yer alan işyeri açısından geçerli olacak, bu durumda diğer illerde işverene bağlı bulunan işyerleri/şubeler bu yaptırımdan etkilenmeyecektir.

İşletmenin farklı şubelerinde aynı ay içerisinde farklı tarihlerde çalışan ve/veya birden fazla sigortalı hizmet listesinde ismi görünen kişiler mükerrer sayıma neden olmamak amacıyla bir kişi olarak değerlendirilecektir. Ayrıca aynı sigortalı hizmet listesinde aynı kişinin giriş ve çıkışı yapılmak suretiyle mükerrer sayımı söz konusu ise bu durumda dabir kişi olarak değerlendirilecektir.Ancak aynı gün hem girişi hem de çıkışı olan kişiler hesaplamada dikkate alınmayacaktır[[35]](#footnote-35). Kontenjan belirlenirken tüm kesirler tama iblağ olunacaktır. Tama iblağ olmaktan kasıt, hesaplama sonucu çıkan sayının yarımdan az olsa dahi bir üst sayıya yuvarlama yapılmasıdır.

*Örnek 1: 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.*

Yönetmeliğin 49/2. maddesi gereğince, işyerlerinin belirlenen kontenjanın bir kısmını doldurarak daha sonra tekrar başvuru yapması durumunda, programa katılabilecek kişi sayısına ilişkin kontenjan hesaplaması, işbaşı eğitim programının yeni başlama tarihine göre tekrar yapılacaktır.

*Örnek 2: 58 çalışanı bulunan ve 6 katılımcı alma hakkı bulunduğu halde 3 katılımcıyla nisan ayında program başlatılmış olan işyerinin, haziran ayında kontenjanını tamamlamak için başvuru yapması durumunda programın başlama tarihi itibariyle kontenjan hesaplanacak ve geri kalan katılımcılar verilebilecektir.*

İşverenlerin bir ildeki kontenjanı başka bir ilde değerlendirerek katılımcıları farklı illerde görevlendirme veya farklı illerde ikamet eden kişilerin katılımcı seçilmesi yönündeki taleplerinin kabul edilip edilmemesi hususu, program konusu mesleğin bunu gerektirip gerektirmediği, katılımcıların bu konuda rızasının olup olmadığı hususları da dikkate alınarak il müdürlüğü/hizmet merkezinin yetkisindedir. Söz konusu talepler değerlendirilirken; programın düzenleneceği ildeki il müdürlüğü/hizmet merkezi tarafından denetim gerçekleştirilmesi hususunda programı açan il müdürlüğü/hizmet merkezi arasında gerekli koordinasyon ve mutabakatın sağlanması, programdan yararlanacak işverenin denetim imkanlarını zorlaştırmadan katılımcıların programa usulüne uygun şekilde devam etmesini sağlaması, programı açan ve denetimi gerçekleştiren  il müdürlüğü/hizmet merkezine ibraz edilmesi gereken evrakların zamanında verilmesi ve programın yürütümü ile ilgili olarak il müdürlüğü/hizmet merkezlerinin iş ve işlem tesis etmesini zorlaştıracak durumlara meydan verilmemesi gibi hususlar göz önüne alınarak karar verilmesi önem arz etmektedir[[36]](#footnote-36).

**5. Sözleşme imzalanması**

İşbaşı eğitim programlarından yararlanacak olan işveren ile katılımcı arasında sözleşme (EK-21) imzalanır. Her katılımcı için ayrı ayrı sözleşme düzenlenir ve her sözleşme katılımcı ve işveren tarafından imzalanır. Ancak iki[[37]](#footnote-37) ve üzerinde katılımcı bulunan programlarda her katılımcının imzası ve kimlik bilgileri açıkça belirtilmek suretiyle katılımcı listesi hazırlanarak tek bir sözleşme imzalanması da mümkündür.Sözleşmenin geçerlilik kazanması, il müdürlüğünce onaylanması halinde mümkün olacaktır. Taraflar, sözleşmede belirtilen hususlara uymakla yükümlüdür. Sözleşmenin ekindeki listede yer alan bir kişi için sözleşmenin çeşitli sebeplerle iptal edilmesi diğer kişilerin sözleşmesini etkilemez ve bu kişiler için sözleşme devam eder[[38]](#footnote-38).

Program kapsamındaki sözleşme mutlaka işveren veya işveren adına sözleşme imzalamaya yetkili olunduğuna dair belge sahibi kişi ile imzalanacaktır. Bu yetkili kişinin işverenin çalışanı olması esastır. Bir işveren adına danışmanlık firması veya özel istihdam bürolarının yetkililerinin program takibi için yetki belgesi olsa bile sözleşme imzalamaları mümkün değildir. Hangi amaçla olursa olsun aracılık işlevi gördüğünü ifade eden kurum ve kuruluşlar ile kişilerin işbaşı eğitim programının sözleşme imzalanma aşamasında işlevi yoktur. Özel istihdam bürolarının veya bu alanda çalışan kişilerin işverenlere ve katılımcı adaylarına yönelik sadece program hakkında tanıtım ve bilgilendirme hizmetini sunmaları mümkündür. İşverenin yerine geçerek onun adına sözleşme imzalanması gibi bir uygulamanın; katılımcının ve işverenin ileride yaşayacağı muhtemel sorunlara sebep olabileceği gibi, yaşanacak sorunlarda muhatap bulunamaması gibi sıkıntılara neden olabilecektir. Bu firmaların ve özel istihdam bürolarının kendileri adına başvuru yapabilme hakkı bulunmaktadır. Ancak bu durumda katılımcıları yalnızca kendilerine ait işyerlerinde görevlendirmeleri gerekmektedir.[[39]](#footnote-39)

İşveren, işyerini iştiraki olan veya diğer işverenlere devrettiğinde, devam etmekte olan işbaşı eğitim programı, sözleşme ve istihdam yükümlülüğü de o işyeri yönünden, devralan işverene aktarılır.

**6. Programın uygulanması**

Yönetmeliğin 50. maddesinin ilk fıkrası dikkate alındığında, işverenlerden 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. Katılımcı sayısı belirlenirken ortaya çıkan tüm küsuratlar bir üst sayıya tamamlanır. Program kapsamında kontenjan belirlenmesinde temel kural bu olup, işverenlerce katılımcıların en az yüzde ellisinin program sonunda istihdamının taahhüt edilmesi durumunda, fiili çalışan sigortalı sayısının en fazla yüzde otuzuna kadar katılımcı talep edilebilir. Bu hususa ilişkin bu Genelgede “*16. İstihdam taahhüdü alınarak kontenjan artırılması”* başlığı altında gerekliaçıklamalar yapılmıştır[[40]](#footnote-40).

*Örnek 1: 21.07.2014 tarihinde başlayacak olan programda 41 fiili çalışanı olduğunu beyan eden işverenin program kapsamında alabileceği katılımcı sayısı 4,1’in bir üst sayıya tamamlanması sonucunda 5 olacaktır.*

Aynı fıkrada işverenin programdan yararlanma yönündeki talebine ilişkin uygulama esaslarının Genel Müdürlükçe belirleneceği ifade edilmiştir.

Bu doğrultuda; işveren tarafından programa başvuru yapılırken aşağıdaki belgelerin ilgili olanlarının ibraz edilmesi gerekmektedir:

1. Talep dilekçesi,
2. İşveren taahhütnamesi (EK-20),
3. Ön Talep Formu (EK-35),
4. İşveren türüne göre; ticaret sicil gazetesi, vakıf senedi, dernek tüzüğü, birlik veya oda kaydı belgesi, dernek ve vakıflar için iktisadi işletmeye ait belgelerin aslı veya noter onaylı örnekleri veya işverenin hukuki durumunu gösterir belge (Belgenin aslı görülmek suretiyle il müdürlüğü/hizmet merkezince onaylı örneği de geçerli olabilecektir)[[41]](#footnote-41),
5. Son üç aylık sigortalı çalışan sayısını gösteren belge veya katılımcı adaylarının son üç aya ait sigorta dökümünü gösterir belge[[42]](#footnote-42), (katılımcının işverenin çalışanı olup olmadığının kontrolü amacıyla istenir)
6. İşverenin veya işverenin imzaya yetkili temsilcisinin imzasını gösterir belge (Belgenin aslı görülmek suretiyle il müdürlüğü ve hizmet merkezince onaylı örneği de geçerli olabilecektir)[[43]](#footnote-43),
7. (Mülga)[[44]](#footnote-44)

Program başlangıcında işverenden talep edilen yukarıdaki belgelerden hangilerinin ilgili belgeler olduğu değerlendirilirken işverenin mevcut statüsü dikkate alınarak değerlendirme yapılması gerekmektedir. Örneğin programa bizzat başvuru yapan ve esnaflık faaliyetinde bulunan işverene ilişkin değerlendirme yapılırken bu kişi tarafından ibraz edilen ve bağlı olduğu esnaf odası tarafından onaylanan belgenin aslı veya onaylı belgenin kabul edilmesi mümkündür[[45]](#footnote-45).

İşverenin sözleşmenin yapıldığı il sınırları içinde hem tebligat hem de denetimlerde geçerli bir adresi talep evrakları arasında eklemesi gereklidir[[46]](#footnote-46).

İşveren tarafından sunulması gereken belgeler arasında yer alan işverenin veya onun yerine yetkili kişinin imzaya yetkili olduğuna dair belgeden kasıt, işverenin statüsünün hukuki durumuna göre, imza sirküleri gibi değerlendirilecek şekilde, işveren tarafından yazılmış ve resmi belgeleri imzalamaya yetkili olduğuna dair görevlendirilen kişinin imza tatbikinin de olduğu belgedir. Burada temel amaç işveren adına Kurumun kimi muhatap aldığının bilinmesi ve bu kişinin imza tatbikinin görülmesidir. İşverenin imza sirküleri sunması durumunda bu belge de kabul edilecektir[[47]](#footnote-47).

Yukarıda yer alan belgelerden asıl veya noter onaylı belgeler hariç diğer belgelerde işverenin imzaya yetkili kişisinin imzası ile tüzel kişiliğe ait mühür veya kaşe bulunması esastır. İl müdürlüğünce ihtiyaç duyulması halinde yukarıda yer alan belgelere ilave olarak işverenden bilgi ve belge istenmesi mümkündür.

Aynı maddenin üçüncü fıkrası gereğince, işveren tarafından başvuru yapılan tarihe ait çalışan sayısını gösterir belgenin[[48]](#footnote-48) ibraz edilememesi durumunda; izleyen ayda ilgili belgeleri vermek üzere bu tarihe ait sigortalı çalışan sayısına ilişkin İşveren Taahhütnamesi (EK-20) işverenden alınacaktır. Aynı maddenin dördüncü fıkrasında da belirtildiği üzere; program için yapılan başvuru ile program başlangıcının aynı tarihte olmaması halinde başvuru yapılan tarihteki duruma göre değil, programın başlangıç tarihine[[49]](#footnote-49) göre işlem yapılacaktır. Bu durumda işverenden programın başladığı tarihe ilişkin fiili çalışan sayısını gösteren yeni bir taahhütname (EK-33) alınacak ve program, bu taahhütnamede belirtilen fiili çalışan sayısına göre kontenjan oluşturulmak suretiyle başlatılacaktır. Yeni taahhütname alındığından daha önce alınan taahhütnamenin de dosyada muhafazası sağlanacaktır.

*Örnek 2: 16.07.2014 tarihinde işbaşı eğitim programından yararlanmak üzere başvuru yapan ve bu tarih itibariyle 36 fiili sigortalı çalışanı olduğunu taahhüt eden işverenin başvurusu İl Müdürlüğü tarafından değerlendirilmiş ve programın 21.07.2014 tarihi ile başlatılmasına karar verilmiştir. Bu durumda işverenden alınacak yeni taahhütnamede 21.07.2014 tarihindeki fiili sigortalı çalışan sayısı yer alacak olup, kontenjan hesabı bu sayı üzerinden yapılacak ve işverenin programa başlatabileceği katılımcı sayısı belirlenecektir.*

Söz konusu taahhütnamede yer alan ve programın başlama tarihindeki fiili sigortalı çalışan sayısının teyidi, izleyen ayda çalışan sayısını gösterir belge[[50]](#footnote-50) üzerinden yapılacak kontrolde belirlenecektir. Programın başlama tarihi itibariyle işverenden alınan ve o tarihteki fiili çalışan sayısını gösteren taahhütnamede yer alan sayı, o aya ait çalışan sayısını gösterir belge[[51]](#footnote-51) ilgili tarihe denk gelen fiili sigortalı çalışan sayısından farklı ise çalışan sayısını gösterir belge[[52]](#footnote-52) programın başladığı tarihe denk gelen fiili sigortalı çalışan sayısı esas alınacaktır.

*Örnek 3: 21.07.2014 tarihinde başlayan programda bu tarihe ilişkin çalışan sayısı işveren taahhütnamesinde 35 olarak belirtilmiştir. İzleyen ayda ibraz edilen temmuz ayına ait* çalışan sayısını gösterir belge[[53]](#footnote-53) *programın başladığı tarihe denk gelen fiili sigortalı çalışan sayısı ise 37’dir. Bu durumda esas alınacak sayı 37 olacaktır.*

İşveren tarafından programın başladığı tarihe ilişkin verilen taahhütnamedeki fiili çalışan sayısının o aya ait çalışan sayısını gösterir belge[[54]](#footnote-54) ilgili tarihe denk gelen fiili sigortalı çalışan sayısından yüksek olması ve bu durumun işverenin hak ettiği kontenjandan fazla sayıda katılımcı ile program düzenlenmesine neden olması halinde, işveren tarafından belirlenecek olan[[55]](#footnote-55) fazla katılımcının tespit tarihi itibariyle program ile ilişiği kesilir, kontenjan fazlası katılımcıya program başlangıcından itibaren yapılan ödemeler tespit tarihinden itibaren yasal faizi ile işverenden tahsil edilir ve programa devam olunur. Hangi katılımcının programına son verileceğine işveren tarafından karar verilir[[56]](#footnote-56) Ancak, işveren kontenjanının tamamını kullanmamış ise herhangi bir yaptırım uygulanmayacaktır.

