

Borusan Grubu Ebeveyn ve Aile Rehberi

GİRİŞ



Borusan olarak, 200 yıl ve ötesi bir Grup olma vizyonuyla, Borusan Eşittir Platformu kapsamında çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı gözeterek politikalar hayata geçiriyoruz. Toplumsal ve bireysel refahın eşitliğe koşulsuz bağlı olduğuna inanıyor, hak temelli ve eşit bir toplum için çalışıyoruz.

Çocuk bakımında anne ve babanın rolünün çok kıymetli olduğunun bilincindeyiz. Aileye yeni katılacak çocuğun bakımında ve yetişmesinde anne ve babanın eşit sorumluluğu olduğuna inanıyoruz.

Bu doğrultuda yeni anne baba olacak ve halihazırda ebeveyn olanlar, aile üyelerine bakım verenler ve evcil hayvan sahiplerine yönelik bir kılavuz hazırladık. İzin, çalışma süreleri gibi yasal prosedürlerden yan haklara, Borusanlılara sunulan eğitimlerden destek paketlerine kadar pek çok bilgi bu rehberde yer alıyor. Borusan Grubu Ebeveyn ve Aile Rehberimizin tüm bakım verenlere faydalı olmasını diliyoruz.



Ebeveynlik Nedir?

Ebeveyn, bir çocuğun fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal gelişiminden sorumlu olan, ona rehberlik eden ve bakımını üstlenen kişidir. Geleneksel anlamda anne ve baba olarak tanımlansa da ebeveynlik kavramı biyolojik bağlarla sınırlı değildir. Çocuğun yetiştirilmesinde aktif rol oynayan büyükanne, büyükbaba, bir çocuğu evlat edinen anne baba, koruyucu aile veya yasal vasi gibi bireyler de ebeveyn olarak kabul edilir.

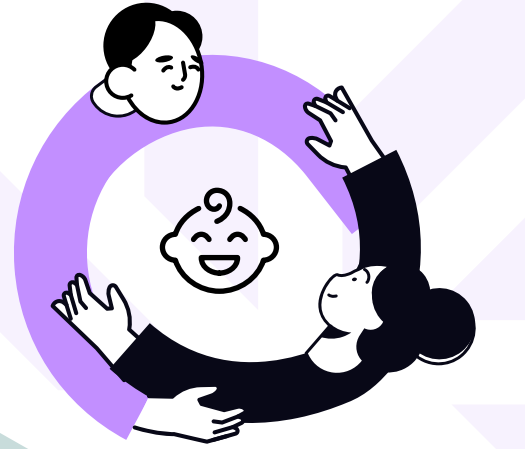
Ebeveynlik, çocuğun temel ihtiyaçlarını karşılamanın yanı sıra, kişisel gelişimini desteklemeyi, ona ahlaki ve kültürel değerleri kazandırmayı, onun eğitimiyle ilgilenmeyi ve sağlıklı bireyler olarak yetişmesine katkıda bulunmayı içerir. Ebeveynler, çocuklarının bireysel yeteneklerini keşfetmesine yardımcı olurken, aynı zamanda onların güvenli ve sevgi dolu bir ortamda büyümelerini sağlamakla da yükümlüdür.

Günümüzde ebeveynlik anlayışı, değişen toplumsal yapılar ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda farklılaşmakta ve çeşitlenmektedir. Çalışan ebeveynler, tek ebeveynli aileler, geniş aile yapıları ve evlat edinme gibi farklı ebeveynlik modelleri, çocukların yetiştirilme süreçlerinde önemli rol oynamaktadır.

Koruyucu Aile nedir?

Koruyucu aile, çeşitli nedenlerle biyolojik ailesinin yanında bakımı sağlanamayan çocuklara, devlet denetiminde, belirli bir süre veya süresiz olarak bakım ve eğitim desteği sağlayan ailedir. Koruyucu aileler, çocukların güvenli, sağlıklı ve sevgi dolu bir ortamda yetişmelerine katkıda bulunarak onların fiziksel, duygusal ve sosyal gelişimlerini destekler.

