

EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİSİ KADINLARIN KAZANILMIŞ YASAL HAKLARI



Eğitim Sen Yayınları 2015



EĞİTİM SEN

(Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)

Adına Sahibi: Kamuran Karaca

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Mesut Fırat

Yazışma Adresi: Cinnah Cad. Willy Brandt Sk. No:13

Çankaya / ANKARA 06680

Tel: (0.312) 439 01 14 (pbx) Fax: (0.312) 439 01 18

E-posta: bilgi@egitimsen.org.tr Web: www.egitimsen.org.tr

Sayfa Düzeni/Kapak: Gülüzar Ünver

Baskı: Yorum Basın Yayın Sanayi Ltd. Şti.

İvedik Organize Sanayi Bölgesi Matbaacılar Sitesi 1341 Cadde

No:36 Yenimahalle - Ankara

Tel: 0312 395 21 12



Eğitim Sen Yayınları

Şubat 2015

EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİSİ KADINLARIN KAZANILMIŞ YASAL HAKLARI

Kadınların politik, sosyal, kültürel ve çalışma yaşamında yok sayıldığı erkek egemen sistemde bedel ödeyerek ve fiili meşru mücadele ile kazandığı, anayasa tarafından güvenceye alınmış hakları elinden alınmak isteniyor. Kadın bedeni üzerinden politika üreten erkek egemen kapitalist sistem ve AKP, eğitim alanında istihdamı parçalamakta ve kadınların güvenceli çalışma koşullarını her geçen gün gasp etmektedir. Geçmişten bugüne kadar her bir yasal hakkımız örgütlü mücadelemizin kazanımıdır. Kadın özgürlük mücadelesine ve kazanımlarına sahip çıkmak ve mücadeleyi yükseltmenin yolu haklarımızı bilmekten geçiyor.

Eğitim Sen Kadın Sekreterliği ve Eğitim Sen Hukuk Bürosu olarak elinizdeki broşürü tam da bu ihtiyaca cevap olabilmek için hazırlamış bulunmaktayız. ‘Doğum İzni ve Emzirme İzinleri’, ‘Çocuk ve Aile Yardımı’ ve ‘Yer Değiştirme’ başlıkları altında tüm eğitim ve bilim emekçisi kadınların hakları detaylı şekilde açıklanmaktadır. Elinizdeki broşür ile hangi haklarınızı hangi koşullarda kullanabileceğinizi öğrenebilirsiniz.

Biz bu broşürü hazırlarken hem eğitim ve bilim emekçisi kadınları kendi hakları konusunda bilgilendirmeyi hem de istihdamın parçalı yapısının olumsuz etkilerini göstermeyi amaçladık. Bu yönüyle broşürümüz hem bilinçlenmeyi hem de kadın mücadelesinin daha da yükseltilmesini hedeflemektedir.



1-DOĞUM İZNI VE EMZİRME İZİNLERİ



DOĞUM İZNI NEDİR?

Çalışan kadının hamile kalması ile sahip olduğu haklardandır. Doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 olmak üzere toplam 16 haftadır. Hamile çalışanın sağlık durumuna göre bu süreler tabip tarafından uzatılabilir.

Doğumun gerçekleşmesi halinde babanın da 10 günlük babalık izni vardır.

Annenin ölümü halinde memur olan babaya, isteği halinde anneye tanınan izin hakkı verilir.

DOĞUM İZNİNİ KİMLER KULLANABİLİR?

Çalışan hamile kadınlar.

HAMİLE EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİLERİ SIKLIKLA DOKTOR KONTROLÜNE GİDEBİLİR Mİ?

Dilediği zaman ve dilediği kadar doktor kontrolüne gider, bunu sınırlayan bir düzenleme yoktur.



HAMİLE KALAN KADIN EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİSİ ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK YAPILIR MI?

Genel olarak yapılmaz. Ancak hamileliği sebebiyle ve doktor raporunda belirtilen yapılması sakıncalı iş ve etkinlikler var ise sağlık ömrü gibi kabul edilir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü (altı ay) haftasından önce ve her durumda hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.

HAMİLE KALAN KADIN EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİSİ NE ZAMAN DOĞUM İZNİNE AYRILIR?