*Örnek 4: 21.07.2014’te başlayan programda ilgili tarihe ait fiili çalışan sayısı işveren tarafından 41 olarak beyan edilmiş ve 5 katılımcı ile program başlatılmıştır. İzleyen ayda temmuz ayına ait* çalışan sayısını gösterir belge[[57]](#footnote-57) *üzerinden yapılan kontrolde 21.07.2014 tarihindeki fiili çalışan sayısı 40 olarak tespit edilmiştir. Bu durumda, 40 çalışan için 4 katılımcı alınabilecek olması nedeniyle fazla kontenjan kullanımı söz konusu olduğundan,* işveren tarafından belirlenecek olan[[58]](#footnote-58) *kontenjan fazlası katılımcının tespit tarihi itibariyle programla ilişiği kesilir, bu katılımcıya program başlangıcından itibaren yapılan ödemeler tespit tarihinden itibaren işverenden yasal faiziyle tahsil edilir ve programa devam olunur.*

Fazla kontenjan kullandığı tespit edilen, ancak tespitin yapıldığı tarih itibariyle kontenjanı kadar veya daha az katılımcıyla programa devam eden işverenden katılımcı çıkarması istenmeyecek, yalnızca daha önce çıkan katılımcıya yapılan ödemeler işverenden tahsil edilecektir. Birden fazla katılımcı çıkmışsa daha kısa süre ödeme yapılan katılımcıya gerçekleştirilen ödemeler işverenden tahsil edilecektir[[59]](#footnote-59).

*Örnek 5: 02.07.2015’te başlayan programda ilgili tarihe ait fiili çalışan sayısı işveren tarafından 82 olarak beyan edilmiş ve 9 katılımcı ile program başlatılmıştır. 23.08.2015 tarihinde programın başladığı tarihe ilişkin fiili çalışan sayısı kontrolü yapıldığında işverenin 77 çalışanı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre işverenin 1 kişilik fazla kontenjan kullanma durumu ortaya çıkmıştır. Ancak katılımcılardan biri 26.07.2015 tarihinde programdan ayrıldığı için işverenden katılımcı çıkarması istenmeyecek, 26.07.2015’te çıkan katılımcı için yapılan ödemeler işverenden tahsil edilerek programa devam olunacaktır*[[60]](#footnote-60)*.*

*Örnek 6: Yukarıdaki örnekteki durumda 26.07.2015 tarihinde çıkan katılımcının yanı sıra 17.07.2015 tarihinde de bir katılımcı programdan ayrılmışsa 17.07.2015 tarihinde programdan ayrılan katılımcıya yapılan ödemelerin işverenden tahsil edilmesi gerekecektir*[[61]](#footnote-61)*.*

Programın başlangıç tarihindeki çalışan sayısının tespitinde ilgili tarihteki fiili çalışan sayısı ikinin altında olan işverene Yönetmeliğin 60/4. maddesi uyarınca ilgili yaptırım uygulanacaktır[[62]](#footnote-62).

Programın başlama ve bitiş tarihindeki fiili sigortalı sayısı belirlenirken o tarihte fiilen çalışan kişiler esas alınır. Çalışan sayısını gösteren belgede[[63]](#footnote-63) prim gün sayısı sıfır olanlar dışında diğer eksik gün sebeplerinin dikkate alınmaması ve eksik prim günü olan kişilerin de fiili çalışan sayısına dahil edilmesi gerekmektedir. Programın başlama ve bitiş tarihinde veya daha önce işten çıkan/çıkarılan kişiler fiili çalışan sayısına dahil edilmeyecektir. Programın başladığı tarihten sonraki işe girişler o tarih itibariyle fiili çalışan sayısı hesaplamasında dikkate alınmayacağından işe giren söz konusu kişilerin işten çıkışı da değerlendirmeye alınmayacaktır[[64]](#footnote-64).

*Örnek 7[[65]](#footnote-65): 21.07.2014 tarihinde işbaşı eğitim programı başlamıştır. Bu tarihten önce biri 07.07.2014, diğeri 15.07.2014 tarihlerinde olmak üzere 2 kişi işten çıkmış ve işverenin fiili çalışan sayısı 23’e düşmüştür. 21.07.2014 tarihinden sonra da 2 kişi işe girmiştir. Bu durumda temmuz ayına ait çalışan sayısını gösteren belgede[[66]](#footnote-66) yer alan toplam sayı 27 olarak görünecek olmasına rağmen, 21.07.2014 tarihindeki fiili çalışan sayısı hesaplanırken o tarihe kadar olan işten çıkışlar düşülüp, yine aynı şekilde o tarihten sonraki girişler dikkate alınmayacağından başlangıç sayısı olarak esas alınacak sayı 23 olacaktır.*

*Örnek 8[[67]](#footnote-67): 15.11.2014 tarihinde başlayan programda işverenin kasım ayına ait çalışan sayısını gösteren belgede[[68]](#footnote-68) 25 çalışan yer almaktadır. 04.11.2014 ve 25.11.2014’de bir kişi işten çıkıp, 22.11.2014’de bir kişi işe girmiştir. Ayrıca 1 kişinin 3 gün eksik primi bulunmakta, 1 kişinin de prim günü sıfır olarak görünmektedir. Bu durumda 15.11.2014 tarihindeki fiili çalışan sayısının hesabında; 04.11’deki çıkış toplam sayıdan düşülecek, 22.11.2014’deki giriş toplam sayıdan düşülecek, 3 gün eksik prim olan kişi toplam sayıdan düşülmeyecek, 25.11.2014’deki çıkış toplam sayıdan düşülmeyecek, 0 gün primi olan kişi de toplam sayıdan düşülecektir. Bu doğrultuda 15.11.2014 tarihinde fiili çalışan sayısı 22 olacaktır[[69]](#footnote-69).*

Ancak programın başlama tarihinden önce işten çıkan/çıkarılan kişi en geç programın başlangıç tarihi itibari ile[[70]](#footnote-70) tekrar işe girmiş ve o tarih itibariyle fiilen çalışıyorsa bu kişi de fiili çalışan sayısının tespitinde dikkate alınacaktır. (Mülga)[[71]](#footnote-71)

*Örnek 9[[72]](#footnote-72): 21.07.2014 tarihinde başlayan program öncesinde 03.07.2014 tarihinde işten çıkan/çıkarılan kişi 09.07.2014 tarihinde tekrar işe girmişse 21.07.2014 tarihindeki fiili çalışan sayısının hesabında bu kişi de dikkate alınacaktır.*

*Örnek 10[[73]](#footnote-73): 21.07.2014 tarihinde başlayan programda aynı tarih itibariyle 2 kişi işe girip 1 kişi de işten çıkmıştır. Dolayısıyla fiili çalışan sayısı hesaplanmasında söz konusu giriş çıkışların da göz önüne alınması gerekecektir.*

*Örnek 11[[74]](#footnote-74): 21.07.2014 tarihinde başlayan program öncesinde 15.07.2014 tarihinde girişi ve aynı tarihte çıkışı yapılan kişi hesaplamada dikkate alınmayacaktır.*

Yine aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre işbaşı eğitim programı için yapılan başvuru ile program başlangıcının aynı tarihte olmaması halinde başvuru yapılan tarihteki duruma göre değil, programın başlangıç tarihine[[75]](#footnote-75) göre işlem yapılması gerekmektedir. Bu durumda işverenden programın başladığı tarihe ilişkin fiili çalışan sayısını gösteren yeni bir taahhütname (EK-33) alınacaktır. İşverenin programın başlangıç tarihinde başvuru tarihi ile aynı sayıda çalışana sahip olduğunu beyan etmesi durumunda da söz konusu taahhütnamenin alınması gerekmektedir.

*Örnek 12[[76]](#footnote-76): 11.07.2014 tarihinde (A) işvereni bu tarih itibariyle 42 fiili sigortalı çalışanı olduğunu beyan ederek program başvurusu yapmıştır. Başvurunun İl Müdürlüğünce değerlendirilmesi sonucunda 21.07.2014 tarihi itibariyle programın başlatılmasına karar verilmiş ve söz konusu tarih itibariyle işverenin çalışan sayısına dair yeni bir taahhütname alınmıştır. İkinci taahhütnamede işveren fiili çalışan sayısının 41 olduğunu beyan etmiştir. Bu durumda kontenjan hesaplamasına esas teşkil edecek sayı 41 olup, izleyen ayda temmuz ayına ait çalışan sayısını gösteren belge[[77]](#footnote-77) ibraz edildiğinde programın başladığı tarih olan 21.07.2014’teki fiili çalışan sayısı taahhütnamedeki sayı olan 41 ile karşılaştırılıp farklılık olması durumunda çalışan sayısını gösteren belgedeki[[78]](#footnote-78) sayı esas alınacaktır.*

Aynı maddenin beşinci fıkrasına göre, işverenin programın bittiği tarihteki fiili çalışan sayısının, programın başladığı tarihteki fiili çalışan sayısından düşük olduğunun tespiti halinde; işveren en geç[[79]](#footnote-79) bu tespit tarihinden itibaren bir ay içerisinde programın başladığı ve bittiği tarih arasındaki fiili çalışan sayıları arasındaki farka karşılık gelecek sayıda kişiyi (katılımcıların istihdam edilmesi de bu kapsamda kabul edilebilecektir.)[[80]](#footnote-80) 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. . İşverene uygulanan bu yaptırım devam etmekte olan programları etkilemeyecek olup bu programlar uygulanmaya devam edilecektir*[[81]](#footnote-81)*.

*Örnek 13[[82]](#footnote-82): (E) işvereninin 21.07.2014 tarihinde başlayan işbaşı eğitim programında bu tarih itibariyle 37 fiili sigortalı çalışanı bulunmaktadır. 15.12.2014 tarihinde program bitmiş ve 23.01.2015 tarihinde aralık ayına ait çalışan sayısını gösteren belge[[83]](#footnote-83) vasıtasıyla yapılan tespitte programın bittiği tarih itibariyle işverenin 36 fiili çalışanı olduğu görülmüştür. Bu durumda işverenden en geç[[84]](#footnote-84) 23.02.2015 tarihine kadar 1 kişiyi istihdam ettiğini yine[[85]](#footnote-85) en geç 28.02.2015 tarihine kadar işe giriş bildirgesi ile belgelemesi istenecektir. 23.02.2015 tarihi yükümlülüğü yerine getirmek için en son tarih olduğundan 23.02.2015 ile 28.02.2015 tarihleri arasında gerçekleştirilen istihdam dikkate alınmayacaktır. İşveren, bu yükümlülüğü yerine getirmezse 23.02.2015 tarihinden başlamak üzere işveren ile 12 ay süreyle Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecektir.*

Programın bitiş tarihi ile bu tarihe ait çalışan sayısının tespit edildiği tarih arasındaki işe girişler de söz konusu farkın tamamlanması kapsamında kabul edilecektir. Buradaki amaç işverenin program bitiminden sonra özellikle katılımcıları işe alarak programın başlangıç ve bitiş tarihleri arasındaki farkı kapatması söz konusu olduğunda tespit tarihinden itibaren mükerrer istihdam gerçekleştirme yükümlülüğünün kaldırılmasıdır*[[86]](#footnote-86).*

*Örnek 13: İşverenin 19.07.2015 tarihinde başlayan işbaşı eğitim programında bu tarih itibariyle 66 fiili sigortalı çalışanı bulunmaktadır. 25.11.2015 tarihinde program bitmiş ve 23.12.2015 tarihinde kasım ayı çalışan sayısını gösterir belge vasıtasıyla yapılan tespitte programın bittiği tarih itibariyle işverenin 63 fiili çalışanı olduğu görülmüştür. Ancak işveren program katılımcılarından 3 kişiyi veya farklı kişileri 29.11.2015 tarihinde işe almıştır. Bu durumda 23.12.2015 tarihinde yapılan kontrolde söz konusu 3 kişilik fark tamamlanmış olarak kabul edilecektir[[87]](#footnote-87).*

Programın bitiş tarihinden sonra programın bittiği ay içerisinde işe alınan kişiler ertesi ay sigortalı hizmet listesinde yer alacağından bu kişilerin kontrolü çalışan sayısını gösteren belgeler vasıtasıyla yapılabileceği gibi işveren ayrıca işe giriş bildirgesi de ibraz edebilir. Ancak izleyen ay içinde tespit tarihine kadar yapılan işe girişler bir sonraki ay görülebileceğinden söz konusu istihdamlar için işe giriş bildirgesinin Kuruma ibraz edilmesi gerekmektedir*[[88]](#footnote-88).*

*Örnek 14: Bir önceki örnekte programın başlangıç ve bitiş tarihleri arasındaki 3 kişilik farkın iki kişilik kısmını işveren 29.11.2015’te, 1 kişilik kısmını ise 04.12.2015 tarihinde tamamlamıştır. 29.11.2015’teki işe girişler 23.12.2015’te çalışan sayısını gösterir belgede görülebilecek ancak 04.12.2015’teki giriş en erken ertesi ay tespit edilebilecektir. Dolayısıyla işveren 04.12.2015’teki istihdamı işe giriş bildirgesiyle Kuruma bildirirse gerçekleştirilen bu istihdam da farkın kapatılmasında kabul edilecektir[[89]](#footnote-89).*

Programın bitiş tarihindeki çalışan sayısının başlangıç tarihindeki sayıdan düşük olması durumunda işveren katılımcıları da istihdam ederek aradaki farkı kapatabilecektir. Bu durumda önce katılımcılar dışında istihdam gerçekleştirerek farkı tamamlayıp daha sonra katılımcıların istihdam edilmesi gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır*[[90]](#footnote-90).*

Yönetmeliğin 58/1. maddesinde yer verilen sözleşmenin sona ermesi sebeplerinden birisi de katılımcıların tamamının program devam ederken istihdam edilmeleri durumudur. İlgili hüküm gereğince program devam ederken katılımcıların tamamının istihdam edilmesi durumunda sözleşme sona ermiş olacağından programın bitiminde çalışan sayısının kontrol edilmesine gerek bulunmamaktadır. Ancak sözleşmede herhangi bir istihdam taahhüdü verilmiş ise bu taahhüdün yerine getirilmesi gereklidir*[[91]](#footnote-91).*

*Örnek 15: MFG MEFRUŞAT unvanlı işveren ile 23.06.2015-23.12.2015 tarihleri arasında düzenlenen programda işveren katılımcıların tamamını 15.11.2015 tarihinde istihdam etmiştir. Bu durumda program 15.11.2015 tarihi itibariyle sona erdirilecek olup işverenin 23.12.2015 ve 15.11.2015 tarihlerindeki çalışan sayısının kontrolü yapılmayacaktır[[92]](#footnote-92).*

İşverenin çalışan sayısının takibine ilişkin temel kural sadece programın başladığı ve bittiği tarihlerdeki çalışan sayısının takibi şeklinde uygulanmaktadır. Ancak Genel Müdürlükçe programın devamı sırasında çalışan sayısının kontrol edilmesine ilişkin ayrıca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde iş ve işlem tesis edilebilecektir. Bu hususta Genel Müdürlükçe usul ve esasların belirlenmesine ihtiyaç duyulması halinde uygulamanın ne şekilde olacağına ilişkin il müdürlükleri bilgilendirilecektir[[93]](#footnote-93).