Koruyucu aile modeli, evlat edinmeden farklıdır. Evlat edinmede çocuğun hukuki bağları tamamen yeni ailesine geçerken, koruyucu aile sisteminde çocuk biyolojik ailesiyle hukuki bağlarını sürdürür. Devlet tarafından desteklenen bu sistem, çocukların aile ortamında büyümesini sağlarken, toplumsal dayanışmayı da güçlendirir.



Gönüllü Ailelik:

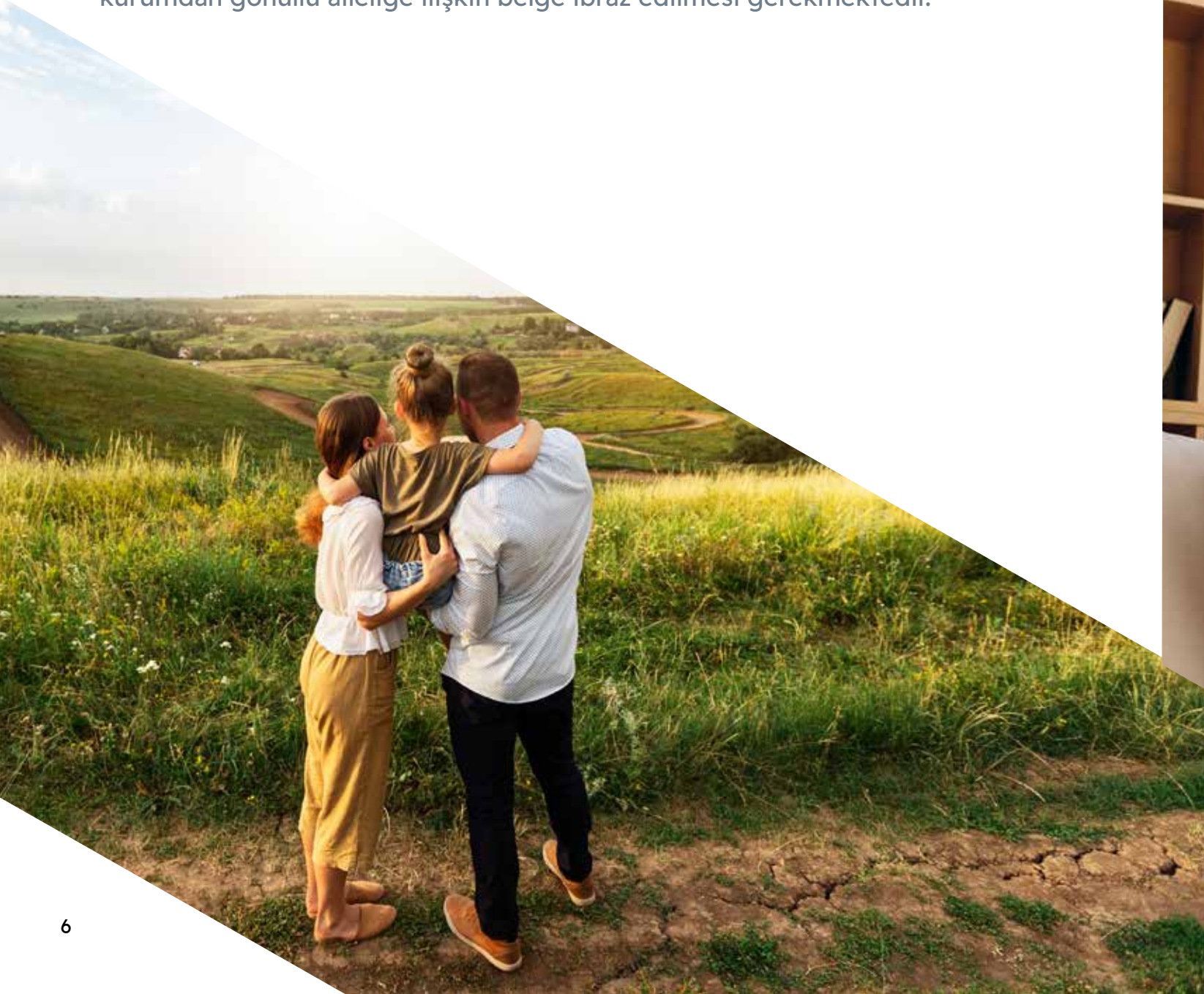
Gönüllü ailelik, bakım kuruluşlarında koruma ve bakım altında bulunan çocuklara, bireylerin kendi ilgi, yetenek ve eğitimleri doğrultusunda destek sağladıkları bir süreçtir. Bu kapsamda çeşitli etkinlik ve çalışmalar düzenlenebilir, ayrıca uygun görülmesi halinde çocuklar resmi tatillerde ve özel günlerde gönüllü ailelerin yanında misafir edilebilir. Gönüllü aile olabilmek için ilgili kuruma resmi olarak müracaat gerekmektedir. Kurum tarafından istenen sağlık raporu ve adli sicil kaydı gibi evraklar teslim edildikten sonra gönüllülük onaylanır.