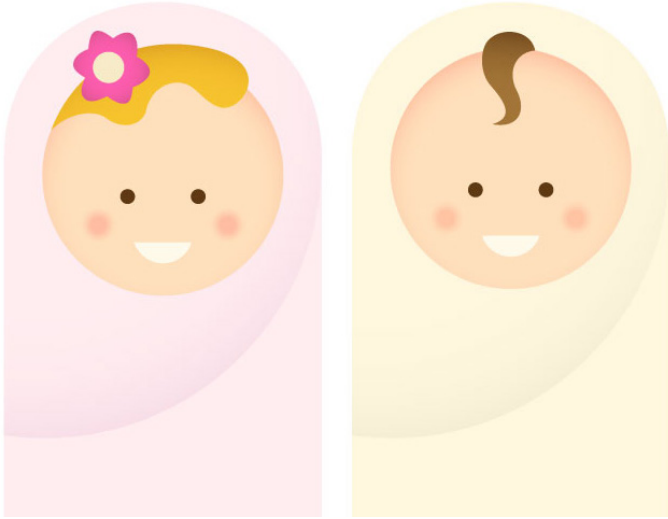
Genel kural doğum yapmasına 8 hafta kaladır. Ancak doktorun 'Çalışabilir' raporu vermesi halinde en geç doğuma 3 hafta kala doğum iznine ayrılır. Doğum öncesi izin süresini doktorun 'Çalışabilir' raporuyla çalışarak geçirenlere, kurumda fiilen çalıştıkları süreler doğum sonrasına eklenir.





HAMİLELİK ESNASINDA BEBEĞİN KAYBEDİLMESİ DURUMUNDA DOĞUM İZNİNE AYRILMA HAKKI VARMIDIR?

Bu durumda artık doğum izni değil sağlık sebebiyle rapor kullanılabilir. Doğum öncesi izin kullanılmış ise, bebeğin kaybedilmesi halinde doğum sonrası izin kullanılamaz. Bebek doğum öncesi izinden önce kaybedilmiş ise artık doğum izni söz konusu olmaz.



İKİZ VEYA DAHA FAZLA GEBELİKTE DOĞUM İZNİ SÜRESİ DEĞİŞİR Mİ?

Bu durumda sadece doğum öncesi 8 haftalık izin 10 hafta olur. Doğum sonrası için 8 haftalık süre değişmemektedir. Doğum öncesi izni doktorun 'Çalışabilir' raporuyla çalışarak geçirenlere, kurumda fiilen çalıştıkları süreler doğum sonrasına eklenir.

DOĞUM YAZ TATİLİNE (TEMMUZ-AĞUSTOS AYLARINA) DENK GELİRSE DOĞUM İZNİ NASIL KULLANILIR?

Doğum öncesi iznin ve doğum sonrası iznin yaz tatiline gelmesi doğum iznini uzatmaz bu süreler doğum izninden düşülür.

OKULLARDA VE ÜNİVERSİTELERDE ÇALIŞAN İDARİ VE TEKNİK PERSONEL DOĞUM İZNİNİ NASIL KULLANABİLİR?

657 sayılı yasa kapsamında çalışanlar için doğum izni yukarıda açıkladığımız şekildedir.

Hizmet akdi ile çalışanlar(işçi) için 4857 sayılı yasanın 74. maddesi uygulanır. Madde düzenlemesi;

“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalıksüre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki haftasüre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftayakadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır.”

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirsearttırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.



İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında ‘dikkate alınmaz’ şeklindedir.



Taşeron personeli hizmet akdi ile çalışan işçidir. 4857 sayılı yasanın yukarıda belirttiğimiz 74.maddesinin düzenlemesi çerçevesinde kullanabilir.

ÜCRETLİ ÖĞRETMEN DOĞUM İZNİ KULLANILIR MI?

Ücretli öğretmenlerin doğum izni kullanmalarına engel yoktur. Ancak bu izin rapor alınarak kullanılabilir. Raporlu izinden ve doğum parasından yararlanabilmeleri ödenen prim gün sayısına göre belirlenmektedir.

1 yıl içerisinde aylık çalışma saatlerinin toplamının 7,5'a bölümü sonucu bulunacak prim gün sayısı(ödenen prim) doğumdan önceki son bir yıl içerisinde toplam 90 gün ve üzeri ise hem rapor hem de doğum parası alabilir, 90 günün altında ise sadece rapor alabilir.