İl müdürlüğü tarafından program düzenlenen işverenler ile programların bitiş tarihi yaklaştığında iletişime geçilerek bilgi verilmesi, çalışan sayılarının genel kontrolünün yapılmasının istenmesi ve tavsiyede bulunulması uygun olacaktır. Bu sayede işverenlerin çalışan sayılarının programın başlangıç tarihindeki sayının altına düşüp düşmediği hususunda otokontrol mekanizması geliştirme ve en geç programın bitiş tarihi itibariyle fiili çalışan sayısını başlangıçtaki sayıya ulaştırma imkanı olabilecektir*[[94]](#footnote-94).*

Kontenjanının tamamını kullanmayan veya katılımcı sayısında azalma olan işveren aynı meslekte aynı ay içerisinde tekrar başvuru yaptığında programın başlangıcındaki fiili çalışan sayısı olarak o aydaki ilk programın başlangıç tarihindeki çalışan sayısı esas alınacaktır. Dolayısıyla aynı meslekte aynı ay içinde farklı tarihlerdeki talepler için yeni program açılmayacak, o aydaki ilk programın çalışan sayısı programın bitiş tarihindeki sayı ile karşılaştırılacaktır Farklı mesleklerde aynı ay içerisinde farklı tarihlerde program başvurusu yapıldığında ise ayrı programlar açılacaktır.*[[95]](#footnote-95).*

*Örnek 16: 144 çalışana sahip olan ve 15 kişilik kontenjanı bulunan VYZ LTD.ŞTİ. unvanlı işveren ile 12.10.2015 tarihinde çağrı merkezi elemanı mesleğinde 8 katılımcı ile program başlatılmıştır. İşveren, 18.10.2015 tarihinde aynı meslekte 2 katılımcı, 24.10.2015 tarihinde de aynı meslekte 3 katılımcı daha talep etmiştir. Bu durumda, 18.10.2015 ve 24.10.2015 tarihlerindeki talepler için yeni program açılmasına gerek olmayıp, 12.10.2015 tarihindeki fiili çalışan sayısı programın başlangıç tarihine ilişkin çalışan sayısı olarak kabul edilerek ve sözleşmede gerekli değişikler yapılarak kişiler 12.10.2015 tarihinde başlayan programa dahil edilebilecektir[[96]](#footnote-96).*

Ancak, aynı ay içerisindeki taleplerde “*16. İstihdam taahhüdü verilerek kontenjan artırım talebinde bulunulabilmesine ilişkin uygulama esasları”* başlığı altında belirtilen şekilde istihdam taahhüdü alınarak kontenjan artırımı talep edilmişse her talep için ayrı bir program açılacak ve işverenin bu programların başlangıç tarihlerindeki çalışan sayıları ayrı ayrı değerlendirilecektir*[[97]](#footnote-97)*.

Aynı maddenin altıncı fıkrasına göre programın başlatılması ve devamı sırasında, programın ilgili mevzuata ve sözleşme hükümlerine uygunluğuna yönelik her türlü tedbir il müdürlüğü tarafından alınacaktır. Bu doğrultuda, programın başlangıç ve[[98]](#footnote-98) bitiş tarihindeki fiili çalışan sayısının kontrolünün sağlıklı biçimde yapılabilmesi için işveren tarafından programın başladığı ve bittiği aya ait çalışan sayısını gösteren belgelerin[[99]](#footnote-99) mücbir sebepler hariç en geç izleyen ayın bitimini takip eden yedi iş günü içinde[[100]](#footnote-100) il müdürlüğüne/hizmet merkezine ibraz edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde bu sürenin bitiminden[[101]](#footnote-101) itibaren işveren ile on iki ay süre ile Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecektir. Bu kapsamda işverene uygulanan yaptırımlar devam eden programları etkilemeyecektir[[102]](#footnote-102).

*Örnek 17[[103]](#footnote-103): 15.01.2016 tarihinde başlayan programda söz konusu tarihteki fiili çalışan sayısının tespitinin yapılabilmesi için işveren tarafından ocak ayına ait çalışan sayısını gösterir belgenin şubat ayının son günü olan 29.02.2016 tarihinden itibaren en geç 7 işgünü içinde il müdürlüğüne ibraz edilmesi gerekmektedir. İşveren bu yükümlülüğü yerine getirmediği takdirde söz konusu yedinci işgününden itibaren işverenle 12 ay süre ile Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecektir[[104]](#footnote-104).*

*Örnek 18: 15.12.2015 tarihinde biten programda söz konusu tarihteki fiili çalışan sayısının tespitinin yapılabilmesi için işveren tarafından aralık ayına ait çalışan sayısını gösterir belgenin ocak ayının son günü olan 31.01.2016 tarihinden itibaren en geç 7 işgünü içinde il müdürlüğüne ibraz edilmesi gerekmektedir. İşveren bu yükümlülüğü yerine getirmediği takdirde söz konusu yedinci işgününden itibaren işverenle 12 ay süre ile Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecektir[[105]](#footnote-105).*

**7. Yeni katılımcı talebi ve katılımcıların istihdamı**

Yönetmeliğin 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 kendi işyerinde veya başka işyerinde aynı meslekte en az altmış gün istihdam etmiş olması gerekmektedir. Program kapsamında gerçekleştirilen tüm istihdamlarda istihdam edilecek kişi sayısı belirlenirken ortaya çıkan tüm küsuratlar bir üst sayıya tamamlanacaktır[[106]](#footnote-106).

*Örnek 1: 01.08.2014 tarihinde yeni katılımcı talep etmiş olan işveren, 01.08.2013 tarihinden itibaren işyerinde işbaşı eğitim programını tamamlayan 21[[107]](#footnote-107) katılımcının % 20’sine tekabül eden 5 (4,2’den 5)[[108]](#footnote-108) katılımcıyı en az 60 gün istihdam etmiş olmak şartıyla işbaşı eğitim programından yararlanabilir.*

Program kapsamındaki istihdamların geçerli olabilmesi için sözleşmede belirtilen istihdam oranına tekabül eden sayıda kişi için sözleşmede belirtilen süre kadar sigorta primi ödendiğinin belgelendirilmesi gerekmektedir[[109]](#footnote-109).

İşverenin, katılımcıları söz konusu maddenin birinci fıkrasında öngörüldüğü şekilde istihdam etmeye başladığına veya istihdam edeceğine veya en az altmış gün istihdam ettiğini ancak bunu henüz resmi olarak belgeleyemediğine dair taahhütname (EK-34) vermesi durumunda yeni katılımcı talebi değerlendirmeye alınabilecektir. Söz konusu taahhütnamede yer verilen istihdam yükümlülüğünün kesintisiz olarak yerine getirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, henüz katılımcıları istihdam etmeye başlamayan ancak katılımcıları en az altmış gün istihdam edeceğine dair taahhütname veren işverenin söz konusu istihdamı en geç yeni katılımcı talebinde bulunduğu tarih (başvuru tarihi) itibariyle başlatmış olması gerekmektedir. Bununla birlikte, katılımcıları en az altmış gün istihdam edeceğine veya istihdam etmeye başladığına dair taahhütname veren işverenin bu hususu başvuru tarihi itibariyle işe giriş bildirgesiyle il müdürlüğüne ibraz etmesi gerekmektedir.

*Örnek 2: 15.08.2014 tarihinde biten işbaşı eğitim programından sonra 31.08.2014 tarihinde yeni katılımcı talebinde bulunan işverenin 31.08.2013 tarihinden itibaren işyerinde işbaşı eğitim programını tamamlayan katılımcıların en az % 20’sini en az 60 gün süreyle istihdam ettiğini belgelemesi gerekmektedir. İşveren, katılımcıları istihdam etmeye başladığı, ancak henüz 60 günlük istihdam süresi dolmadığından bu süreyi beklemeden yeni talepte bulunmak için bu hususla ilgili taahhütname* (EK-34) *verebilecektir.*

*Örnek 3: 01.09.2014 tarihinde biten işbaşı eğitim programını müteakip 03.09.2014 tarihinde işveren programı tamamlayan katılımcıların en az % 20’sini en az 60 gün süreyle istihdam edeceğine dair taahhütname* (EK-34) *vermek suretiyle yeni katılımcı talebinde bulunabilecektir.*

*Örnek 4: 15.09.2014 tarihi itibariyle yeni katılımcı talebinde bulunmak isteyen işveren son 1 yılda programı tamamlayan katılımcıların en az % 20’sini en az 60 gün istihdam etmiş olup bu durumu resmi olarak belgeleyememektedir. Bu durumda da işveren söz konusu istihdamı gerçekleştirdiğine dair taahhütname* (EK-34) *vermek suretiyle başvuru yapabilecektir.*

Programın uygulanmasında olduğu gibi katılımcıların istihdamlarında da farklı ilde veya ülkede istihdam mümkündür. Katılımcıların rızasının yazılı olarak alınması şartı ile katılımcıların başka ilde veya ülkede istihdam edilmeleri durumunda bu Genelgenin mesleki eğitim kursları bölümündeki iş ve işlemler kıyasen bu bölüm için de uygulanır[[110]](#footnote-110).

İşveren tarafından söz konusu taahhütname verilerek başlatılan program devam ederken; biten son programın bitiş tarihindeki fiili çalışan sayısının Yönetmeliğin 50. maddesinin beşinci fıkrası hükümlerine aykırılık teşkil edip etmediği de göz önüne alınarak işlem yapılmalıdır. İşverene ilgili fıkrada belirtildiği üzere yaptırım uygulanması söz konusu olursa bu durum devam eden programları da etkiler ve bu programlar da sonlandırılır. Bunun dışında herhangi bir maddi yaptırım uygulanmayacaktır.

*Örnek 5: 01.08.2014 tarihinde 33 fiili çalışana sahip (F) işvereni ile düzenlenen ve 15.12.2014 tarihinde biten işbaşı eğitim programından sonra işveren 18.12.2014 tarihinde programı tamamlayan katılımcıların en az % 20’sini en az 60 gün istihdam edeceğine dair taahhütname ve söz konusu katılımcıların 18.12.2014 tarihi itibariyle işe başlatıldığını gösteren işe giriş bildirgesi ile il müdürlüğüne başvuru yapmış ve 19.12.2014 tarihi itibariyle de yeni program başlatılmıştır. Önceki programın bitiş tarihindeki fiili çalışan sayısının tespiti 23.01.2015’te yapılmış ve işverenin programın bitiş tarihi olan 15.12.2014’te 32 fiili çalışanı olduğu anlaşılmıştır. (F) işvereni 23.02.2015 tarihine kadar 1 kişiyi istihdam etmemiş olup işverene 23.02.2015 tarihinden başlamak üzere 12 ay süreyle kurs ve programlardan yararlanamama yönünde yaptırım uygulanmaya başlanmıştır. Bu durumda 19.12.2014 tarihinde başlatılan programın da sonlandırılması gerekecektir.*

Programın devamı sırasında işveren tarafından istihdam edilen katılımcılar da yüzde yirmilik istihdam yükümlülüğünün içinde değerlendirilecektir.

*Örnek 6: 15 katılımcının tamamladığı programdan sonra işverenin yeni katılımcı talebinde bulunması halinde % 20’lik orana tekabül eden 3 kişiyi en az 60 gün süreyle istihdam etmiş olma şartı aranacaktır. Fakat bu 15 katılımcının birini program sırasında işe almış ve en az 60 gün istihdam etmişse, yeni talepte bulunurken program sırasında işe aldığı katılımcıya ilave olarak 2 katılımcıyı daha istihdam edip etmediğine bakılacaktır. Diğer bir ifadeyle, bu kişiden ayrı olarak 3 kişiyi istihdam etmesi gerekmeyecektir*.

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. Söz konusu sıralamanın takip edilmesi tercih sebebi olup, işveren istihdam yükümlülüğünü belirtilen seçeneklerden birini kullanarak yerine getirmişse sıralamaya uyma zorunluluğu aranmayabilecektir[[111]](#footnote-111).

İşveren tarafından birden fazla program başlatılmış ve bu programlar için ayrı ayrı istihdam taahhüdü verilmemişse programdan yeniden yararlanmak için başvuru yapıldığında işverenin, başvuru tarihinden geriye dönük son bir yılda işbaşı eğitim programını tamamlayan toplam katılımcı sayısı üzerinden hesaplama yapılacaktır[[112]](#footnote-112).

*Örnek 7: (F) işvereni ile 10.01.2015, 23.03.2015 ve 26.06.2015 tarihlerinde üç ayrı işbaşı eğitim programı başlatılmış olup programlar için ayrı ayrı istihdam taahhüdünde bulunulmamış ve bu üç programı tamamlayan toplam katılımcı sayısı 10 olarak gerçekleşmiştir. 22.11.2015 tarihinde işveren programdan yeniden yararlanmak için başvuru yaptığında son 1 yılda düzenlenen üç programı tamamlayan toplam katılımcı sayısı olan 10 kişi üzerinden hesaplama yapılacak ve % 20’ye karşılık gelen 2 kişiyi en az 60 gün istihdam ettiği/istihdam etmeye başladığı kontrol edilecektir[[113]](#footnote-113).*

Aynı maddenin ikinci fıkrası hükmü uyarınca katılımcıların bir kısmını veya tamamını işe alan ve/veya katılımcı sayısında azalma olan ve/veya talep edebileceği katılımcı sayısından daha az katılımcıyla program başlatan işveren, devam eden programın her safhasında yeni katılımcı talebinde bulunabilecektir. Yeni talep değerlendirilerek varsa mevcut katılımcılar hariç geriye kalan kontenjan kadar katılımcı ile işbaşı eğitim programı düzenlenebilir. Bu durumda da Yönetmeliğin 51. maddesinin birinci fıkrası göz önünde bulundurulmak zorunda olup, yeni başvuru yapılan tarihten geriye dönük bir yıl içerisinde işbaşı eğitim programını tamamlayan katılımcının bulunması halinde, programı tamamlayan katılımcılardan en az yüzde yirmisini kendi işyerinde veya başka işyerinde (mülga)[[114]](#footnote-114) aynı meslekte en az altmış gün istihdam edilmiş olma şartının aranması gerekecektir.

