

ESKİ HALİ	GÜNCEL HALİ
<p>Mesleki Eğitim Kursları</p> <p>MADDE 8: (1) Yıllık işgücü eğitim planında yer alan mesleklerde kurs düzenlenebilmesi için işgücü piyasasından veya işverenlerden talep gelmesi gerekir. Söz konusu talebin, il müdürlüğü tarafından yapılacak çalışmalar sonucunda Kurum kayıtlarından karşılanamaması halinde Genel Müdürlükten uygunluk onayı alınması şartıyla sadece karşılanamayan kısım için mesleki eğitim kursu düzenlenebilir.</p> <p>(2) Planda yer almayan bir meslek için hizmet alımı yöntemi veya iş birliği yöntemi ile kurs düzenlenmek istenildiğinde öncelikle il istihdam ve mesleki eğitim kurulunun onayıyla planda değişiklik yapılması ve sonrasında Genel Müdürlükten uygunluk onayı alınması gerekmektedir.</p>	<p>Mesleki Eğitim Kursları</p> <p>MADDE 8: (1) Yıllık işgücü eğitim planında yer alan mesleklerde kurs düzenlenebilmesi için işgücü piyasasından veya işverenlerden talep gelmesi gerekir. Söz konusu talebin, il müdürlüğü tarafından yapılacak çalışmalar sonucunda Kurum kayıtlarından karşılanamaması halinde iş birliği yöntemiyle düzenlenenler hariç Genel Müdürlükten uygunluk onayı alınması şartıyla sadece karşılanamayan kısım için mesleki eğitim kursu düzenlenebilir.</p> <p>(2) Planda yer almayan bir meslek için hizmet alımı yöntemi ile kurs düzenlenmek istenildiğinde öncelikle il istihdam ve mesleki eğitim kurulunun onayıyla planda değişiklik yapılır ve sonrasında Genel Müdürlükten uygunluk onayı alınır.</p> <p>(3) Planda yer almayan bir meslek için iş birliği yöntemi ile kurs düzenlenmek istenildiğinde il istihdam ve mesleki eğitim kurulunun onayıyla planda değişiklik yapılır.</p>
<p>MADDE 10: (2) Kurum; hizmet sağlayıcı tarafından en az yüzde yetmiş istihdam taahhüdü verilmesi koşuluyla, kursiyer zaruri gideri ve sigorta prim gideri ile eğitici giderini içerecek şekilde iş birliği yöntemi ile kurs düzenleyebilir. Düzenlenecek kursları; sektör, meslek veya işyeri bazında değerlendirme yaparak sınırlandırmaya ya da istihdam taahhüt oranını arttırmaya Genel Müdürlük yetkilidir.</p> <p>(6) Kamu kurum ve kuruluşlarından dördüncü fıkrada sayılan belgelerden sadece eğitim programı ve eğitimcilere ait belgeler istenir.</p>	<p>MADDE 10: (2) Kurum; hizmet sağlayıcı tarafından en az yüzde altmış istihdam taahhüdü verilmesi koşuluyla, kursiyer zaruri gideri ve sigorta prim gideri ile eğitici giderini içerecek şekilde iş birliği yöntemi ile kurs düzenleyebilir. Düzenlenecek kursları; sektör, meslek veya işyeri bazında değerlendirme yaparak sınırlandırmaya ya da istihdam taahhüt oranını arttırmaya Genel Müdürlük yetkilidir.</p> <p>(6) Kamu kurum ve kuruluşlarından beşinci fıkrada sayılan belgelerden sadece eğitim programı ve eğitimcilere ait belgeler istenir.</p>
<p>MADDE 27: (9) Kurstan;</p> <p>c) Devam ederken kursun iptal edilmesinden dolayı mezun olamayanlar dışında, il müdürlüğü tarafından kabul edilen geçerli bir mazereti olmadan ayrılanlar, yirmi dört ay boyunca kurs veya programlardan yararlanamaz.</p>	<p>MADDE 27: (9) Kurstan;</p> <p>c) Devam ederken kursun iptal edilmesinden dolayı mezun olamayanlar, dışında mazeretleri il müdürlüğü tarafından uygun görülmeden ayrılanlar yirmi dört ay boyunca kurs veya programlardan yararlanamaz.</p>