Gönüllü aile üyelerinin yasal sorumluluklar gereği her hafta belirli bir süreyi ilgili bakım kurumunda geçirmesi gerekmektedir. Borusanlı gönüllü ebeveynler için her ay yarım gün idari izin tanımlıdır. Bu iznin kullanılabilmesi için ilgili kurumdan gönüllü aileliğe ilişkin belge ibraz edilmesi gerekmektedir.

Evcil Hayvan Sahipliği ve Bakımı:

Evcil hayvan sahipliği, kişilerin bir hayvanın bakımını, beslenmesini ve sağlığını üstlenme sorumluluğunu içerir. Hayvan sahipleri, hayvanın refahını ve sağlığını gözetmekle yükümlüdür.

Bu tanım, bakımını üstlendikleri hayvanın çip ve kimlik kaydına sahip olan tüm Borusanlıları kapsar. Hayvan sahipleri, evcil hayvanlarının sağlık sorunları veya acil durumlar halinde idari izin kullanabilirler. Bu izin, acil tıbbi müdahale gerekliliği ya da ciddi bir sağlık sorunu halinde geçerlidir. Her durumda ayda yarım günü geçemez.



İZİNLER



01

Evlat Edinme/Koruyucu Ebeveynlik İzni:

- Çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren, kaç yaşında olduğu gözetilmeksizin, evlat edinen ya da koruyucu aile olan çalışanlara 8 haftalık izin verilir. Ebeveynlerin her ikisinin de Borusanlı olması halinde ebeveynlerden biri bu izni kullanabilir.
- Bu izin, aile bağlarının güçlendirilmesi ve çocuğun yeni ortamına uyum sağlaması amacıyla tanımlanmıştır.

Beslenme İzni:

- 1 yaşın altındaki bir çocuğu evlat edinen ya da koruyucu aile olan çalışanlara verilen haktır.
- Şartları süt izniyle aynı olup, çocuğun 1 yaşına kadar sağlıklı beslenmesini desteklemek amacıyla düzenlenmiştir.

Annelik (Analık) İzni:

- Doğum yapan kadın çalışana, doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta, çoğul (ikiz, üçüz vb.) gebelikte ise doğumdan önceki 8 haftaya ek +2 hafta analık izni verilir.
- Çalışan, sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktor raporuyla doğumdan önceki son 3 haftaya kadar çalışabilme imkanına sahiptir. Bu durumda, kadın çalışanın çalıştığı süreler doğum sonrasında kullanılacak doğum izni süresine eklenir.
- Hamile çalışan, ayda en az 1 kez doktor kontrolünün gerçekleştirilmesi ve doktora gidip gelmesi için gerekli sürelerde izinli sayılır.
- Kadın çalışanın erken doğum yapması halinde, doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılır.

Süt İzni:

- Çalışanın yasal doğum izni bittikten ve çalışan işbaşı yaptıktan sonra başlar.
- Süresi günde 1,5 saattir.
- Toplu veya tüm haftanın süt izni saatleri toplanarak haftada bir gün kullandırılması, yöneticinin ve şirket İK departmanının onayına tabidir.
- Çocuk 1 yaşına gelene kadar kullanılır.
- Ücretsiz izin süresinde süt izni hak edışı bulunmaz.
- Süt izni dilekçe örneği bu dokümanın ekinde yer almaktadır.