Kontenjanından daha az katılımcıyla program başlatan işveren aynı takvim ayı içinde en fazla üç farklı tarihte katılımcı talep edebilecektir. Kontenjan tamamlamak için farklı tarihlerde başvuru yapıldığında çok sayıda programın açılması nedeniyle hem işverenler hem de il müdürlüğü açısından takipte yaşanabilecek sıkıntıların ve bürokratik işlemlerin en aza indirilmesi açısından bu yönde bir sınırlama getirilmiştir[[115]](#footnote-115).

*Örnek 8: 300 çalışanı bulunan ve 30 kişilik kontenjanı olan işveren 02.08.2015 tarihinde program başvurusu yapmış ve 30 kişilik kontenjanının 13’ünü kullanmıştır. İşveren 06.08.2015’te 4 kişi, 15.08.2015’te de 6 kişilik kontenjan kullanmıştır. Bu durumda işveren bir ay içerisinde üç farklı tarihte başvuru yaptığı için, kontenjanı bulunması halinde en erken 01.09.2015’te kalan kontenjan için başvuru yapabilecektir[[116]](#footnote-116).*

Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre; Yönetmeliğin 60. maddesi hükümleri hariç olmak üzere Yönetmelik kapsamında programdan on iki ay süreyle yararlanamama yönünde yaptırım uygulanan işverenin; son bir yılda yaptırım uygulanmasına neden olan programlara başlayan toplam katılımcı sayısının en az yüzde ellisini en az altmış gün süreyle aynı meslekte istihdam ettiğini belgelemesi halinde, uygulanan yaptırım kaldırılabilecek ve söz konusu işveren yeni program başvurusu yapabilecektir. Bu durumda erken başvuru taahhüdü alınarak işlem yapılmayacak, söz konusu istihdamın belgelendirilmesi işverenden talep edilecektir[[117]](#footnote-117). Söz konusu katılımcıların istihdam edilmek istememesi veya bu katılımcıların istihdamda bulunması (herhangi bir işverene bağlı olarak) halinde işveren aynı veya yakın meslekte eğitim almış (kurs veya işbaşı eğitim programından mezun olmuş) Kuruma kayıtlı işsizlerden, bunun da bulunmaması halinde Kuruma kayıtlı işsizler arasından söz konusu yükümlülüğü yerine getirebilecektir.

*Örnek 9[[118]](#footnote-118): Yönetmeliğin 50. maddesinin beşinci fıkrasında yer alan yükümlülüğü yerine getirmemesi nedeniyle 15.09.2014 tarihi itibariyle Yönetmelik kapsamında düzenlenen kurs ve programlardan 12 ay süre ile yararlanamama yönünde yaptırım uygulanan (G) işvereni 15.12.2014 tarihinde başvuru yaparak 51. maddenin üçüncü fıkrası hükümlerinden yararlanmak istediğini beyan etmiştir. Bu doğrultuda işveren, yaptırım uygulanmasına neden olan söz konusu programa başlayan 20 katılımcının 10’unu en az 60 gün süreyle istihdam ettiğini 25.03.2014 tarihinde belgelemiş ve işverene uygulanan yaptırım sistem üzerinden kaldırılarak yeni başvurusu değerlendirmeye alınmıştır.*

(Mülga)[[119]](#footnote-119)

(Mülga)[[120]](#footnote-120)

(Mülga)[[121]](#footnote-121)

İşverenin istihdam ile ilgili yükümlülük süreleri ve oranları asgari düzeyde belirlenmiş olup, il müdürlüğünce işverenin niteliğine göre bu süre ve oranın artırılması yönünde işveren ile yapılacak görüşmeler sonrasında süre ve oranlar artırılabilecektir. Dolayısıyla aynı maddenin beşinci fıkrasında belirtildiği üzere program başlangıcında işveren tarafından istihdam taahhüdü verilmişse program sonunda bu taahhüdün yerine getirilip getirilmediği kontrol edilecek, söz konusu yükümlülük yerine getirilmezse varsa devam eden programlar sonlandırılacak ve bu programlar için katılımcılara ödenen tüm ödemeler yasal faiziyle işverenden tahsil edilerek [[122]](#footnote-122) işveren ile on iki ay süreyle bu Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecektir. İstihdam yükümlülüğü, programın 1/4’lük süresinin sonunda programa devam eden katılımcı sayısı üzerinden hesaplanacaktır[[123]](#footnote-123). Bu durumda işverenin istihdam yükümlülüğünü programın bitiminden itibaren otuz gün içerisinde başlatması ve kesintisiz olarak sözleşmede belirlenen süreyle (altmış günden az olmamak üzere) yerine getirmesi gerekmektedir. Ayrıca, katılımcıların program bitiminde kendi isteğiyle istihdam edilmeyi kabul etmemesi halinde 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 altmış gün olmak üzere sözleşmede belirtilen süre kadar yerine getirmek zorundadır. Katılımcıların istihdam edilmeye başlanmış fakat sözleşmede belirlenen süre bitmeden ayrılmış olması durumunda da, işveren kalan süre için istihdam yükümlülüğünü katılımcının işten ayrılış tarihinden itibaren en geç otuz gün içerisinde[[124]](#footnote-124) 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.

*Örnek 10:10.08.2015 tarihinde 10 katılımcı ile başlayan işbaşı eğitim programında (Y) işvereni program sonunda katılımcıların % 50’sini en az 60 gün süreyle istihdam edeceğini taahhüt etmiştir.* Programın 1/4’lük süresinin sonunda *8 katılımcı programa devam etmektedir. Program 10.12.2014’te sona ermiş ve işveren 15.12.2015 tarihinde 4 katılımcıyı istihdam etmeye başlamış ancak il müdürlüğünce 25.04.2015 tarihinde yapılan tespitte işverenin katılımcıları kesintisiz 60 gün süreyle istihdam etmediği görülmüştür. Bu durumda tespit tarihi itibariyle varsa devam eden programlar sonlandırılacak,* bu programlar için katılımcılara ödenen tüm ödemeler yasal faiziyle işverenden tahsil edilecek *ve işveren ile on iki ay süreyle Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecektir[[125]](#footnote-125).*

Yönetmeliğin 51. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen istihdam yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde yapılacak hesaplamalar programı tamamlayan katılımcılar üzerinden gerçekleştirilecektir. Yönetmeliğin 51. maddesinin beşinci fıkrasında belirtilen istihdam taahhütlerinin yerine getirilmesinde programın 1/4’lük süresinin sonunda programa devam eden katılımcı sayısı üzerinden hesaplama yapılacaktır. İl Müdürlükleri/hizmet merkezleri tarafından bu hususa dikkat edilmeli ve işverenler bu doğrultuda bilgilendirilmelidir[[126]](#footnote-126).

İşveren başvuru esnasında –mümkün olması halinde- programı tamamlayan katılımcıların istihdamını gösterir SGK İşe Giriş Bildirgesi ve çalışan sayısını gösteren belgeyi[[127]](#footnote-127) il müdürlüğüne ibraz etmek zorundadır. İstihdam edilmesi gereken katılımcı sayısının belirlenmesinde yarım ve üzeri kesirler tama iblağ olunur. Aynı meslekten anlaşılması gereken, katılımcıların programa katıldığı mesleğin Türk Meslekler Sözlüğündeki dörtlü birim grup kodudur[[128]](#footnote-128). Ancak il müdürlüğünce, sözleşmede belirtilmek şartı ile, Türk Meslekler Sözlüğündeki program düzenlenen mesleğin bulunduğu benzer dörtlü birim grubu içerisinde yer alan mesleklerde de katılımcıların istihdam edilmeleri kabul edilebilecektir.

İşbaşı eğitim programını bitirenlerin istihdam edilmesi durumunda 4447 sayılı Kanunun geçici 15. maddesi gereğince getirilen teşviklerden yararlanma hususu SGK tarafından istihdam teşvikleri ile ilgili yapılan çalışmalar kapsamında mümkündür. Program ile ilgili bilgilendirme ve tanıtımlarda bu hususa önem verilmesi ve işverenlerin teşvikten faydalanması sağlanmalıdır. Ayrıca, söz konusu teşvikten yararlanma aşamasında sıkıntı yaşanmaması adına program sorumluları tarafından katılımcıların istihdam edilmesine ilişkin iş ve işlemlerin sistemde de tam olarak yerine getirilmesi gerekmektedir [[129]](#footnote-129).

Programa katılan öğrencilerin program sonunda istihdam edilememeleri durumunda da 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 altmış gün olmak üzere sözleşmede belirtilen süre kadar yerine getirebilecektir. Öğrencilerin istihdam edilmeye başlanmış fakat sözleşmede belirlenen süre bitmeden ayrılmış olması durumunda da, işveren kalan süre için istihdam yükümlülüğünü (istihdam taahhüdü vermişse katılımcının işten ayrılış tarihinden itibaren en geç otuz gün içerisinde) 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 getirebilecektir**[[130]](#footnote-130)**.

**8. Programa katılım koşulları**

Yönetmeliğin 52. maddesine göre, işbaşı eğitim programına katılmak için;

a) Kuruma kayıtlı işsiz olmak,

b) 15 yaşını tamamlamış olmak,

c) İşverenin birinci veya ikinci derece kan hısmı veya eşi olmamak

ç) Emekli olmamak,

d) Programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde program düzenlenecek işverenin[[131]](#footnote-131) çalışanı olmamak,

e) İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak[[132]](#footnote-132),

f) (mülga)[[133]](#footnote-133)

şartları aranmaktadır.

Yönetmeliğin 52/4. maddesi gereğince, katılımcılar yirmi dört ay içinde en fazla üç yüz yirmi[[134]](#footnote-134) fiili gün işbaşı eğitim programından yararlanabilirler. (Mülga)[[135]](#footnote-135). Bu doğrultuda, toplamda yirmi dört ay içinde üç yüz yirmi[[136]](#footnote-136) filli günü doldurmamak şartı ile katılımcının iki işbaşı eğitim programı arasında üç[[137]](#footnote-137) ay beklemesi gerekmektedir.

*Örnek 1: 20.08.2015 tarihinde başlayacak olan programa başvuru yapan katılımcının 21.08.2013 tarihinden sonra 120 gün programa katıldığı sistemden görülmektedir. Bu doğrultuda katılımcının 20.08.2015 tarihinden itibaren en fazla 200 gün programdan faydalanma hakkı bulunmaktadır[[138]](#footnote-138).*

Birinci derece kan hısmı ifadesi, işverenin ve işveren vekilinin[[139]](#footnote-139) annesi, babası ve çocuklarını; ikinci derece kan hısmı ise kişinin kardeşleri, torunları, büyükanne ve büyükbabasını kapsamaktadır. İşveren taahhütnamesinde ve sözleşmede, program katılımcılarının işverenin ve işveren vekilinin[[140]](#footnote-140) birinci ve ikinci derece kan hısmı ve eşi olmadığına ilişkin beyanına yer verilecek olup, aksi durumun Kurumca tespiti halinde bu durumdaki katılımcılara yapılan ödemeler yasal faizi ile işverenden tahsil edilecek ve tespit tarihinden itibaren işveren on iki ay süre ile bu Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamayacaktır.

Ayrıca, işbaşı eğitim programından yararlanacakların, programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde; programa başvuru yapan işverenin çalışan sayısını gösteren belgede[[141]](#footnote-141) kayıtlı çalışanı olmaması gerekir. İşverenden alınacak taahhütnamede katılımcının programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde işverenin kayıtlı çalışanı olmadığı belirtilecektir. Aksi durumun il müdürlüğünce tespiti halinde bu durumdaki katılımcılara yapılan ödemeler yasal faizi ile işverenden tahsil edilecek ve tespit tarihinden itibaren işveren on iki ay süre ile bu Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamayacaktır.

İşbaşı eğitim programının amacının Kuruma kayıtlı işsizlerin daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak olması da göz önüne alındığında öğrencilerin programa katılması da oldukça faydalı olacaktır. Bu doğrultuda, programa devam etme anlamında herhangi bir engeli olmadığı il müdürlüğünce değerlendirilen ve Yönetmeliğin 52. maddesinde yer alan şartlara aykırı durumu bulunmayan tüm kademelerdeki öğrenciler (ortaöğretim, yükseköğretim, açıköğretim, açık lise vb.) programdan yararlanabilecektir. Kurum, katılımcı adayı öğrencilerden durumlarını gösterir belge isteyebilir[[142]](#footnote-142).

İşbaşı eğitim programına katılacakların mutlaka iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden faydalanmış olmaları gereklidir. İş ve meslek danışmanları ile il müdürlüğü yönetici ve ilgili personelinin katılımcı adaylarının uygun  mesleklerdeki programlara yönlendirilmesi yönünde azami işbirliği ve iletişim içinde olması gerekmektedir. Programdan yararlanma şartlarını taşıyan katılımcı adaylarının programa alınıp alınmaması hususunda nihai karar merci il müdürlüğü olup,  iş ve meslek danışmanları tarafından programa katılmaması yönünde olumsuz görüş verilen katılımcı adaylarının programa alınıp alınmama hususunda sorumluluk da tamamen il müdürlüğüne ait olacaktır. İşveren tarafından belirlenen katılımcı adaylarının da mutlaka iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden faydalanması gerekmektedir. Söz konusu katılımcıların programdan yararlanma şartlarını taşıyıp taşımadığı iş ve meslek danışmanları tarafından kontrol edilecektir. İş ve meslek danışmanları; katılımcı adayları ile yaptıkları görüşmeler neticesinde düzenleyecekleri matbu raporu (Ek-41) ilgili şube müdürüne (bulunmaması durumunda il müdür yardımcısı veya il müdürüne) teslim edecek, şube müdürü ve ilgili idareciler tarafından programa katılacak kişiler hakkında nihai karar verilecektir. İş ve meslek danışmanı hiçbir surette katılımcı adayına programa katılım durumu hakkında herhangi bir belge vermeyecektir[[143]](#footnote-143).

Yönetmeliğin 104. maddesine göre Türkiye işgücü piyasasına uyumlarını sağlamak amacı ile; 4/4/2013 tarihli ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun 30 uncu maddesinin birinci fıkrasının (a), (b), (c) ve (ç) bentlerinde geçen ikamet iznine ve 25/4/2006 tarihli ve 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu uyarınca yabancılara verilen kimlik numarasına, uluslararası koruma başvuru sahibi kayıt belgesine, uluslararası koruma başvuru sahibi kimlik belgesine, uluslararası koruma statü sahibi kimlik belgesine, geçici koruma kimlik belgesine veya bunlar yerine geçen numara ve belgelere sahip olan yabancılar, il müdürlüğü uygun bulunmak, ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda çalışma iznine sahip olmak ve Kuruma kayıt olmak şartları ile işbaşı eğitim programlarından yararlanabilirler. Yabancı uyrukluların yukarıda bahsedilen belgelerden herhangi birine sahip olmaması durumunda programa katılmalarına izin verilmeyecektir. Bu şartları taşıyan kişileri programa katmak isteyen işveren öncelikle yürürlükteki mevzuat kapsamında çalışma izni alacaktır. Çalışma iznini ibraz edilen kişiler programa katılarak program uygulanacaktır. Kesinlikle çalışma izni olmayan kişiler programa dahil edilmeyecektir[[144]](#footnote-144).