ÜNİVERSİTELERDE SÖZLEŞMELİ ÇALIŞAN PERSONEL DOĞUM İZNİNDEN YARARLANILIR MI?

Aynı ayırım burada da söz konusudur. 657 sayılı yasaya tabi sözleşmeliler (4/C-4/B) Devlet memurları Kanunun 104. maddesine göre yukarıda belirttiğimiz haklara sahiptir.

Hizmet sözleşmesi ile çalışanlar da 4857 sayılı yasanın 74. maddesine göre kullanırlar.

ADAY ÖĞRETMENLER DOĞUM İZNİNE AYRILABİLİR Mİ?

Ayrılabilir. Aday öğretmen asaleti onanmasa da 657 sayılı yasanın bu hakkından asil memurlarla eşit koşullarda yararlanır.

BOŞANMIŞ YA DA EVLENMEMİŞ EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİSİ KADINLAR DOĞUM İZNİNE AYRILABİLİR Mİ?

Yasa bu izinden yararlanmanın koşullarını hamile olmaya ve doğumun gerçekleşmesine bağlamaktadır. Kadının medeni durumuna göre değişiklik söz konusu değildir. Yararlanabilirler.





657'YE BAĞLI ÇALIŞANLAR İÇİN DOĞUM YARDIMI ÖDENEĞİ NEDİR?

Doğum yapan ebeveynlere 2500 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktarda doğum yardımı ödeneği verilir.

Ana ve babanın her ikisi de Devlet memuru iseler ödenek yalnız babaya verilir. Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği yapılan doğum yardımı ödeneği daha yüksek ise, memur olan eşe ayrıca doğum yardımı ödeneği ödenmez, daha düşük ise yalnız aradaki fark ödenir.

Mahkemelerce verilen ayrılık süresi içinde doğan çocuklar için bu yardım anneye verilir. Doğum yardımı Ödeneği hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir. Bu yardım borç için haczedilemez.

4857 KAPSAMINDA ÇALIŞANLAR İÇİN DOĞUM YARDIMI VAR MIDIR?

Sigortalı çalışan kadına doğum iznine ayrıldığı süre boyunca geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenir. Ancak bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendine göre doğum öncesi ve doğum sonrası çalışmadığı sürelerde geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için yatarak tedavi şartı aranmaz.

Yani tüm doğum yapan 4857 kapsamındaki çalışanlar ‘geçici iş göremezlik’ ödeneği alır.

Sigortalı çalışan kadının anneliği halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği tutarı, yatarak tedavilerde 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir.

Sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazançların alt sınırında meydana gelecek değişikliklerde, yeniden tespit edilen alt sınırın altında bir günlük kazanç üzerinden ödenek almakta bulunanların veya almaya hak kazanmış veya kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazançlarının alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak değiştirilmiş günlük kazançların alt sınırına göre ödenir.

Sigortalı çalışanda; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.



Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûl ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir.

Geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödeme zamanı ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

DOĞUM BORÇLANMASI NEDİR?

Sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri, kendilerinin veya haksahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır.

Borçlanılacak sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelerle ilişkin borçlanma tutarı % 20 oranı üzerinden hesaplanır.

Bir ay içinde ödenmeyen borçlanmalar için ise yeni başvuru şartı aranır. Primi ödenmeyen borçlanma süreleri

hizmetten sayılmaz. Borçlanma sürelerinin ne şekilde belgeleneceğini belirlemeye Kurum yetkilidir.

DOĞUM İZİNİ İÇİN KULLANILAN SÜRELER EMEKLİLİĞE YANSIR MI?

Bu izin ücretli izin ise emekliliğe yansır, ücretsiz ise yansımaz. Yani 657 sayılı yasadaki ücretli izin süreleri emekliliğe yansır.

4857 sayılı yasaya tabi çalışanlarınsınkı yansımaz.

ÜCRETSİZ DOĞUM İZNİ NEDİR?

657 sayılı yasaya tabi çalışan kadın memurların istemeleri halinde, doğum izninin sona erdiği tarihten itibaren 24 aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkı vardır. Devlet memuru babanın da istemesi halinde doğumdan itibaren 24 aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkı vardır.