Ücretsiz İzin:

- İsteği halinde kadın çalışana, analık izninin bitiminden sonra 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilir. Doğum sonrası yasal ücretsiz izin süresince sigortalı sağlık yardımından yararlandığı gibi, rapor alması halinde geçici işgöremezlik ödeneğinden de yararlanabilecektir. Ofis çalışanları (beyaz yakalar) için özel sağlık sigortası devam etmektedir.
- İsteği halinde, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen/koruyucu ebeveynlik yapan Borusan çalışanı eşlerden birine, koruyucu ebeveynlik/evlat edinme izninin bitiminden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.
- Ücretsiz izindeyken maaş ödemesi yapılmadığı için sosyal güvenlik primi ödemesi de yapılmamaktadır.
- Bu ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz.

Babalık İzni:

Eşi doğum yapan, evlat edinen ya da koruyucu ebeveynlik yapan çalışma arkadaşlarımız yasal mazeret izni süresine ek olarak toplamda 2 hafta babalık izni kullanabilir. İzin kullanımı, doğumun ya da evlat edinme/koruyucu ebeveynlikte çocuğun aileye fiilen tesliminin gerçekleşmesini takiben 1 ay içerisinde tek seferde veya ikiye bölerek gerçekleştirilebilir. Bu süre içinde kullanılmayan izin günleri devredilemez. Koruyucu ebeveynlik veya evlat edinme izni kullanan çalışanlar babalık iznine hak kazanmaz.

Karne ve Okulun İlk Günü İzinleri:

Okul çağında çocuğu olan çalışma arkadaşlarımız, karne ve okulun ilk günü için yöneticileriyle görüşerek “mazeret izni” kullanabilmektedir.

GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ

02

GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ

Gebelik döneminde, doğumdan sonra, çocuk evlat edinildikten ve koruyucu aile olduktan sonra çocuk 1 yaşına gelene kadar kadın çalışan;

- Gece çalıştırılmaz.
- Gündüzleri günde 7,5 saatten daha fazla çalıştırılmaz.

Bu kuralın uygulanması neticesinde mesai saatlerinin başlangıç veya bitişinde değişiklik olacak çalışanlarımıza şirket uygulaması kapsamında sağlanan ulaşım olanakları için şirketinizin İnsan Kaynakları departmanı ile irtibata geçebilirsiniz.

KISMİ ÇALIŞMA

a-) İŞKUR mevzuatına göre yarım çalışma ödeneği alınmak suretiyle yapılacak kısmi çalışma (Kısmi Ücretsiz İzin Hakkı)

- Doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve doğum yapan kadın çalışan ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek çalışanlara istekleri halinde verilen kısmi ücretsiz izin hakkıdır.
- Birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul (ikiz, üçüz vb.) doğum halinde bu süreler 30'ar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre 360 gün olarak uygulanır.
- Bu süreler içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz. Kısmi çalışma hakkından yararlanan çalışana ayrıca süt izni verilmez.
- Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için çalışanın, doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son 3 yılda en az 600 gün sigortalı olması, analık izninin bitiminden itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a müracaat etmesi ve iş yerinde haftalık 22,5 saat çalışmış olması gerekir.

Kısmi çalışma süresince çalışan, ücretini işverenden haftalık 22,5 saatlik çalışma üzerinden alır, sigorta primleri de bu ücret üzerinden ve yarım gün olarak ödenir. Diğer 22,5 saatlik kısım için ise İŞKUR mevzuatına göre yarım çalışma ödeneği alır.

b-) İŞKUR mevzuatına göre yarım çalışma ödeneği alınmadan yapılacak kısmi çalışma (Kısmi Süreli Çalışma)

- Hamilelik ve doğum sonrası dönem ile ilgili yukarıda belirtilen tüm izinlerin bitiminden sonra çalışan kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Ancak bu başvurunun kabul görmesi için bu hakkı ebeveynlerden birinin kullanması gerekir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz.

- İşçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması halinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması halinde ise tercih edilen iş günleri yer alır. İşçi, eşinin çalıştığına dair belgeyi kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorundadır.
- Kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, çalışanın yapmakta olduğu işin niteliği ve çalışanın talebi dikkate alınarak yönetici ve İK İş Ortağı tarafından çalışanınla mutabık kalınarak belirlenir.
- Kısmi süreli çalışacak çalışanlarla, bu çalışmanın detaylarının kararlaştırıldığı bir sözleşme imzalanır.
- Bu kısmi çalışma türünde çalışan SGK'dan veya başka bir kamu kurumundan herhangi bir gelir veya ödenek almaz. Sadece işverenden haftalık çalışma süresine göre hesaplanacak ücretini alır ve sigorta primleri de bu ücret üzerinden ve çalışma süresine uygun olarak ödenir.
- Bu kısmi çalışmanın azami süresi, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadardır. Çalışan daha kısa süre için kısmi çalışma talebinde de bulunabilir veya süre dolmadan (aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere) tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Ancak süreyi uzatamaz veya aynı çocuk için kısmi çalışma talep edemez.
- Bu haktan faydalanmak veya kısmi çalışmaya devam ederken tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen çalışan, en az bir ay önce bunu işverene yazılı olarak bildirir. İşveren de en geç bir ay içerisinde yazılı cevabını çalışana iletir.
- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinenler veya böyle bir çocuğa koruyucu ailelik yapan aileler, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır. Ebeveynler, yukarıda evlat edinenler ve koruyucu ebeveynlik için belirtilen izinlerin bitiminden sonra kısmi süreli çalışmaya geçebilir. Her iki ebeveynin Borusanlı olması durumunda ebeveynlerden biri bu hakkı kullanabilir.



RESMİ KURUMLAR TARAFINDAN YAPILAN ÖDEMELER



İşgöremezlik Ödeneği

Yasal doğum izninde alınan dönemde, aylık ücret ve SGK primleri ödemeleri Borusan tarafından eksiksiz yapılmaktadır. SGK tarafından yasal doğum izninde alınan rapora istinaden çıkarılan “işgöremezlik” ödeneği, doğum izni bitiminden sonra çalışan tarafından T.C. kimlik numarasıyla PTT’den alınarak, şirket muhasebesine teslim edilerek şirkete ödenmelidir.

Doğum Yardımı

1 Ocak 2025 itibarıyla Aile Yılı kapsamında başlatılan destek programıyla ilk doğumda ailelere tek seferlik 5.000 TL nakdi yardım yapılacaktır. İkinci çocuk için her ay annenin hesabına yatırılacak şekilde 1.500 TL düzenli destek sağlanacak, üçüncü çocuk ve sonrasında ise bu destek 5.000 TL olarak devam edecektir. Bu yardımlar herhangi bir kriter aranmaksızın başvuru yapan herkese verilecek olup, çocuklar 5 yaşını tamamlayana kadar sürecektir.

Doğum yardımı almak için, başvuru dilekçesiyle birlikte Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri, Sosyal Hizmet Merkezleri ve yurt dışında yaşayanlar için büyükelçilikler ve konsolosluklar aracılığıyla çalışan tarafından talepte bulunulması gerekmektedir (15 Ocak 2015 tarihi itibarıyla).

Doğum yapması halinde sigortalı kadın çalışana veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması halinde sigortalı erkek çalışana, devlet tarafından her doğum için bir kere yapılan ödemedir. 2025 yılı için 1.238 TL’dir (Ödenek tutarları her yıl güncellenmektedir).

Doğum raporunun SGK sisteminde kapatılmasıyla, SGK tarafından yatırılan işgöremezlik ödeneği ile PTT’ye yatırılır.

Yarım Çalışma Ödeneği

Günlük asgari ücretin brüt tutarıyla sınırlıdır. SGK mevzuatı kapsamında İŞKUR tarafından ödenir. Yarım çalışma ödeneği, kısmi çalışmadan farklı olarak yalnızca yeni doğum yapmış veya evlat edinmiş sigortalı ebeveynlere verilen geçici bir destek ödeneğidir. Ödenekten yararlanmak için İŞKUR birimine şahsen veya internet sitesi üzerinden başvuru yapılmalıdır.