Bununla birlikte İşsizlik Sigortası Fonu kullanılmaksızın başka kaynaklarla düzenlenen programlara çalışma izni olmayan bu kapsamdaki kişilerin katılması da mümkün olacaktır. Ancak bu durumda planlama aşamasında Genel Müdürlükten yazılı onay alınması esastır[[145]](#footnote-145).

Yönetmeliğin 52/3. maddesi uyarınca, 4857 sayılı Kanun kapsamında, çalışma yaşı ve çalıştırma yasağına ilişkin özel düzenlemeler çerçevesinde çalıştırılmaları yasaklananlar programlara katılamazlar. Tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde ilgili mevzuatın öngördüğü düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla program düzenlenebilecektir[[146]](#footnote-146).

Tehlikeli ve çok tehlikeli işler kapsamında düzenlenen programlara katılmak isteyen kişilerden bu meslekte çalışıp çalışamayacaklarına dair rapor istenmesi zorunluluğu bulunmamakla birlikte yaşanması muhtemel sorunların önüne geçilmesi için bu kapsamda düzenlenen programlara katılmak isteyen kişilerden bu meslekte çalışabileceklerine dair sağlık raporu istenmesi de mümkündür. Ayrıca bir mesleğin yapılabilmesi için ilgili mevzuat gereğince sahip olunması zorunlu tutulan sertifika, belge veya bunlara ilişkin başka özellikler aranılıyorsa bu hususlar da göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılması gerekmektedir. Örneğin ilgili mevzuatı gereğince özel güvenlik görevlisi için sertifika sahibi olunması, Eğitim Programı Sözleşmesi (EK-21) tip sözleşme niteliğinde düzenlenmiş olup yürürlükte bulunan mevzuat hükümlerine aykırı olmaksızın sözleşmede değişiklik yapılması mümkündür. Bu çerçevede 18 yaşın altında olan katılımcılar ile sözleşme imzalanması söz konusu ise imzalanacak sözleşmede bu kişilerin veli veya vasilerinin imzasının bulunması ve katılımcı adına veli veya vasilerine ödeme yapılmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır[[147]](#footnote-147).

**9. Program süresi**

Yönetmeliğin 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[[148]](#footnote-148) fiili günden fazla olamaz. Tarafların talep etmesi ve il müdürlüğü uygun görülmesi halinde, daha önce imzalanan sözleşmeler kapsamındaki program süreleri de sözleşmeler revize edilerek ya da ek sözleşme imzalanarak en fazla üç yüz yirmi fiili güne kadar uzatılabilir. Programın süresinin belirlenmesi konusunda tüm yetki ve sorumluluk il müdürlüğündedir[[149]](#footnote-149) Ayrıca il müdürlüklerinin denetim sorumluluklarına engel olmamak kaydıyla, programa katılma[[150]](#footnote-150) saatleri serbest şekilde belirlenebilecektir. Bu doğrultuda il müdürlüğünce denetiminde sorun yaşanmayacağı düşünülen vardiyalı sistemde çalışan işyerlerinde de program düzenlenebilecektir. Özellikle çalışanlarının işe giriş ve çıkışlarının elektronik araç ve gereçlerle takip edildiği işyerlerinde katılımcıların devam durumlarına ilişkin olarak kayıtların paylaşılması şartı ile vardiyalı sistemle çalışan işyerlerinde programın günün her saatinde düzenlenmesi de mümkündür[[151]](#footnote-151).

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.

(Mülga)[[152]](#footnote-152)

Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmeliğin 6/1/b. maddesinde “*12/3/2013 tarihli ve 28585 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğine göre mesleki eğitim kursları veya mesleki eğitim modülü/kursları ile eşit süreli olmak koşuluyla işbaşı eğitim programları sonucu alınan belgeler*” hüküm altına alınmıştır. Yukarıda yer verilen düzenleme gereğince Kurumumuz tarafından tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfında yer alan işlerde çalışacaklara belge verilmesi amacıyla düzenlenen programların ardından verilen Katılımcı Belgelerinin geçerli olabilmesi için bu programlarda ilgili mesleki eğitim modülünün uygulanması gerekmektedir. Kurumumuz tarafından bu kapsamda düzenlenecek olan programlarda Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan eğitim programlarının uygulanmasının yanı sıra herhangi bir üniversite tarafından onaylanmış bir eğitim programı olması durumunda bu program uygulanmak suretiyle düzenlenen programlar sonucu verilen belgeler anılan Yönetmelik gereğince geçerli olacaktır.[[153]](#footnote-153)

Resmi tatillerde ve yarım günlük tatillerin olduğu günlerde program düzenlenip düzenlenmemesine denetim imkanları da göz önünde bulundurularak il müdürlüğü/hizmet merkezi tarafından karar verilecektir. Belirtilen günlerde en az beş saat program düzenlenmesi durumunda katılımcılara ödeme yapılabilecektir.[[154]](#footnote-154)

**10. Devam zorunluluğu**

Yönetmeliğin 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 ilişiği kesilir. Beş günü aşan sağlık izinleri onda birlik izin süresinden düşülür.

*Örnek 1: 150 günlük bir programda beş günlük sağlık raporu dışında en fazla on beş gün izin kullanılabilecektir. 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 ilişiği kesilecektir.*

Doktor raporu ile tevsik edilebilen en fazla 5 günlük sağlık izni dışında, devamsızlık süresinin işbaşı eğitim programı toplam süresinin 1/10’undan daha fazla olması halinde katılımcının sözleşmesi, il müdürlüğü tarafından fesh edilecek ve katılımcı fesih tarihinden itibaren on iki ay süreyle işbaşı eğitim programından yararlanamayacaktır.

İşveren tarafından katılımcının yedi günden daha uzun süre için şehir dışında görevlendirilebilmesi veya eğitime gönderilebilmesi için mutlaka il müdürlüğü/hizmet merkezinden izin alınması gerekmektedir. Bu konuda izin verme yetkisi tamamen il müdürlüğü/hizmet merkezinde olup Genel Müdürlükten onay alınmasına gerek bulunmamaktadır. İşverenin il müdürlüğü/hizmet merkezinden habersiz bir şekilde katılımcıyı şehir dışında görevlendirdiği tespit edilirse il müdürlüğü/hizmet merkezi tarafından işveren yazılı olarak uyarılarak, durumun tekrarı halinde sözleşme, Yönetmeliğin 58/3. maddesi uyarınca fesh edilebilir[[155]](#footnote-155).

Katılımcının programdan mazeretsiz ayrılması durumunda sözleşme il müdürlüğü tarafından fesh edilecek ve katılımcı fesih tarihinden itibaren on iki ay süreyle Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamayacaktır. Programdan ayrılma talebinde bulunan katılımcının öne sürdüğü mazereti il müdürlüğünce/hizmet merkezince değerlendirilecek olup bu hususta da karar verme yetkisi tamamen il müdürlüğü/hizmet merkezindedir. İl Müdürlüğünce/ hizmet merkezince kabul edilen geçerli bir mazeretle programdan ayrılanlar[[156]](#footnote-156), askerlik, tutukluluk, hamilelik veya doğum, uzun süreli hastalık, işe giriş ve programa devamı engelleyebilecek ikametgâh değişikliği gibi nedenler ile durumları programı takibe elverişli olmaması ve işverenin katılımcının performansından memnun olmaması nedeniyle[[157]](#footnote-157) programla ilişiği işverenin teklifi ve il müdürlüğünün onayı ile kesilenler, sözleşmenin karşılıklı olarak sona erdirilmesi nedeniyle programla ilişiği kesilenler, devam ederken programın iptal edilmesinden dolayı programı tamamlayamayanlar herhangi bir bekleme süresine tabi olmadan programdan yararlanma süresini aşmamak kaydıyla başka bir programa katılabileceklerdir.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında sözleşmenin işverenden dolayı feshedilmesi durumunda, il müdürlüğünün uygun görmesi halinde katılımcıların yeni bir işyerinde işbaşı eğitimine katılabileceği belirtilmekte olup, devam edilecek işbaşı eğitim programı ile yapılan işbaşı eğitim programının toplam süresi yirmi dört ay içinde en fazla üç yüz yirmi[[158]](#footnote-158) fiili gün olabilecektir.

*Örnek 2: 01.08.2014 tarihinde üç katılımcı ile başlayan bir işbaşı eğitim programının 24.08.2014 tarihinde işverenden kaynaklı sonlandırılması durumunda, katılımcıların yeni bir işyerindeki program süresi ilk işbaşı eğitiminde geçirilen süreden düşülerek belirlenecektir.*

İlgili maddenin son fıkrasında işveren tarafından programın başlangıcından bitişine kadar olan süre içerisinde katılımcıların devam durumlarının haftalık olarak en geç cumartesi saat 23:59’a kadar sisteme girilmek zorunda olduğu ifadesi yer almakta olup, devam durumlarının sisteme girilmemesinden dolayı ortaya çıkabilecek her türlü zarardan işveren sorumludur. Bu yükümlülüğün yerine getirilip getirilmediği il müdürlüğü tarafından her aybaşında bir önceki aya ilişkin olarak Kuruma işveren tarafından teslim edilen katılımcı[[159]](#footnote-159) devam çizelgelerinden (EK-22) kontrol edilecek olup, sisteme girilmeyen günlere ilişkin devam durumları, katılımcıların mağdur olmaması adına il müdürlüğü tarafından gerçekleştirilecektir. Katılımcı devam durumlarının 54. maddede belirtilen süre içerisinde işveren tarafından sisteme girilmemesi durumunda, Yönetmeliğin 95. maddesi çerçevesinde sisteme giriş yapılmayan günlere ait Kurum tarafından ödenen zaruri gider ve sigorta prim giderleri ile bu giderlere ilişkin olarak ödenen tüm ceza ve mali yükümlülükler işverenden tahsil edilir. Ayrıca bu gecikmeden dolayı SGK tarafından Kuruma idari para cezası kesilmesi durumunda, söz konusu ceza da işverenden tahsil edilecektir.

Çalışanlarının işe giriş ve çıkışlarının elektronik araç ve gereçlerle takip edildiği işyerlerinde katılımcıların devam durumlarına ilişkin olarak kayıtların paylaşılması durumunda il müdürlüğü/hizmet merkezi tarafından devam çizelgesi (EK-22) talep edilmeyebilecektir.[[160]](#footnote-160)

İşveren tarafından, devam çizelgelerinin, katılımcıların devam durumlarına ilişkin kayıtların mücbir sebepler hariç en geç izleyen ayın 3. iş gününe kadar Kuruma iletilmesi gerekmektedir.[[161]](#footnote-161)

**11. Program giderleri ve ödenmesi**

Yönetmeliğin 55. maddesine göre program katılımcılarına Yönetim Kurulunca belirlenen katılımcı zaruri gideri ödenir. Ödeme gerçekleştirilirken katılımcının programa devam ettiği günlerin sayısı dikkate alınarak hafta tatil günleri için de ödeme yapılabilir.İhtiyaç duyulması halinde katılımcı zaruri giderinin miktarında katılımcı veya sektörler bazında ayrıca değişiklik yapılabilir. Ayrıca programlara devam edilen süre içinde 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Kanunun 5. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında her bir katılımcı için tahakkuk edecek sigorta primleri Kurumca ödenir. Program kapsamında Genel Müdürlükçe uygun bulunacak diğer giderler de ödenebilir[[162]](#footnote-162).

Yönetim Kurulu Kararı ile belirlenecek olan katılımcılara yapılacak ödemelerin miktarı, içeriği, sektöre bağlı farklı zaruri gider miktarı belirlenmesi, hafta tatili için ödeme yapılması vb. hususlar il müdürlüklerine yazılacak yazılar ile bildirilecektir. Söz konusu hususlarda karar merci Yönetim Kurulu olup, Yönetim Kurulunun bu yönde karar alması durumunda il müdürlükleri/hizmet merkezleri konu hakkında ayrıca bilgilendirilecektir. Ödemelerin Yönetim Kurulu Kararı doğrultusunda en kısa sürede ve en hızlı şekilde yapılması için il müdürlüğü gerekli tedbirleri alması ve katılımcıların mağduriyetine yol açabilecek durumları en aza indirmesi gereklidir[[163]](#footnote-163).

Söz konusu ödemelerin, katılımcılara ait devam çizelgelerinin işveren tarafından Kuruma ibraz edildiği tarihten itibaren en geç 10 işgünü içinde (mücbir sebepler dışında) gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Program sorumlusu olan Kurum görevlisinin program başlangıcından sonra işyerine yapacağı ziyarette veya il müdürlüğünde sözleşme imza aşamasında veya iletişim araçları kullanılarak işverenin ve katılımcıların programın uygulanması aşamasındaki hak ve yükümlülüklerini anlatırken özellikle ödemelerin daha hızlı yapılabilmesi için rehberlik yapması ve hangi belgelerin nasıl hazırlanacağı konusunda bilgilendirme yapması, evrakların ne zaman ve nereye teslim edileceği konusunda yönlendirici olması gereklidir. Bu şekilde ödemelerde işverenden kaynaklı eksikliklerin azaltılması mümkün olabilecektir[[164]](#footnote-164).

İl müdürlüğü katılımcılara banka veya PTT aracılığı ile ödeme yaparken eğer ödeme yapan kurum ile anlaşabilirse katılımcılara hesap açtırılmadan TC Kimlik numaraları ve ödeme miktarlarının olduğu liste kullanılarak ödemeleri yaptırabilir. Bu şekilde yapılan ödemelerde katılımcılar hesap açtırmak zorunda olmadan banka veya PTT şubelerinin herhangi birinden ödemelerini almaları mümkündür. Bu yöntem tercih edilirken katılımcılara yapılacak ödemede banka veya PTT’nin herhangi bir kesinti yapmaması veya çeşitli adlarla ücret almaması amaçlanmaktadır. Ancak aksi durum söz konusu ise katılımcılardan banka veya PTT’de hesap açtırmaları istenecektir. Bu konudaki uygulamaya il müdürlüğü karar verecektir. Ödemeler sırasında katılımcıların mağdur olmaması için her türlü tedbiri il müdürlüğü almak zorundadır.