4857 sayılı İş Kanuna tabi çalışan kadın işçilerin de istemeleri halinde analık izninin sona ermesinden itibaren 6 aya kadar ücretsiz izin hakkı vardır.



BABALIK İZNİ NEDİR? KİMLER KULLANABİLİR?

Babalık izni, çocuğun doğması ile babanın 10 gün ücretli, 24 ayda ücretsiz olarak kullanabileceği izindir. Çocuğu sağ doğan tüm babalar kullanabilir.(Nüfus kayıtlarında baba olarak bulunanlar)

Ayrıca, annenin ölümü halinde memur olan babaya, isteği halinde anneye tanınan izin hakkı verilir.

SÜT İZNİ NEDİR?

Doğum yapan anneye çocuğunu 1 yaşına kadar emzirmesi için verilen izindir.

657 sayılı yasaya tabi olanlara, çocuk 1 yaşını doldurana kadar, analık izninin bitiminden itibaren ilk 6 ayda günde 3 saat, ikinci altı ayda günde 1,5 saat süt izni verilir.

4857 sayılı yasaya tabi olan işçi anneye de, çocuk 1 yaşını doldurana kadar günde 1,5 saat süt izni verilir.

OKULLARDA VE ÜNİVERSİTELERDE ÇALIŞAN İDARİ VE TEKNİK PERSONEL SÜT İZNİNİ NASIL KULLANABİLİR?

Süt izni 657 sayılı yasa kapsamında çalışanlar için yukarıda açıkladığımız şekildedir.

Hizmet akdi ile çalışanlar(işçi) için 4857 sayılı yasanın 74. maddesi uygulanır. Madde düzenlemesi;

“Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”

OKULLARDA VE ÜNİVERSİTELERDE ÇALIŞAN TAŞERON PERSONEL EMZİRME İZNİNDEN NASIL YARARLANIR?

Taşeron personeli hizmet akdi ile çalışan işçidir. 4857 sayılı yasanın yukarıda belirttiğimiz 74.maddesinin düzenlemesi çerçevesinde kullanabilir.

ÜCRETLİ ÖĞRETMEN EMZİRME İZNİ KULLANABİLİR Mİ?

Doğum yapan ücretli öğretmen süt izni de kullanabilir. Ancak ücretli öğretmenlerin süt izni kullanmaları o saatlerde ücret alamamaları sonucunu doğurur.

BOŞANMIŞ YA DA EVLENMEMİŞ KADINLAR EMZİRME İZNİNE AYRILABİLİR Mİ?

Yasa bu izinden yararlanmanın koşullarını hamile olmaya ve doğumun gerçekleşmesine bağlamaktadır. Kadının medeni durumuna göre değişiklik söz konusu değildir. Çocuğun yaşaması durumunda yararlanabilirler.

ÜNİVERSİTELERDE SÖZLEŞMELİ ÇALIŞAN PERSONEL EMZİRME İZNİNDEN YARARLANABİLİR Mİ?

Aynı ayırım burada da söz konusudur. 657 sayılı yasaya tabi sözleşmeliler (4/C-4/B) Devlet memurları Kanunun 104. maddesine göre yukarıda belirttiğimiz haklara sahiptir.

Hizmet sözleşmesi ile çalışanlar da 4857 sayılı yasanın 74. maddesine göre kullanırlar.

ADAY ÖĞRETMENLER EMZİRME İZNİNE AYRILABİLİR Mİ?

Ayrılabilir. Aday öğretmen asaleti onanmasa da 657 sayılı yasanın bu hakkından asil memurlarla eşit koşullarda yararlanır.



2-ÇOCUK VE AİLE YARDIMI



MEMURUN EK GÖSTERGESİ AİLE YARDIMI

16

ÇOCUK YARDIMI NEDİR?

Devlet memurunun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan çocuklarının her biri için kanunla belirlenen oranlarda ödenen mali hak olup, sosyal yardımdır.

KİMLERE VERİLİR?

Yukarıdaki madde de belirtilen şartları taşıyan çocukları olan devlet memuruna verilir. Devlet memurunun geçimini sağladığı üvey çocukları için de ödenir.