Bu ödeneye başvuru yapmak için aşağıdaki koşullar yerine getirilmelidir:

- Sigortalı bir işte çalışıyor olmak
- Doğum yapan veya 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen ebeveyn olmak
- Son 3 yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olmak
- Doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren belirli süreyle yarı zamanlı çalışmayı talep etmek

BORUSAN
TARAFINDAN
SAĞLANAN
YAN HAKLAR



04

Doğum Yardımı

Ofis çalışanı (beyaz yaka) kadın ve erkek çalışanlara yönelik bir doğum yardım paketi bulunur. Bu tutar her yıl nisan ayında güncellenir. Hamilelik durumunda kadın çalışanlar kendi için, erkek çalışanlar eşleri için sigorta şirketine başvuru yaparak kayıt açtırır. Erkek çalışanların ayrıca eş bilgilerini “Success Factors Aile Bilgileri” adımımda girmeleri gerekir. Doğum gerçekleştikten sonraki 1 yıl içerisinde gerekli evraklarla sigortaya başvurabilirler. Atölye/fabrika/saha (mavi yaka) çalışanlar için şirket tarafından belirlenen doğum yardımı ödeneği, çalışanın belgeyi ibrazı halinde ilgili ay bordrosunda ödenir.

Özel Sağlık Sigortası

Özel sağlık sigortasına sahip çalışanlar, bebeklerinin doğum tarihinden itibaren veya bir çocuğu evlat edinen/koruyucu ebeveynlik yapan çalışanlar, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren en geç 30 gün içinde sigortaya dahil edilmek üzere başvuruda bulunmalıdır. Süreç hakkında tüm detaylara Bi’Bilen uygulaması üzerinden ve <https://borusan.sharepoint.com/sites/borusaninsan/SitePages/OzelSigortalar.aspx> linkinden ulaşılabilir.

Kreş ve Bakım Yardımı

Kreş ve bakım yardımı 0-66 ay çocuğu olan tüm ofis çalışanı (beyaz yaka), atölye/fabrika/saha (mavi yaka) kadrolu kadın çalışanlara sağlanır. Bu yardıma çocuk evlat edinen kadın çalışanlar ve koruyucu ebeveyn olan kadın çalışanlar da dahildir.

Kreş ve bakım yardımı ödemesi 2025 yılında her bir çocuk için 4.500 TL net tutarındadır. Bu tutar her yıl ocak ayında yıllık TÜFE artışı çerçevesinde gözden geçirilerek güncellenir.

İlgili tutar her ay bordroda net ek ödeme olarak çalışana maaş ödemesi kapsamında ödenir.

Ödemeden faydalanabilmek için kreş kaydı ya da herhangi bir fatura ibrazı gerekmemektedir.

Yardımdan faydalanmak için, ilgili çalışanın çocuk kimlik ve aile nüfus kayıt örneğini, doğumu takip eden 1 ay içerisinde Success Factors Çalışan Profil sayfasında, Kişisel Bilgiler – Aile Bilgileri ekranında gerekli güncellemelerle birlikte kaydetmesi gerekmektedir.

Bir çocuğu evlat edinen/koruyucu ebeveynlik yapan Borusanlıların da yardımdan faydalanmak için aynı bilgileri kaydetmesi gerekmektedir.

Çocuğun doğduğu/aileye katıldığı aydan itibaren 66. aya kadar kadar kreş ve bakım yardımı ödemesi kesintisiz olarak yapılır. Kreş ve bakım yardımı 66. ayın sonunda ya da ilgili çalışanın işten ayrılması durumunda sona erer.

Ebeveyn Eğitimleri

Nitelikli ebeveyn olabilmek için eğitimin kritik bir önem taşıdığına inanıyoruz. Bu doğrultuda ebeveynlik ve ilk yardım eğitimlerimizin ebeveynlik yolculuğunda faydalı olacağını düşünüyoruz. Bu eğitimlerle ilgili detaylı bilgi için şirketinizin İnsan Kaynakları departmanı ile görüşebilirsiniz.

