# DOĞUM VE EVLAT EDINME SONRASI YARIM ÇALIŞMA

6663 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanuna 10/2/2016 tarihinden itibaren eklenen ek 5 inci madde ile doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği uygulaması getirilmiştir.

***“İşçiye, 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir.”***

Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır.

Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenir.

Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır.

* 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinde 6663 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile doğum sonrası analık halinin sona ermesi ve kadın sigortalının işe başlaması halinde ya da 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek sigortalılara istekleri halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin verilir.

**Uygulama Kaç Gün olacaktır?**

\*birinci doğumda 60 gün,

\*ikinci doğumda 120 gün

\*sonraki doğumlarda ise 180 gün

ücretsiz izin verilmesi sağlanmıştır.

**İşçinin yarım çalışma ödeneğine hak kazanabilme şartları nelerdir?**

Hak sahipliğine konu olan çocuğun hayatta olması,

4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirlenen sürelerle yarım çalışmaya başlamış olması,

4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışmış olması,

İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,

Doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR birimine doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunması,

 gerekmektedir.

**İşçinin yarım çalışma ödeneğinden yararlanma süresi nedir?**

Doğum sonrası 8 haftalık analık hâli izninin bittiği tarihi izleyen günden itibaren başlar, herhangi bir sebeple 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirlenen sürenin bittiği son tarihi geçemez.

**Yarım çalışma ödeneği günlük miktarı ne kadardır?**

Yarım çalışma ödeneğinin **günlük miktarı**, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

**Yarım çalışma ödeneği sigorta primleri düzenlemesi nasıl olmalıdır?**

Yarım çalışma ödeneği ödenen gün kadar sigorta primleri prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %32,5 olarak ödenecektir. Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının ***% 20’sidir***. Genel sağlık sigortası primi  ***% 12,5’idir***. Yarım çalışma ödeneği süresi, aylık olarak 15 günü geçmemek üzere işveren tarafından ödenen prim bilgileri dikkate alınarak hesaplanır.

**Ödeme yapılmayacak haller nelerdir?**

Geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince yarım çalışma ödeneği ödenmez.

Yarım çalışma ödeneği, çocuğun hayatını kaybetmesi ve/veya evlatlık halinin ortadan kalkması gibi durumlarda, olayın vuku bulduğu tarihi izleyen tarih itibariyle durdurulur.

4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilen işçi, bu süre zarfında başka bir işte çalışması halinde, çalıştığı süre için ödenekten yararlanamaz.

Yarım çalışma ödeneği alırken, çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin ödeneği işten ayrıldığı tarihten itibaren durdurulur. Yeni bir işe girmesi ve yarım çalışma yapması halinde, başlangıçta belirlenen ödeme döneminin bittiği tarihi geçememek üzere kalan hak sahipliğinden yararlanabilir.

**İşyerinde yapılması gereken uygulama nasıl olmalıdır?**

Yarım çalışma ödeneğine başvuran işçinin işveren yararlanmasını engelleyemez. İşçi, işyerine de yarım çalışma ödeneğinden yararlanmak istediğini belirtir dilekçe ile başvurması gerekir. İşveren işçiye yarım çalışma yapacağı takvimi ve saat aralıklarını belirler ve ona göre işçiyi yarım çalışma süresince çalıştırır. İşveren yarım çalışma şeklinde çalıştırdığı işçisine yarım çalışmasına mukabile yarım ücret öder ve yarım çalışma süresine göre işçiyi SGK’ya bildirimi yapar. Söz konusu bildirim yapılırken yarım çalışan işçi adına eksik gün nedeni olarak “23- yarım çalışma ödeneği çalışması” seçilir. Eğer işçinin eksik gün nedeni birden fazla ise “12- birden Fazla” kodu seçilir.

Yarım çalışma ödeneği ile ilgili çalışmada işveren alttaki formu düzenleyerek İşkur’a göndermesi gerekir.