31/12/1960 tarih ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 40. maddesinin on birinci fıkrası gereğince Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarından faydalananlara, programı yürüten işverenlerce fiilen ödenen tutarın belli bir kısmı (*Bu kapsamda işverenler tarafından ticari kazancın tespitinde ücretle ilişkilendirilmeksizin her bir katılımcı itibarıyla indirim konusu yapılacak tutar aylık olarak asgari ücretin brüt tutarının yarısını aşamaz.)* vergi matrahından düşülebileceği için işverenler tarafından katılımcılara Kurum tarafından yapılan ödemelere ilave olarak yemek parası, yol parası, giysi yardımı, harçlık, fazla ödeme vb. gibi adlarla fiili olarak ödenen bu tutarlar safi kazancın tespit edilmesinde indirilecek giderler arasında yer alacaktır. İşverenlere bu yönde yapılacak bilgilendirmelerde ildeki vergi idaresinden yardım alınması ve muhasebecilere tanıtım yapılması önemlidir[[165]](#footnote-165).

**12. Denetimler ve ziyaretler**

Yönetmeliğin 59. maddesine göre programlara ilişkin denetimler, Kurumun denetim yetkisi saklı kalmak şartı ile 4904 sayılı Kanunun 13. maddesi hükmü uyarınca oluşturulan Denetim Kurulu tarafından yapılır. Kurum personeli tarafından iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri çerçevesinde ve gerekli görüldüğünde Genel Müdürlük personeli tarafından da programın her aşamasında denetim ve ziyaretler gerçekleştirilebilir. Yüklenici, denetim ve ziyaretlerde gerekli kolaylığı sağlamakla mükelleftir.

İl Müdürünün takdirine göre İl Müdürlüğünde görevli unvan farklı olmaksızın bütün personel ve yöneticilerin program sorumlusu olarak belirlenmesi mümkündür. Sorumlu belirlenirken kişilerin üzerindeki iş yükünün adil ve hakkaniyete uygun dağıtımının dikkat edilmesi ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu bünyesinde yapılan denetimlerde mümkün mertebe program sorumlularının görevlendirilmesinin sağlanması ile aynı ay içinde hem İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu hem de program sorumlusu tarafından aynı faaliyet için denetim yapılmasının önüne geçilmesi sağlanmalıdır. Özellikle iş ve meslek danışmanlarının kendi üzerlerine zimmetli işyerinde düzenlenen İşbaşı Eğitim Programı için sorumlu olarak görevlendirilmesi durumunda işyeri ziyareti ile birlikte denetimin de yapılabilmesi mümkün olabilecektir[[166]](#footnote-166).

Düzenlenecek programın iş ve işlemlerini yürütmek amacıyla il müdürlüğü personelinden bir kişi program sorumlusu olarak görevlendirilecektir. Program sorumlusunun görevleri Yönetmeliğin 50. maddesinin yedinci fıkrasında belirtilmiştir[[167]](#footnote-167).

Program sorumlusu tarafından program ile ilgili olarak bu Genelge eki İşbaşı Eğitim Programı Değerlendirme Raporunun (EK-36) doldurulması gerekmektedir. Bu doğrultuda program sorumlusu tarafından program süresince en az bir kere ziyaret yapılması ve yine en az bir kere Program Değerlendirme Raporunun doldurulması gerekmektedir[[168]](#footnote-168).

**13. Sözleşmenin sona ermesi ve feshi**

Yönetmeliğin 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 feshe neden olan taraftan geri alınır.

Yönetmeliğin 58/1. maddesinde yer verilen sözleşmenin sona ermesi sebeplerinden birisi de katılımcıların tamamının program bitmeden istihdam edilmeleri durumudur. Yönetmeliğin bu düzenlemesi gereğince program devam ederken katılımcıların tamamının istihdam edilmesi durumunda sözleşme sona ermiş olacağından programın bitiminde çalışan sayısının kontrol edilmesine gerek bulunmamaktadır. Ancak sözleşmede herhangi bir istihdam taahhüdü verilmiş ise bu taahhüdün yerine getirilmesi gereklidir [[169]](#footnote-169).

Sözleşmenin Yönetmeliğin 58. maddesinin ikinci fıkrasındaki nedenlerle fesh edilme durumunun ortaya çıkması halinde il müdürlüğü/hizmet merkezi tarafından katılımcı ve işverenle gerekli görüşmenin yapılması ve oluşan kanaat neticesinde feshin uygun bulunup bulunmayacağına ve hangi tarafa yaptırım uygulanacağına karar verilecektir[[170]](#footnote-170).

Ayrıca, il müdürlüğü, sözleşmede belirtilen hususlara uyulmaması, gerçeğe aykırı beyanda bulunulmasının tespiti nedenleri ile sözleşmeyi feshedebilir ve bu durumda fesih kararını aynı gün içinde yazılı olarak taraflara bildirir.

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.

*Örnek 1: 120 gün düzenlenmesi planlanan işbaşı eğitim programında taraflar en geç otuzuncu gün sözleşmeyi karşılıklı feshedebileceklerdir.*

İşverenin programın dörtte birlik süresi içerisinde olmak kaydıyla katılımcının performansından memnun olmaması nedeniyle sözleşmeyi feshetme hakkı bulunmakta olup bu durumda katılımcı geçerli sebepten programdan çıkarılabilecektir. Bu şekilde yapılan feshin geçerlilik kazanması için il müdürlüğünce uygun bulunması gerekmektedir. Bu durum, aynı işverenle düzenlenen programlarda süreklilik arz ederse işverenle görüşülüp gerekli tedbirlerin alınması talep edilecek ve işverenin yeni talebinin kabul edilip edilmemesine bu hususlar göz önünde tutularak İl Müdürlüğü/hizmet merkezince karar verilecektir. Aynı şekilde katılımcının da programın dörtte birlik süresi içerisinde olmak kaydıyla işyerinin çalışma ortamına, mesleğe, sektöre vb. uyum sağlayamama sebepleri ile sözleşmeyi fesh edip programdan ayrılma hakkı bulunmakta olup bu durumda katılımcı geçerli sebepten programdan çıkarılabilecektir. Bu şekilde yapılan feshin geçerlilik kazanması için de il müdürlüğünce uygun bulunması gerekmektedir. [[171]](#footnote-171)

Programın bitiş tarihinden önce işverenin il müdürlüğüne başvurması şartıyla ve il müdürlüğünce kabul edilebilecek sebeplerle (ekonomik sebepler, programın devamına engel olan/olabilecek mücbir sebepler vb.) işverenin programın sonlandırılmasını talep etme hakkı bulunmaktadır. Bu durumda işverene yaptırım uygulanmayacak ve katılımcılar geçerli sebepten programdan çıkarılabilecektir. Ancak işveren tarafından program başlangıcında istihdam taahhüdü verilmişse işveren bu yükümlülüğü ile bağlı olacaktır. Programın devam etmesine engel mücbir sebepler dışında kalan bir sebeple işverenin il müdürlüğüne başvuru yapmadan işyerini kapatarak programa son vermesi halinde il müdürlüğü tarafından Yönetmeliğin 58/3. maddesi uyarınca sözleşme fesh edilir ve 60/2. maddesinde belirtilen yaptırımlar uygulanır. Bu durumun program bitiminden sonra tespiti halinde de aynı mevzuat hükümleri uygulanır[[172]](#footnote-172).

**14. İdari yaptırımlar**

Yönetmeliğin 60. maddesinin birinci fıkrası gereğince, işverenin Yönetmeliğin 51. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen taahhütnamede yer alan yükümlülüklerini yerine getirmediği tespit edilirse, varsa devam eden programlar sonlandırılır ve bu programlar için katılımcılara yapılan tüm ödemeler yasal faiziyle işverenden tahsil edilir ve işveren tespit tarihinden itibaren on iki ay süre ile Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz.

*Örnek 1: 12.12.2014 tarihinde işveren; 01.12.2014 tarihinde biten ve 10 katılımcının tamamladığı işbaşı eğitim programını tamamlayan katılımcıların ikisini 05.12.2014 tarihinde istihdam etmeye başladığını ve en az 60 gün süreyle istihdam edeceğini taahhüt edip katılımcıların işe giriş bildirgelerini il müdürlüğüne ibraz etmek suretiyle yeni katılımcı talebinde bulunmuş ve söz konusu talebi uygun görülerek 19.12.2014 tarihinde yeni program başlatılmıştır. İl müdürlüğü tarafından 26.03.2014’te yapılan kontrolde işverenin söz konusu yükümlülüğü yerine getirmediği tespit edilmiş ve devam eden program sonlandırılarak bu program için katılımcılara yapılan tüm ödemeler yasal faiziyle işverenden talep edilmiş ve 26.03.2014 tarihi itibariyle işverene on iki ay süre ile Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamama yönünde yaptırım uygulanmaya başlanmıştır.*

Yönetmeliğin 51. maddesinin beşinci fıkrası kapsamında işveren tarafından istihdam taahhüdü verilmiş ve bu taahhüt yerine getirilmemişse işveren tespit tarihinden itibaren on iki ay süre ile Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz, varsa devam eden programlar sonlandırılır ve bu programlar (devam edenler) için katılımcılara ödenen tüm ödemeler yasal faiziyle işverenden tahsil edilir[[173]](#footnote-173).

Aynı maddenin ikinci fıkrasında 58. maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarına göre sözleşmenin fesh edildiği durumlarda, katılımcıya Kurum tarafından yapılan ödemelerin yasal faiziyle feshe neden olan taraftan tahsil edileceği ve feshe neden olan tarafın fesih tarihinden itibaren on iki ay süre ile Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamayacağı belirtilmiştir. Maddi yaptırım katılımcıya yapılan tüm ödemeler üzerinden uygulanacaktır.

*Örnek 2: 15.09.2014 tarihinde (E) işverenine bağlı işyerinde katılımcı (İ) işbaşı eğitim programına başlamıştır. 08.10.2014 tarihinde işveren (E), katılımcı (İ)’ye diğer işçilerin arasında hakaret etmiş ve bunun üzerine katılımcı (İ), 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. Maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendini kıyasen uygulamak suretiyle sözleşmeyi fesh etmiştir. (İ), sözleşmeyi feshettiğini aynı gün içinde yazılı olarak işveren (E)’ye ve 09.10.2014 tarihinde de il müdürlüğüne bildirmiştir. İl müdürlüğünce yapılan değerlendirmede 14.10.2014 tarihi itibariyle sözleşmenin feshi uygun bulunarak program sonlandırılmış, katılımcıya programın başladığı tarihten itibaren yapılan ödemeler işveren E’den talep edilmiş ve 14.10.2014 tarihi itibariyle işverene on iki ay süre ile Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamama yönünde yaptırım uygulanmaya başlanmıştır.*

*Örnek 3: 20.08.2014 tarihinde (G) işverenine bağlı işyerinde başlayan işbaşı eğitim programında İl müdürlüğünce yapılan denetimlerde işverenin sözleşme hükümlerine aykırı tutum, davranış ve uygulamalarda bulunduğu tespit edilmiş ve işverenin söz konusu uygulamaları devam ettirmesi nedeniyle 02.10.2014 tarihinde sözleşme il müdürlüğü tarafından fesh edilerek sözleşme taraflarına bildirim yapılmış, katılımcıya program başladığı tarihten itibaren yapılan ödemeler işveren (G)’den talep edilmiş ve 02.10.2014 tarihi itibariyle işverene on iki ay süre ile Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamama yönünde yaptırım uygulanmaya başlanmıştır.*

Ayrıca sözleşmenin katılımcıdan kaynaklı olarak fesh edilmesi gereken durumların, gerek program devam ederken, gerekse programın sona ermesinden sonra genel zamanaşımı süreleri (5 yıl) içinde tespiti halinde, Kurumca katılımcıya yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte katılımcıdan geri alınır ve katılımcı, tespitin yapıldığı tarihten itibaren on iki ay süreyle Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz. Tespitin işverenden kaynaklı sözleşmenin fesh edilmesi gereken hususlar nedeni ile yapılması halinde ise Kurumca katılımcıya yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden alınır ve işveren tespitin yapıldığı tarihten itibaren on iki ay süre ile Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz.

Aynı maddenin üçüncü fıkrası hükümleri uyarınca 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.

İşverene Yönetmeliğin 60. maddesinin 2., 3. ve 4. fıkralarında belirtilen yaptırımların uygulanması durumunda söz konusu yaptırım devam eden programları da etkileyecek olup devam etmekte olan programlar da iptal edilecek, ancak maddi yaptırım yalnızca yaptırım uygulanmasına neden olan program için geçerli olacaktır Ancak, işveren tarafından program başlangıcında istihdam taahhüdü verilmiş ve bu taahhüt yerine getirilmemişse maddi yaptırım varsa devam eden programları kapsayacaktır. Bu şekilde iptal edilen programlarda katılımcılar geçerli sebeple programdan çıkarılacaktır.[[174]](#footnote-174).

**15. İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası[[175]](#footnote-175)**

İşbaşı eğitim programı katılımcılarına, katıldıkları programa ilişkin bilgileri gösterir İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası (EK-23) il müdürlüğü ve işveren/işveren yetkilisi tarafından imzalanarak verilir. Programın devamı sırasında işveren tarafından istihdam edilen katılımcılar da tehlikeli ve çok tehlikeli meslekler için gerekli olan asgari sürenin (program düzenlenen meslek tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alıyorsa) tamamlanması durumunda sertifika almaya hak kazanır. Bu şekildeki sertifikalar il müdürlüğünce hazırlanırken tamamlanan sürelere ilişkin bilgilere yer verilecektir.

**16. İstihdam taahhüdü verilerek kontenjan artırım talebinde bulunulabilmesine ilişkin uygulama esasları[[176]](#footnote-176)**

Yönetmeliğin 50. maddesinin birinci fıkrasında işverenlerce katılımcıların en az yüzde ellisinin program sonunda istihdamının taahhüt edilmesi durumunda, fiili çalışan sigortalı sayısının en fazla yüzde otuzuna kadar katılımcı talep edilebileceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu istihdam yükümlülüğünün en az 60 gün süreyle yerine getirilmesi gerekmektedir. İstihdam yükümlülüğü, programın 1/4’lük süresinin sonunda programa devam eden katılımcı sayısı üzerinden hesaplanacaktır. Ayrıca, kontenjan artırımı için istihdam taahhüdü verilmesi halinde her program için verilen istihdam taahhüdünün ayrı ayrı yerine getirilmesi gerekecektir. 1/4’lük sürenin hesaplanmasında ortaya çıkan tüm küsuratlar bir üst sayıya tamamlanacaktır. Aynı şekilde, istihdam edilecek kişi sayısı belirlenirken de ortaya çıkan tüm küsuratlar bir üst sayıya tamamlanacaktır.