Diğer Destek Mekanizmaları

Anne baba olma yolculuğunda alabileceğiniz desteklerle daha sağlam adımlar atabilir, benzer yollardan geçen Borusanlılarla görüşmekten psikolojik desteğe, diyetisyen görüşmelerinden beslenme ve egzersiz çalışmalarına kadar farklı başlıklar için destek talebinde bulunabilirsiniz. Detaylı bilgileri kurumunuzun İnsan Kaynakları departmanından alabilirsiniz.

Doğumdan/evlat edinmeden sonra bebeğin ve ebeveynlerin ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli destekler sunuyoruz. Bu destekler hakkında bilgi almak için kurumunuzun İnsan Kaynakları departmanı ile görüşebilirsiniz.

ÇALIŞMA ORTAMI

İşe dönen ebeveynimizin konforuna önem veriyoruz. Doğum yapan anneler için hijyenik ve rahat emzirme odalarının yanı sıra fiziksel açıdan rahatlık sunabilecek destekler sunuyoruz. Bunlarla ilgili detaylı bilgileri kurumunuzun İnsan Kaynakları departmanından alabilirsiniz.

Ayrıca, uygun çalışma ortamı sağlanamadığı durumlarda, ebeveynlerin ihtiyaçlarını karşılamak adına esnek çalışma modelleri uygulanabilir. Uzaktan çalışma, hibrit çalışma veya esnek çalışma saatleri gibi alternatifler değerlendirilerek, ebeveynlerin iş-yaşam dengesini koruması desteklenecektir.



SIKÇA SORULAN SORULAR

05

1. Geçici işgöremezlik ödeneğinde günlük kazanç nasıl hesaplanmaktadır?

Analık halinde işgöremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki 80'inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır. Ancak işgöremezliğin başladığı tarihten önceki son bir yıl içerisinde 180 günden az kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olanlara analık halinde ödeneğe esas tutulacak günlük kazanç, işgöremezliğin başladığı tarihteki günlük prime esas kazanç alt sınırının iki katını geçmeyecektir. Yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayaktan tedavilerde ise 2/3'ü alınarak rapor gün sayısı ile çarpılmakta ve geçici işgöremezlik ödeneğinin toplam tutarı hesaplanmaktadır. Rapor bitim tarihini takip eden iş günü içerisinde E-ödenek programı üzerinden rapora ait kontroller yapıldıktan sonra, sigortalının hak ettiği kazanç tutarı hesaplanmaktadır. Sigortalının rapor başlangıç tarihinden önceki son bir yıl içinde toplam 90 gün prim ödeme gün sayısının bulunması temel koşuldur. Bu koşul gerçekleşmiş olmasına rağmen son üç ayda sigortalı adına prim ödeme gün sayısı olmasa dahi, sistem tarafından bir önceki üç aya ait kazanç kontrolü yapıp günlük kazanç hesaplanmaktadır.

2. Analık hali nedir?

Sigortalı kadının, gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul (ikiz, üçüz vb.) gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık hali ile ilgili rahatsızlık ve özürlülük halleridir. Emzirme ödeneği açısından analık hali kadının kendisi aktif çalışan sigortalı veya gelir aylık alan sigortalı olabileceği gibi, sigortalı olmayıp eşi üzerinden sağlık hak sahipliği de bulunabilir. Bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında değerlendirilen kadın eş, analık yardımları arasındaki emzirme ödeneğine hak kazanmaktadır. Kadının kendisi sigortalı ise, analık hali kapsamında hem geçici işgöremezlik ödeneğine hem de emzirme yardımına müstahak olacaktır. Geçici işgöremezlik ödeneği açısından analık hali ise sadece sigortalı kadının kendisi için söz konusudur.