<p>MADDE 32: (2) Birinci fıkrada kapsamlı belirlenen sayıdaki kursiyerler, yüz yirmi günden az olmamak üzere en az fiili kurs gününün üç katı kadar süre ile istihdam edilir.</p> <p>(3) İstihdam yükümlülüğünün yerine getirilmesi yüklenicinin sorumluluğundadır. İstihdamın değerlendirilmesinde, esas olarak kursiyerin eğitim aldığı mesleğin Türk Meslekler Sözlüğündeki dörtlü birim grup kodu dikkate alınır. Ancak, il müdürlüğü tarafından uygun görülme ve sözleşme veya protokolde belirtilmek şartı ile Türk Meslekler Sözlüğündeki kurs düzenlenen mesleğin bulunduğu benzer dörtlü birim grubu içerisinde yer alan mesleklerde de kursiyerlerin istihdam edilmeleri kabul edilecektir. SGK mevzuatı gereğince meslek kodunda yapılacak değişiklikler, değişiklik yapılan ay/dönem için geçerli sayılacaktır. Kurs konusu meslek veya kabul edilecek mesleklerde olmak şartı ile kursiyerlerin yüklenici tarafından veya kendi çabaları ile istihdamları veya kendi işlerini kurmaları yüklenicinin istihdam taahhüdünün değerlendirilmesinde dikkate alınacaktır. Bu fıkrada belirtilen durumlarda gerçekleşen istihdamın geçerli bir istihdam olarak kabul edilebilmesi için bu istihdamın yüz yirmi günden az olmamak üzere en az fiili kurs gününün üç katı kadar gerçekleştirilmesi gerekmektedir.</p> <p>(11) Kurs konusu meslek veya kabul edilecek mesleklerde olmak şartı ile kursiyerlerin yüklenici tarafından veya kendi çabaları ile istihdamları veya kendi işlerini kurmaları yüklenicinin istihdam taahhüdünün değerlendirilmesinde dikkate alınacaktır. Bu fıkrada belirtilen durumlarda gerçekleşen istihdamın geçerli bir istihdam olarak kabul edilebilmesi için bu istihdamın yüz yirmi günden az olmamak üzere en az fiili kurs gününün üç katı kadar gerçekleştirilmesi gerekmektedir.</p>	<p>MADDE 32: (2) Birinci fıkrada kapsamlı belirlenen sayıdaki kursiyerler, yüz yirmi günden az olmamak üzere fiili kurs gününün en az iki katı kadar süre ile istihdam edilir.</p> <p>(3) İstihdam yükümlülüğünün yerine getirilmesi yüklenicinin sorumluluğundadır. İstihdamın değerlendirilmesinde, kursiyerin eğitim aldığı mesleğin Türk Meslekler Sözlüğündeki dörtlü birim grup kodu dikkate alınır. Ancak, il müdürlüğü tarafından uygun görülme ve sözleşme veya protokolde belirtilmek şartı ile Türk Meslekler Sözlüğündeki kurs düzenlenen mesleğin bulunduğu benzer dörtlü birim grubu içerisinde yer alan mesleklerde de kursiyerlerin istihdam edilmeleri kabul edilir. SGK mevzuatı gereğince meslek kodunda yapılacak değişiklikler, değişiklik yapılan ay/dönem için geçerli sayılır. Kurs konusu meslek veya kabul edilecek mesleklerde olmak şartı ile kursiyerlerin yüklenici tarafından veya kendi çabaları ile istihdamları veya kendi işlerini kurmaları yüklenicinin istihdam taahhüdünün değerlendirilmesinde dikkate alınır. Bu fıkrada belirtilen durumlarda gerçekleşen istihdamın geçerli bir istihdam olarak kabul edilebilmesi için bu istihdamın yüz yirmi günden az olmamak üzere fiili kurs gününün en az iki katı kadar gerçekleştirilmesi gerekir.</p> <p>(11) Kurs konusu meslek veya kabul edilecek mesleklerde olmak şartı ile kursiyerlerin yüklenici tarafından veya kendi çabaları ile istihdamları veya kendi işlerini kurmaları yüklenicinin istihdam taahhüdünün değerlendirilmesinde dikkate alınır. Bu fıkrada belirtilen durumlarda gerçekleşen istihdamın geçerli bir istihdam olarak kabul edilebilmesi için bu istihdamın yüz yirmi günden az olmamak üzere fiili kurs gününün en az iki katı kadar gerçekleştirilmesi gerekir.</p>