*Örnek 1: 15.08.2015 tarihinde program başlatılan ve 50 çalışanı bulunan DEA MENKUL KIYMETLER A.Ş. unvanlı işveren katılımcıların en az % 50’sinin en az 60 gün süreyle aynı meslekte istihdam edileceği yönünde taahhüt vermiştir. Bu durumda genel kurala göre 5 katılımcı alabilecek olan işverenin verdiği istihdam taahhüdüne göre kontenjanı % 30 olarak uygulanabilecek ve 15 katılımcı alabilme hakkı bulunacaktır. İşveren kontenjanının tamamını kullanmış ve program 120 gün olarak düzenlenmiş olup ¼’lük sürenin bitimine tekabül eden 30’uncu günün sonunda 12 katılımcı programa devam etmektedir. Bu durumda işverenin istihdam etmesi gereken katılımcı sayısı % 50 istihdam yükümlülüğüne karşılık gelen 6 kişi olacaktır.*

*Örnek 2: ATA OTO GALERİ unvanlı işveren ile 25.10.2015 tarihinde program başlatılmış ve işveren programın başladığı tarihte 18 çalışanı olduğunu ve katılımcıların en az % 50’sini istihdam edeceğini taahhüt ederek % 30 kontenjan kullanarak 6 katılımcı almıştır. (18x0,3=5,4’ten 6 katılımcı) 200 gün olarak düzenlenen programın 1/4’lük süresinin (50.günün) sonunda programa devam eden katılımcı sayısı 4 olarak gerçekleşmiştir. İşveren program sonunda söz konusu 4 katılımcının en az ikisini en az 60 gün süreyle istihdam etmekle yükümlüdür.*

*Örnek 3: CAN İNŞAAT LTD. ŞTİ. unvanlı işveren ile 10.11.2015 tarihinde program başlatılmış ve işveren programın başladığı tarihte 7 çalışanı olduğunu ve katılımcıların en az % 50’sini istihdam edeceğini taahhüt ederek % 30 kontenjan kullanarak 3 katılımcı almıştır. (7x0,3=2,1’den 3 katılımcı) 263 gün olarak düzenlenen programın 1/4’lük süresinin (65,75’ten 66.günün) sonunda programa devam eden katılımcı sayısı 2 olarak gerçekleşmiştir. İşveren program sonunda söz konusu 2 katılımcının en az birini en az 60 gün süreyle istihdam etmekle yükümlüdür.*

Yukarıda belirtilen istihdam yükümlülüğünde işverenin katılımcıları programın bitiminden itibaren en geç otuz gün içerisinde işe başlatması ve belirtilen sürelerle kesintisiz olarak istihdam etmesi gerekmektedir. Taahhüdünü yerine getirmeyen işveren ile on iki ay süreyle Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecek ve devam eden program varsa sona erdirilecektir. Ayrıca bu programlar (devam edenler) için katılımcılara ödenen tüm ödemeler yasal faiziyle işverenden tahsil edilecektir.

*Örnek 4: 18.08.2015’te başlayan programda ilgili tarih itibariyle çalışan sayısı 100 olan BS BİLİŞİM HİZMETLERİ A.Ş. unvanlı işveren % 50 istihdam taahhüdü vererek % 30 kontenjan hakkı kullanmış ve 30 katılımcıyla program başlatmıştır. Program 100 gün olarak düzenlenmiş olup ¼’lük sürenin bitimine tekabül eden 25’inci günün sonunda 24 katılımcı programa devam etmektedir.18.11.2015 tarihinde program bitmiş ve işveren 25.11.2015 tarihinde % 50 istihdam taahhüdüne tekabül eden 12 katılımcıyı işe başlatmıştır. 13.03.2016 tarihinde yapılan tespitte işverenin katılımcıları 36 gün istihdam edip daha sonra işten çıkardığı tespit edilmiştir. Bu durumda işveren tespit tarihinden itibaren 12 ay süreyle kurs ve programlardan yararlanamayacak ve devam eden program varsa sona erdirilecektir. Ayrıca bu programlar (devam edenler) için katılımcılara ödenen tüm ödemeler yasal faiziyle işverenden tahsil edilecektir.*

*Örnek 5: Yukarıdaki örnekte işverenin istihdam etmesi gereken 12 kişiden daha düşük sayıda kişiyi en az 60 gün istihdam ettiği tespit edilirse de işveren tespit tarihinden itibaren 12 ay süreyle kurs ve programlardan yararlanamayacak* ve devam eden program varsa sona erdirilecektir. Ayrıca bu programlar (devam edenler) için katılımcılara ödenen tüm ödemeler yasal faiziyle işverenden tahsil edilecektir.

*Örnek:6**Aynı örnekte* programın bitiminden itibaren *otuz gün içinde istihdam başlatılmazsa da işveren 12 ay süreyle kurs ve programlardan yararlanamayacak* ve devam eden program varsa sona erdirilecektir. Ayrıca bu programlar (devam edenler) için katılımcılara ödenen tüm ödemeler yasal faiziyle işverenden tahsil edilecektir.

İşveren tarafından istihdam taahhüdü verilerek normal orandan daha fazla katılımcı alınması durumunda da Yönetmeliğin 50/3. maddesi hükümleri uyarınca işverenin programa başlattığı katılımcı ile hak ettiği katılımcı sayısı karşılaştırılır ve ilgili maddede yer alan işlemler tesis edilerek kontenjan fazlası katılımcılar programdan çıkarılır, bu katılımcılara yapılan ödemeler işverenden geri alınır ve program diğer katılımcılarla uygulanmaya devam edilir.

*Örnek 7: 14.09.2015 tarihinde program başvurusu yapan ABC BİSKÜVİ GIDA A.Ş. unvanlı işveren 84 çalışanı olduğunu taahhüt etmiş, % 50 istihdam taahhüdü vererek çalışan sayısının % 30’u oranına tekabül eden 26 katılımcıyla (84x0,3=25,2’nin tama iblağ edilmesiyle 26) program başlatmıştır. 23.10.2015 tarihinde işverenin çalışan sayısını gösteren belge üzerinden yapılan kontrolde 14.09.2015 tarihinde 77 fiili çalışanı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda 77 çalışana karşılık % 30 oranıyla 24 katılımcı (77x0,3=23,1’in tama iblağ olmasıyla 24) hak etmiş olmasına rağmen 26 katılımcıyla program başlatmış, diğer bir ifadeyle fazladan 2 katılımcı almıştır. Dolayısıyla işveren tarafından belirlenecek 2 katılımcı programdan çıkarılacak, bu katılımcılara yapılan ödemeler işverenden tahsil edilerek programa devam edilecektir.*

Hak ettiği azami sayıda katılımcıdan daha fazla sayıda katılımcıyla programa başladığı tespit edilen, ancak tespitin yapıldığı tarih itibariyle programa devam eden katılımcı sayısı hak ettiği kontenjandan fazla olmayan işverenden katılımcı çıkarması istenmeyecek, yalnızca daha önce çıkan katılımcıya yapılan ödemeler işverenden tahsil edilecektir. Birden fazla katılımcı çıkmışsa daha kısa süre ödeme yapılan katılımcıya gerçekleştirilen ödemeler işverenden tahsil edilecektir. (*Bkz: “6. Programın uygulanması” Örnek:5)*

İşveren tarafından eksik kontenjan kullanılması ve yeniden başvuru yapılması durumunda Yönetmeliğin 51/2. maddesinin son cümlesi gereğince yeni programın başlangıç tarihine ilişkin olarak alınacak taahhütnamede belirtilen çalışan sayısı üzerinden kontenjan hesaplaması yapılarak bulunan sayıdan mevcut durumda programa devam etmekte olan katılımcılar düşülmek suretiyle geriye kalan katılımcı kadar kişi ile yeni bir program düzenlenmesi mümkündür.

*Örnek 8: VYZ TURİZM A.Ş. unvanlı işveren 10.11.2015 tarihinde başlayan programda bu tarih itibariyle 150 çalışanı olduğunu beyan etmiş ve normal orandan kontenjanını kullanıp çalışan sayısının % 10’u oranında katılımcı ile program başlatmak istemiştir. Ancak yapılan çalışmalar neticesinde yeterli sayıda katılımcı bulunamadığından 10 katılımcı ile program başlatılmıştır. Bu program devam ederken işveren 10.12.2015 tarihinde tekrar başvuru yapmış ve 200 çalışanı olduğunu beyan etmiş ve %50 istihdam taahhüdü vererek çalışan sayısının % 30u kadar katılımcı ile yeni bir program başlatmak istemiştir. Bu durumda işverenin 10.12.2015 tarihinde beyan etmiş olduğu 200 çalışanına ve vermiş olduğu % 50 istihdam taahhüdüne bağlı olarak çalışan sayısının % 30’u olan 60 katılımcı alma hakkı bulunmaktadır. Ancak bu sayıdan mevcut durumda programa devam eden 10 kişi düşülerek işveren ile kalan 50 kontenjan kullanılmak suretiyle yeni bir program düzenlenebilecektir.*

Yönetmeliğin ilgili maddesinde öngörülen kontenjan artırımı kapsamında üst sınır % 30 olup *(% 10’dan az olmamak üzere*) bu orandan daha düşük oranda katılımcı talep edilmesi mümkün olabilecektir. Ancak kontenjan artırımının uygulanabilmesi için en az % 50 istihdam taahhüdü verilmesi gerekeceğinden % 10’dan fazla % 30’dan az kontenjan talep edilse bile işveren % 50 istihdam taahhüdüyle bağlı olacaktır.

*Örnek 9: EMO TELEKOMÜNİKASYON A.Ş. unvanlı işveren 02.10.2015 tarihinde başlayan programda bu tarih itibariyle 220 çalışanı olduğunu beyan etmiş ve çalışan sayısının % 20’si kadar katılımcı talep etmiştir. İşverenin talep ettiği oranda katılımcı alma hakkı doğabilmesi için % 50 istihdam taahhüdü vermesi gerekmektedir.*

Katılımcıların program bitiminde kendi isteğiyle istihdam edilmeyi kabul etmemesi halinde 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 altmış gün olmak üzere sözleşmede belirtilen süre kadar yerine getirmek zorundadır. Katılımcıların istihdam edilmeye başlanmış fakat sözleşmede belirlenen süre bitmeden ayrılmış olması durumunda da, işveren kalan süre için istihdam yükümlülüğünü en geç katılımcının işten ayrılış tarihinden itibaren otuz gün içerisinde 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. Söz konusu sıralamanın takip edilmesi tercih sebebi olup, işveren istihdam yükümlülüğünü belirtilen seçeneklerden birini kullanarak yerine getirmişse sıralamaya uyma zorunluluğu aranmayabilecektir.