3. Analık halinde hangi sürelerde hangi haklardan faydalanabilir?

Analık sigortası kapsamından sigortalıya geçici işgöremezlik ödeneği ödenebilmesi için;

- a. İstirahatin başladığı tarihte sigortalı olması ve sigortalılık niteliğinin sona ermemesi,
- b. Doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,
- c. Bu süre içerisinde iş yerinde çalışmamış olması,
- d. Doğum olayının gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Geçici işgöremezlik ödeneği hekimin vereceği istirahate bağlı olarak doğumdan önceki ve sonraki 8 haftalık sürede, çoğul (ikiz, üçüz vb.) gebelik halinde doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için ödenecektir. Sigortalı kadının isteği ve hekimin onayıyla doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, çalışılan süreler doğum sonrası istirahat süresine ilave edilir. Bu sürelerin eklenebilmesi için yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularınca sigortalı kadının doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışmasının uygun olduğuna dair sağlık raporu düzenlenmesi gerekmektedir. Doğum öncesi ve sonrası olmak üzere toplam 16 haftalık (112 günlük) süre, İş Kanunu'na paralel olarak 5510 sayılı Kanun'da tanımlanmıştır.

İş Kanunu'nda "Kadın çalışanların doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır" hükmü yer almaktadır. Ayrıca kadın sigortalının erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

Analık sigortasından sağlanan bir diğer yardım, emzirme ödeneğidir. Sigortalı kadına veya Medeni Kanun'a göre evli olmak şartıyla sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe verilen ödenek 2025 yılı için 1.238 TL'dir. Bu tutar Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden ödenmekte olup her yıl güncellenmektedir.

4. Devlet ödenekleri nasıl ödenmektedir?

Sağlık hizmet sunucularınca elektronik ortamda düzenlenmekte olan doğum öncesi ve doğum sonrası analık raporları, yine elektronik ortamda Kurum veritabanına ve işverenin "çalışılmadığına dair bildirim" ekranına düşmekte ve ödeme işlemleri, sigortalının iş yerinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik il/merkez müdürlüklerince yapılmaktadır.

Sigortalının beklenenden erken ya da geç doğum yapması halinde, doğum öncesi ve doğum sonrası geçici iş göremezlik ödeneği ödenecek olan süreler sistem tarafından hesaplanmakta ve her durumda toplam maksimum 112 gün olmak üzere, anlaşmalı bankaya sigortalının T.C. kimlik numarasına tanımlanarak gönderilmektedir.

Ancak,

- Gebelik istirahatinin başladığına dair rapor almaksızın istirahate ayrılan sigortalıya doğumun gerçekleştiği tarihe kadar olan süreye ait,
- İstirahat raporu almasına rağmen hekimden çalışabileceğine dair rapor almaksızın iş yerinde çalışan sigortalıya çalıştığı süreye ait geçici işgöremezlik ödeneği ödenmeyecektir.
- Geç doğum olması halinde ise doktor, muhtemel bebek doğum tarihi ile geç gerçekleşen bebek doğum tarihi arasında geçen süre için “hastalık” raporu düzenleyecek, bu süreye ait geçici işgöremezlik ödeneği sigortalıya ayrıca ödenecektir.

5. Ödenek projesi nedir ve neyi amaçlamaktadır?

Sigortalının yaşamış olduğu gelir kaybının telafi edilmesi temel prensibine dayanan, geçici işgöremezlik ödeneği adı altında yapılan sosyal sigorta yardımının sigortalılara mümkün olunan en kısa zaman dilimi içerisinde ödenmesi amacıyla hazırlanan E-Ödenek Programı, Kurumumuzla anlaşmalı özel ve resmi sağlık tesislerince düzenlenen geçici iş göremezlik belgeleri ile sağlık kurulu raporlarının işverenlere ve Kuruma elektronik ortamda gönderilmesi ile işgöremezlik ödeneğinin hesaplanması ve sigortalı adına bankaya aktarılması süreçlerini düzenleyen, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun öz kaynaklarıyla geliştirilip tamamlanan yazılım programıdır.

SÜT İZNİ DİLEKÇE ÖRNEĞİ

.../.../....

BORUSAN

İNSAN KAYNAKLARI DEPARTMANI’NA

00/00/201. tarihinde doğum yaptım.

00/00/201. tarihinde ücretli doğum iznim bittikten sonra haketmiş olduğum süt izinlerimi XX/XX/XXXX – XX/XX/XXXX tarihleri arasında kullanmak istiyorum.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Çalışan Adı Soyadı

İmza

Yönetici Adı Soyadı

İmza



BORUSAN  EŞİTTİR
Çeşitli. Eşit. Kapsayıcı.