

# Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar



Mevzuatın Adı: Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 20 Ocak 2024

## Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar

Tarih: 20 Ocak 2024

**Mevzuatın Adı:** Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

20 Ocak 2024 Tarihli Resmi Gazete

Sayı: 32435

Türkiye İş Kurumundan:

**MADDE 1-** 8/4/2022 tarihli ve 31803 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan [Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin](#) 8 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“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.

(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.

(3) Planda yer almayan bir meslek için iş birliği yöntemi ile kurs düzenlenmek istenildiğinde il istihdam ve mesleki eğitim kurulunun onayıyla planda değişiklik yapılır.”

**MADDE 2-** Aynı Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “yetmiş” ibaresi “altmış” şeklinde ve altıncı fıkrasında yer alan “dördüncü” ibaresi “beşinci” şeklinde değiştirilmiştir.

**MADDE 3-** Aynı Yönetmeliğin 27 nci maddesinin dokuzuncu fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(9) Kurstan;

a) Askerlik, tutukluluk, hamilelik, doğum, hastalık, işe giriş ve kursa devamı engelleyebilecek ikametgâh değişikliği gibi nedenler ile bu Yönetmelikte belirlenen devamsızlık süresini aşmaları sebebiyle ayrılmak durumunda kalanlar,

b) Durumları kursu takibe elverişli olmadığı için kursla ilişiği yüklenicinin teklifi ve il müdürlüğünün onayı ile kesilenler,

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.”

**MADDE 4-** Aynı Yönetmeliğin 32 nci maddesinin ikinci, üçüncü ve

on birinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(2) Birinci fıkra kapsamında belirlenen sayıdaki kursiyeler, yüz yirmi günden az olmamak üzere fiili kurs gününün en az iki katı kadar süre ile istihdam edilir. İstihdam yükümlülüğü kapsamındaki kursiyeler kurs sınav sonucunun açıklandığı tarihten itibaren en geç otuz gün içinde işe başlatılır. Yüklenicinin, bu otuz günlük süre içinde başvurması ve il müdürlüğünün uygun görmesi halinde; otuz günlük işe başlatma süresi doksan güne kadar uzatılabilir. Otuz günlük sürenin hesaplanmasına, yüklenicinin il müdürlüğüne yazılı başvuru tarihi ile il müdürlüğünün başvuru sonucunu yazılı olarak yükleniciye bildirdiği tarih arasında geçen süreler dâhil edilmez. İstihdam edilen kişilerin işe giriş bildirgeleri gerekli denetim ve incelemelerin yapılabilmesini sağlamak amacıyla işe girişi takip eden en geç otuzuncu gün yüklenici tarafından il müdürlüğüne yazılı olarak teslim edilir.

(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 görölmek ve sözleşme veya protokolde belirtilmek şartı ile Türk Meslekler Sözlüğündeki kurs düzenlenen mesleğin bulunduğu benzer dörtlü birim grubu içerisinde yer alan mesleklerde de kursiyelerin 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 kursiyelerin yüklenici tarafından veya kendi çabaları ile istihdamları veya kendi işlerini kurmaları yüklenicinin istihdam taahhüdünün değerlendirilmesinde dikkate alınır. Bu fıkroda 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.”

“(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.”

**MADDE 5-** Aynı Yönetmeliğin 36 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan “yetmişini” ibaresi “altmışını” şeklinde ve “üç” ibaresi “iki” şeklinde değiştirilmiştir.

**MADDE 6-** Aynı Yönetmeliğin 37 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(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 fıkra kapsamında yapılan hesaplama 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.”

**MADDE 7-** Aynı Yönetmeliğin 39 uncu maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(4) Programdan;

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,

b) Durumları programı takibe elverişli olmadığı için programla ilişkisi işverenin teklifi ve il müdürlüğünün onayı ile

kesilenler,

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.”

**MADDE 8-** Aynı Yönetmeliğin 41 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(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.”

**MADDE 9-** Aynı Yönetmeliğin 46 ncı maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(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 sürelere altmış güne kadar ilave yapılabilir.”

**MADDE 10-** Aynı Yönetmeliğin 47 nci maddesinin on dördüncü

fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(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.”

**MADDE 11-** Aynı Yönetmeliğin 58 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(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.”

**MADDE 12-** Aynı Yönetmeliğe aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

“Olağanüstü hal kapsamında düzenlenen kurs/programlarda idari ve mali yaptırımlar

GEÇİCİ MADDE 2- (1) 8/2/2023 tarihli ve [6785 sayılı Cumhurbaşkanısı 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.

Olağanüstü hal ilan edilen illerde düzenlenen kurs/programlar

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.

(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.”

**MADDE 13-** Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 14-** Bu Yönetmelik hükümlerini Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü yürütür.