1. 2014/1 sayılı Genelge ile Genelgenin (C) Bölümü tümüyle değiştirilmiş olup, bu Genelgenin yürürlük tarihinden itibaren imzalanan sözleşmeler için bu bölüm hükümleri, bu tarihten önce imzalanan sözleşmeler için ise 24.7.2013 tarihi itibari ile değişikliklerin işlendiği Genelge hükümleri geçerli olacaktır. Yürürlükten kalkan bölüm, bu genelgenin ekindedir. [↑](#footnote-ref-1)
2. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-2)
3. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “alanlarda” [↑](#footnote-ref-3)
4. 2016/1 sayılı Genelge ile kaldırılmadan önceki ibare: “*Örnek 1: Beden işçisi, temizlik görevlisi, taşıma işçisi, çaycı vb.* Yukarıda sayılan meslekler örnek mahiyetinde olup, il müdürlüğü tarafından katılımcıların kendilerini mesleki anlamda geliştiremeyecekleri düşünülen meslek alanlarında program düzenlenmemesi gerekmektedir. Dolayısıyla, programın düzenleneceği işyerleri ile kurum ve kuruluşların Yönetmelikte belirtilen şartları taşımaları ve ilgili meslek alanına ilişkin mevzuatın öngördüğü düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla öğretmenlik, avukatlık, mühendislik, muhasebecilik gibi nitelik gerektiren mesleklerde de program düzenlenmesine engel bir durum bulunmamaktadır.” [↑](#footnote-ref-4)
5. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-5)
6. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-6)
7. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-7)
8. 2016/1 sayılı Genelge ile kaldırılmadan önceki ibare: “4857 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında” [↑](#footnote-ref-8)
9. 2016/1 sayılı Genelge ile kaldırılmadan önceki ibare: “ve işbaşı eğitim programı katılımcılarının programın tamamlanması sonrasında yine 4857 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında istihdam edilebilecek olmaları” [↑](#footnote-ref-9)
10. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-10)
11. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-11)
12. 2016/1 sayılı Genelge ile kaldırılmadan önceki ibare: “4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olarak en az iki çalışanı bulunan ve Kuruma kayıtlı işyerlerinde ve kamu kurum/kuruluşlarının payının yüzde ellinin altında olduğu iktisadi teşekküllerde uygulanabilecektir. Ancak” [↑](#footnote-ref-12)
13. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-13)
14. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-14)
15. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-15)
16. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-16)
17. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-17)
18. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-18)
19. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-19)
20. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-20)
21. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-21)
22. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-22)
23. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-23)
24. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-24)
25. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-25)
26. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-26)
27. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-27)
28. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “sigortalı hizmet listesinin” [↑](#footnote-ref-28)
29. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “o tarihte” [↑](#footnote-ref-29)
30. 2014/2 sayılı Genelge ile değişmeden önceki hali: “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.” [↑](#footnote-ref-30)
31. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “sigortalı hizmet listelerinde” [↑](#footnote-ref-31)
32. 2016/1 sayılı Genelge ile kaldırılmadan önceki ibare: “-engelli ve eski hükümlü kotalarının hesaplamasında baz alınan kriterlere paralel şekilde-“ [↑](#footnote-ref-32)
33. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-33)
34. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-34)
35. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-35)
36. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-36)
37. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “on” [↑](#footnote-ref-37)
38. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-38)
39. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-39)
40. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-40)
41. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-41)
42. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “hizmet listesi” [↑](#footnote-ref-42)
43. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “İmza sirkülerinin aslı veya noter onaylı örneği,” [↑](#footnote-ref-43)
44. 2016/1 sayılı Genelge ile kaldırılmadan önceki ibare: “Ticaret odasından alınacak faaliyet belgesi.” [↑](#footnote-ref-44)
45. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-45)
46. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-46)
47. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-47)
48. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “sigortalı hizmet listesinin” [↑](#footnote-ref-48)
49. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “içinde bulunulan tarihe” [↑](#footnote-ref-49)
50. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “sigortalı hizmet listesi” [↑](#footnote-ref-50)
51. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “sigortalı hizmet listesinde” [↑](#footnote-ref-51)
52. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “sigortalı hizmet listesinde” [↑](#footnote-ref-52)
53. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “sigortalı hizmet listesinde” [↑](#footnote-ref-53)
54. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “sigortalı hizmet listesinde” [↑](#footnote-ref-54)
55. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-55)
56. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-56)
57. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “sigortalı hizmet listeleri” [↑](#footnote-ref-57)
58. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-58)
59. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-59)
60. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-60)
61. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-61)
62. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-62)
63. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “Sigortalı hizmet listelerinde” [↑](#footnote-ref-63)
64. 2014/2 sayılı Genelge ile değişmeden önceki hali: “Programın başlama ve bitiş tarihindeki fiili sigortalı 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 çalışmayanlar dikkate alınmayacaktır. Programın başladığı tarihten sonraki işe girişler o tarih itibariyle fiili çalışan sayısı hesaplamasında dikkate alınmayacağından işe giren söz konusu kişilerin işten çıkışı da değerlendirmeye alınmayacaktır.” [↑](#footnote-ref-64)
65. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “5” [↑](#footnote-ref-65)
66. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “*sigortalı hizmet listesinde”* [↑](#footnote-ref-66)
67. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “6” [↑](#footnote-ref-67)
68. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “*sigortalı hizmet listesinde”* [↑](#footnote-ref-68)
69. 2014/2 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-69)
70. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “yine programın başlama tarihinden önce” [↑](#footnote-ref-70)
71. 2016/1 sayılı Genelge ile kaldırılmadan önceki ibare: “Programın başladığı tarihteki giriş ve çıkışlar da değerlendirmeye alınacak olup, aynı gün hem işe girişi hem de çıkışı olan kişiler hesaplamada dikkate alınmayacaktır.” [↑](#footnote-ref-71)
72. 2014/2 sayılı Genelge ile örnek numarası değiştirilmiş ve 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “7” [↑](#footnote-ref-72)
73. 2014/2 sayılı Genelge ile örnek numarası değiştirilmiş ve 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare:”8” [↑](#footnote-ref-73)
74. 2014/2 sayılı Genelge ile örnek numarası değiştirilmiş ve 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare:”9” [↑](#footnote-ref-74)
75. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “içinde bulunulan tarihe” [↑](#footnote-ref-75)
76. 2014/2 sayılı Genelge ile örnek numarası değiştirilmiş ve 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “10” [↑](#footnote-ref-76)
77. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “ “*sigortalı hizmet listeleri”* [↑](#footnote-ref-77)
78. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “ “*sigortalı hizmet listesindeki”* [↑](#footnote-ref-78)
79. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-79)
80. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-80)
81. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-81)
82. 2014/2 sayılı Genelge ile örnek numarası değiştirilmiş ve 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “11” [↑](#footnote-ref-82)
83. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “ “*ayı sigortalı hizmet listeleri”* [↑](#footnote-ref-83)
84. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-84)
85. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-85)
86. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-86)
87. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-87)
88. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-88)
89. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-89)
90. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-90)
91. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-91)
92. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-92)
93. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-93)
94. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-94)
95. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-95)
96. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-96)
97. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-97)
98. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-98)
99. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “ “sigortalı hizmet listelerinin” [↑](#footnote-ref-99)
100. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “ “son iş gününe kadar” [↑](#footnote-ref-100)
101. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “ “programın bittiği ayı takip eden ayın son iş gününden” [↑](#footnote-ref-101)
102. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-102)
103. 2014/2 sayılı Genelge ile örnek numarası değiştirilmiştir. [↑](#footnote-ref-103)
104. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-104)
105. 2014/2 sayılı Genelge ile örnek numarası değiştirilmiştir. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “*Örnek 12: 15.12.2014 tarihinde biten programda söz konusu tarihteki fiili çalışan sayısının tespitinin yapılabilmesi için işveren tarafından aralık ayına ait sigortalı hizmet listelerinin ocak ayının son işgünü olan 30.01.2015 tarihine kadar il müdürlüğüne ibraz edilmesi gerekmektedir. İşveren bu yükümlülüğü yerine getirmediği takdirde 30.01.2015 tarihinden itibaren işverenle 12 ay süre ile (30.01.2016 tarihine kadar) Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecektir.”* [↑](#footnote-ref-105)
106. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-106)
107. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “20” [↑](#footnote-ref-107)
108. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “4” [↑](#footnote-ref-108)
109. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-109)
110. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-110)
111. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-111)
112. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-112)
113. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-113)
114. 2016/1 sayılı Genelge ile kaldırılmadan önceki ibare: “ayrı tüzel kişilik” [↑](#footnote-ref-114)
115. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-115)
116. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-116)
117. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-117)
118. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “7” [↑](#footnote-ref-118)
119. 2016/1 sayılı Genelge ile kaldırılmadan önceki ibare: “Yönetmeliğin Geçici 2. maddesi uyarınca 51. maddenin yayım tarihinden önce imzalanan işbaşı eğitim programı sözleşmelerinde 50. maddenin yürürlükten kaldırılan fıkralarından dolayı yaptırım uygulanan işverene, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde başvuru yapması halinde işverenin talebi üzerine 51. maddenin üçüncü fıkrası hükümleri uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla işverenin bu fıkra hükümlerinden yararlanabilmesi için bu Genelgenin yayım tarihinden itibaren bir yıl içerisinde başvuru yapması gerekmektedir. Bu durumda daha önce uygulanan maddi yaptırım hükümleri saklı olup, sadece sistemden ilgili işverene programdan on iki ay süreyle yararlanamama yönünde uygulanan yaptırım kaldırılacaktır.” [↑](#footnote-ref-119)
120. 2016/1 sayılı Genelge ile kaldırılmadan önceki ibare: “*Örnek 8: Yönetmeliğin 50. maddesinin yürürlükten kalkan sekizinci fıkrası hükümlerine istinaden 02.07.2014 tarihinden başlamak üzere on iki ay süre ile programdan yararlanamama yönünde yaptırım uygulanan işveren 03.09.2014 tarihinde başvuruda bulunarak Yönetmeliğin 51. maddesinin üçüncü fıkrası hükümlerinden yararlanmak istediğini belirtmiştir. Dolayısıyla işveren ilgili fıkrada yer alan yükümlülüğü yerine getirirse hakkında uygulanan yaptırım sistem üzerinden kaldırılacak ve işveren yeni katılımcı talebinde bulunabilecektir.”* [↑](#footnote-ref-120)
121. 2016/1 sayılı Genelge ile kaldırılmadan önceki ibare: “Haklarında programdan on iki ay süreyle yararlanamama yönünde yaptırım uygulanan işverenlerin Yönetmeliğin 51.Maddesinin 3. Fıkrası ve Geçici 2.Madde hükümlerinden faydalanabilmelerini sağlamak amacıyla İl Müdürlükleri/Hizmet Merkezleri tarafından söz konusu işverenlere bu Genelgenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 15 gün içinde yazılı bilgilendirme yapılması gerekmektedir.” [↑](#footnote-ref-121)
122. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-122)
123. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-123)
124. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-124)
125. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “*Örnek 9: 31.07.2014 tarihinde 10 katılımcı ile başlayan işbaşı eğitim programında (Y) işvereni program sonunda katılımcıların % 50’sini en az 90 gün süreyle istihdam edeceğini taahhüt etmiştir. Program 30.11.2014’te sona ermiş ve işveren 05.12.2014 tarihinde 5 katılımcıyı istihdam etmeye başlamış ancak il müdürlüğünce 25.04.2015 tarihinde yapılan tespitte işverenin katılımcıları kesintisiz 90 gün süreyle istihdam etmediği görülmüştür. Bu durumda tespit tarihi itibariyle varsa devam eden programlar sonlandırılacak ve işveren ile on iki ay süreyle Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecektir.”* [↑](#footnote-ref-125)
126. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-126)
127. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “Sigortalı Hizmet Listesini” [↑](#footnote-ref-127)
128. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “Türk Meslekler Sözlüğündeki dörtlü birim (ünite) grup kodun içindeki mesleklerdir.” [↑](#footnote-ref-128)
129. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-129)
130. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-130)
131. 2016/1 sayılı Genelge ilde değiştirilmeden önceki ibare: “programın yapılacağı işyerinin” [↑](#footnote-ref-131)
132. 2016/1 sayılı Genelge ilde değiştirilmeden önceki ibare: “faydalanarak, uygun görüş almak,” [↑](#footnote-ref-132)
133. 2016/1 sayılı Genelge ilde kaldırılmadan önceki ibare: “Öğrenci olmamak (Açık öğretim ilkokulu, ortaokulu ve lisesi ile yükseköğretim öğrencileri hariç),” [↑](#footnote-ref-133)
134. 2016/1 sayılı Genelge ilde değiştirilmeden önceki ibare: “yüz altmış” [↑](#footnote-ref-134)
135. 2016/1 sayılı Genelge ilde kaldırılmadan önceki ibare: “Ayrıca Yönetmeliğin 90/1. maddesi gereğince programlar arasında altı ay beklenmesi gerekmektedir.” [↑](#footnote-ref-135)
136. 2016/1 sayılı Genelge ilde değiştirilmeden önceki ibare: “yüz altmış” [↑](#footnote-ref-136)
137. 2016/1 sayılı Genelge ilde değiştirilmeden önceki ibare: “altı” [↑](#footnote-ref-137)
138. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-138)
139. 2016/1 sayılı Genelge ilde değiştirilmeden önceki ibare: “kişinin” [↑](#footnote-ref-139)
140. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-140)
141. 2016/1 sayılı Genelge ilde değiştirilmeden önceki ibare: “programın yapılacağı işyerinin sigortalı hizmet listesinde” [↑](#footnote-ref-141)
142. 2016/1 sayılı Genelge ilde değiştirilmeden önceki ibare: “Açık öğretim ilkokulu, ortaokulu ve lisesi ile açık öğretim fakültesi ve yükseköğretim (ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora ve ikinci öğretim) öğrencileri, mezuniyet sonrasındaki iş deneyimi eksikliğinin giderilmesine katkı sağlaması ve teorik bilgilerinin uygulamasını görmeleri amacıyla işbaşı eğitim programına katılabilirler. Öğrencilerin işbaşı eğitim programına katıldıkları mesleklerin, öğrenim gördükleri alanla ilişkili olması tercih sebebi olmakla birlikte, diğer mesleklerde de öğrencilerin programa katılmalarına engel bir durum bulunmamaktadır. Programa başvuru yapan öğrencilerin, açık öğretim ilkokulu, ortaokulu ve lisesi ile açık öğretim fakültesi ve yükseköğretim öğrencisi haricinde öğrenci olmadıkları hususunda yazılı beyanname vermeleri gerekmektedir. Bu kişilerin yukarıda sayılanların dışında öğrenci olduklarının tespiti halinde söz konusu katılımcıların programı sonlandırılır, katılımcıya yapılan ödemeler tespit tarihinden itibaren yasal faizi ile katılımcıdan tahsil edilir ve katılımcılar on iki ay süre ile bu Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz.” [↑](#footnote-ref-142)
143. 2016/1 sayılı Genelge ilde değiştirilmeden önceki ibare: “İşbaşı eğitim programına katılacakların mutlaka iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden faydalanmış ve danışmanın uygun görüşünü almış olmaları gereklidir.” [↑](#footnote-ref-143)
144. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir [↑](#footnote-ref-144)
145. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir [↑](#footnote-ref-145)
146. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir [↑](#footnote-ref-146)
147. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir [↑](#footnote-ref-147)
148. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “yüz altmış” [↑](#footnote-ref-148)
149. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir [↑](#footnote-ref-149)
150. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “çalışma” [↑](#footnote-ref-150)
151. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir [↑](#footnote-ref-151)
152. 2016/1 sayılı Genelge ile kaldırılmadan önceki hali: “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 Kanunun 30. maddesi gereğince kurulan Komisyon kararı ile ilgili idari para cezalarından karşılanabilecektir. Bu kapsamdaki uygulama ile ilgili usul ve esaslar bilahare belirlenecektir.” [↑](#footnote-ref-152)
153. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir [↑](#footnote-ref-153)
154. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-154)
155. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir [↑](#footnote-ref-155)
156. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir [↑](#footnote-ref-156)
157. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “olmadığı için” [↑](#footnote-ref-157)
158. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “yüz altmış” [↑](#footnote-ref-158)
159. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “kursiyer” [↑](#footnote-ref-159)
160. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-160)
161. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-161)
162. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “İşbaşı eğitim programı giderleri, katılımcıya, işbaşı eğitim programına katıldığı her bir fiili gün için miktarı Yönetim Kurulunca belirlenen katılımcı zaruri giderlerinden ve programlara devam edilen süre içinde 31/5/2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 5. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında her bir katılımcı için tahakkuk edecek sigorta primlerinden oluşmaktadır.” [↑](#footnote-ref-162)
163. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir [↑](#footnote-ref-163)
164. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir [↑](#footnote-ref-164)
165. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir [↑](#footnote-ref-165)
166. 2014/2 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-166)
167. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “Yönetmeliğin ve bu genelgenin mesleki eğitim kursları ile ilgili bölümünde kurs sorumlusu ile ilgili olarak belirlenen usul ve esaslardan ilgili olanlar program sorumlusu için de geçerli olacaktır.” [↑](#footnote-ref-167)
168. 2014/2 sayılı Genelge ile eklenen cümle. [↑](#footnote-ref-168)
169. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-169)
170. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-170)
171. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-171)
172. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-172)
173. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-173)
174. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-174)
175. 2016/1 sayılı Genelge ile değiştirilmeden önceki ibare: “15.**Katılım belgesi** İşbaşı eğitim programı katılımcılarına, katıldıkları programa ilişkin bilgileri gösterir Katılım Belgesi (EK-23) il müdürlüğü ve işveren/işveren yetkilisi tarafından imzalanarak verilir. Programın devamı sırasında işveren tarafından istihdam edilen katılımcılar da Katılım Belgesi almaya hak kazanır.” [↑](#footnote-ref-175)
176. 2016/1 sayılı Genelge ile eklenmiştir. [↑](#footnote-ref-176)