<p>İşbaşı Eğitim Programı</p> <p>MADDE 36: (3) İşbaşı eğitim programı, programın başladığı ayda ve program süresince sigortalı sayısını gösterir belgede yer alan toplam prim gün sayısının otuza bölünmesi suretiyle belirlenmek üzere en az beş sigortalıya sahip olan ve katılımcıların en az yüzde yetmişini, altmış günden az olmamak üzere fiili program gününün en az üç katı kadar süreyle istihdam edeceğini taahhüt eden işverenlerle düzenlenebilir.</p> <p>MADDE 37:</p>	<p>İşbaşı Eğitim Programı</p> <p>MADDE 36: (3) İşbaşı eğitim programı, programın başladığı ayda ve program süresince sigortalı sayısını gösterir belgede yer alan toplam prim gün sayısının otuza bölünmesi suretiyle belirlenmek üzere en az beş sigortalıya sahip olan ve katılımcıların en az yüzde altmışını, altmış günden az olmamak üzere fiili program gününün en az iki katı kadar süreyle istihdam edeceğini taahhüt eden işverenlerle düzenlenebilir.</p> <p>MADDE 37: (4) İl müdürlüğü tarafından uygun görülmesi halinde işverenler bir ildeki kontenjanını başka bir ilde ve aynı vergi numarası altında yer almakta olan işyerlerinden birinde kullanabilir. Ancak katılımcıların sayısı, programın fiilen uygulanacağı ilde yer alan işyerine ilişkin olarak birinci fıkrada kapsamlı yapılan hesaplamaya göre tespit edilen sigortalı sayısından fazla olamaz. Ayrıca kontenjanın kullanılacağı ildeki işyerlerinden herhangi birine yasaklılık uygulanmıyor olması ve programın fiili olarak uygulanacağı işyerinin 36 ncı maddenin üçüncü fıkrasında yer verilmekte olan yararlanma şartını da sağlaması gerekir.</p>
<p>MADDE 39:</p>	<p>MADDE 39: (4) Programdan;</p> <p>a) Askerlik, tutukluluk, hamilelik, doğum, hastalık, işe giriş ve programa devamı engelleyebilecek ikametgâh değişikliği gibi nedenler ile bu Yönetmelikte belirlenen devamsızlık süresini aşmaları sebebiyle ayrılmak durumunda kalanlar,</p> <p>b) Durumları programı takibe elverişli olmadığı için programla ilişkisi işverenin teklifi ve il müdürlüğünün onayı ile kesilenler,</p> <p>c) Devam ederken programın iptal edilmesinden dolayı mezun olamayanlar, dışında mazeretleri il müdürlüğü tarafından uygun görülmeden ayrılanlar, yirmi dört ay boyunca kurs veya programlardan yararlanamaz.</p>

<p>MADDE 41: (1) Katılımcıların programa devam etmeleri zorunludur. Kabul edilebilir mazereti olan katılımcılara, işveren ya da işveren vekili tarafından mazeret izni verilebilir. Bu izinler, katılımcıların devam çizelgelerine yazılır. Ancak, bu izin sürelerinin toplamı, doktor raporu ile belgelenebilen en fazla beş günlük sağlık izni dışında, hangi sebeple olursa olsun toplam fiili program süresinin onda birini aşamaz. Bu sürenin aşımı halinde, katılımcıların programla ilişkileri kesilir. Beş günü aşan sağlık izinleri onda birlik izin süresinden düşülür.</p>	<p>MADDE 41: (1) Katılımcıların programa devam etmeleri zorunludur. Geçerli bir mazereti olan katılımcılara, işveren ya da işveren vekili tarafından mazeret izni verilebilir. Bu izinler, katılımcıların devam çizelgelerine yazılır. Ancak, bu izin sürelerinin toplamı, doktor raporu ile belgelenebilen en fazla beş günlük sağlık izni dışında, hangi sebeple olursa olsun toplam fiili program süresinin onda birini aşamaz. Bu sürenin aşımı halinde, katılımcıların programla ilişkisi kesilir. Beş günü aşan sağlık izinleri onda birlik izin süresinden düşülür. Ancak program süresinin kısaltılması halinde devamsızlık süresi başlangıçta sözleşmede belirtilen fiili program süresi esas alınarak, program süresinin uzatılması halinde ise devamsızlık süresi güncellenen fiili program süresi esas alınarak hesaplanır.</p>
<p>MADDE 46:</p>	<p>MADDE 46: (4) Programın sona erdiği tarihten itibaren fiili program süresinin en fazla dört katı kadar süre içerisinde istihdam yükümlülüğünün tamamlanması gerekir. Süresi altmış günden az olan programlar için bu süre iki yüz kırk gün olarak uygulanır. Yüklenicinin gerekçeli talebinin il müdürlüğüne uygun görülmesi halinde bu süreler altmış güne kadar ilave yapılabilir.</p>
<p>MADDE 47: (14) 47 nci madde hükümleri hariç bu Yönetmelik kapsamında programdan on iki veya yirmi dört ay süreyle yararlanamama yönünde yaptırım uygulanan işverenin; son bir yılda yaptırım uygulanmasına neden olan programlara başlayan toplam katılımcı sayısının en az yüzde ellisini altmış günden az olmamak üzere, düzenlenen fiili program süresinin en az üç katı kadar süreyle aynı veya yakın meslekte istihdam ettiğini belgelemesi halinde, mali yaptırımlar saklı kalmak koşuluyla uygulanan yaptırım ve yasaklılık kaldırılır ve söz konusu işveren yeni program başvurusu yapabilir.</p>	<p>MADDE 47: (14) 36 ncı maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen taahhüdün yerine getirilmemesi nedeniyle hakkında programdan yararlanamama yönünde yaptırım uygulanan işverenin; son bir yılda yaptırım uygulanmasına neden olan programlara başlayan toplam katılımcı sayısının en az yüzde altmışını altmış günden az olmamak üzere, düzenlenen fiili program süresinin en az iki katı kadar süreyle aynı veya yakın meslekte istihdam ettiğini belgelemesi halinde, mali yaptırımlar saklı kalmak koşuluyla uygulanan yaptırım ve yasaklılık kaldırılır ve söz konusu işveren yeni program başvurusu yapabilir.</p>
<p>Ortak Hükümler, Özel Düzenleme, Politika ve Uygulamalar</p> <p>MADDE 58: (1) Genel Müdürlük tarafından bu Yönetmeliğin amacına uygun olarak kurs veya programa ilişkin Yönetmelik ile öngörülen istihdam yükümlülükleri azaltılmaksızın özel politika ve uygulamalar geliştirilerek kurs, program, uygulama, proje ve protokol tasarlanabilir ve uygulanabilir.</p>	<p>Ortak Hükümler, Özel Düzenleme, Politika ve Uygulamalar</p> <p>MADDE 58: (1) Genel Müdürlük tarafından bu Yönetmeliğin amacına uygun olarak yüzde altmış istihdam taahhüdü azaltılmaksızın ve altmış günden az olmamak üzere en az kurs/program süresi kadar istihdam yükümlülüğüyle özel politika ve uygulamalar geliştirilerek kurs, program, uygulama, proje ve protokol uygulanabilir</p>
<p>Çeşitli ve Son Hükümler</p> <p>GEÇİCİ MADDE 2:</p>	<p>Çeşitli ve Son Hükümler</p> <p>GEÇİCİ MADDE 2: (1) 8/2/2023 tarihli ve 6785 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile belirlenen illerde, depremin meydana geldiği 6/2/2023 tarihinden önce başlamış ve yasaklılık başlangıç tarihi 6/2/2023 ve sonrasında olan kurs/programlar için 31/12/2025 tarihine kadar katılımcı/kursiyer ve yüklenici/işveren için mali yaptırımlar saklı kalmak şartıyla yasaklılık hükümleri uygulanmaz.</p>
<p>GEÇİCİ MADDE 3:</p>	<p>GEÇİCİ MADDE 3: (1) 6785 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile belirlenen illerden Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş, Malatya ve Gaziantep (sadece İslahiye ve Nurdağı ilçelerinde) illerinde 31/12/2024 tarihine kadar uygulanacak kurs/programlarda katılımcıların en az yüzde otuzunun altmış günden az olmamak üzere en az kurs/program süresi kadar istihdam edileceğinin taahhüt edilmesi zorunludur.</p> <p>(2) Birinci fıkrada anılan Karar ile belirlenen illerden Adana, Diyarbakır, Gaziantep (İslahiye ve Nurdağı ilçeleri hariç), Kilis, Osmaniye, Şanlıurfa illerinde 31/12/2024 tarihine kadar uygulanacak kurs/programlarda katılımcıların en az yüzde kırkının altmış günden az olmamak üzere fiili kurs/program gününün en az bir buçuk katı kadar süreyle istihdam edileceğinin taahhüt edilmesi zorunludur.</p>