NE KADAR SÜRE İLE VERİLİR?

Çocuğun ölümü,

Evlenmesi,

25 yaşını dolduran çocuklar (25 yaşını bitirdiği halde evlenmemiş kız çocukları ile çalışamayacak derecede

malûllükleri resmi sağlık kurulu raporuyla tespit edilenler için süresiz olarak ödeneğin verilmesine devam olunur),

Kendileri hesabına ticaret yapan veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışan çocuklar (Öğrenim yapmakta iken tatil devresinde çalışanlar hariç),

Burs alan veya Devletçe okutulan çocuklara, hallerin vukuunu takip eden aybaşından itibaren çocuk yardımı verilmez.

AİLE YARDIMI NEDİR?

Devlet memurunun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için kanunla belirlenen oranlarda ödenen mali hak olup, sosyal yardımdır.

AİLE YARDIMI KİMLERE VERİLİR?

Evli olup, yukarıdaki şartları taşıyan eşi olan devlet memuruna verilir.



.....

1

10

1

9



10

ÜNİVERSİTELERDE SÖZLEŞMELİ ÇALIŞAN PERSONEL ÇOCUK VE /VEYA AİLE YARDIMI ALABİLİRMİ?

Aynı ayırım burada da söz konusudur. 657 sayılı yasaya tabi sözleşmeliler (4/C-4/B) Devlet memurları bu haklara sahiptir. Ödenmeyenler 2012 yılından bu yana dava yoluyla alabilirler.

Hizmet sözleşmesi ile çalışanlar asgari geçim indiriminden yararlanabilir.

ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ NEDİR?

Ücretin gerçek usûlde vergilendirilmesinde asgarî geçim indirimi uygulanır. Asgarî geçim indirimi; ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgarî ücretin yıllık brüt tutarının; mükellefin kendisi için % 50'si, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için % 10'u, çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere; ilk iki çocuk için % 7,5 diğer çocuklar için %5'idir. Gelirin kısmî döneme ait olması halinde, ay kesirleri tam ay sayılmak suretiyle bu süreye isabet eden indirim tutarları esas alınır. Asgarî geçim indirimi, bu fıkra göre belirlenen tutar ile 103. maddedeki gelir vergisi tarifesinin birinci gelir dilimine uygulanan oranın çarpılmasıyla bulunan tutarın, hesaplanan vergiden mahsup edilmesi suretiyle uygulanır.

Mahsup edilecek kısmın fazla olması halinde iade yapılmaz. İndirimin uygulamasında “çocuk” tabiri, mükellefle birlikte oturan veya mükellef tarafından bakılan (nafakaverilenler, evlat edinilenler ile ana veya babasını kaybetmiş torunlardan mükellefle birlikte oturanlar dâhil) 18 yaşını ve yatahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukları, “eş” tabiri ise, aralarında yasal evlilik bağı bulunan kişileri ifade eder.





İndirim tutarının tespitinde mükellefin, gelirin elde edildiği tarihteki medenî hali ve aile durumu esas alınır. İndirim,yukarıdaki oranlara göre hesaplanan tutarları aşmamak kaydıyla, ücret geliri elde eden aile fertlerinden her biri için ayrı ayrı,çocuklar için eşlerden yalnızca birisinin gelirine uygulanır. Boşananlar için indirim tutarının hesabında, nafakasınısağladıkları çocuk sayısı dikkate alınır.

ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ 2015 HESAPLANMASINA İLİŞKİN TABLO	
(2015 yılı içerisinde uygulanacak rakamlar aşağıda hazırlanmıştır.)	
ÜCRETİNİN MEDENİ DURUMU	AYLIK TUTAR
- BEKAR	90,11 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN	90,11 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 1 ÇOCUKLU	103,63 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 2 ÇOCUKLU	117,15 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 3 ÇOCUKLU	126,16 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 4 ÇOCUKLU	135,17 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN	108,14 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 1 ÇOCUKLU	121,65 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 2 ÇOCUKLU	135,17 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 3 ÇOCUKLU	144,18 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 4 ÇOCUKLU	153,19 TL

ADAY ÖĞRETMENLER ÇOCUK VE /VEYA AİLE YARDIMI ALABİLİRİMİ?

Alabilir. Aday öğretmen asaleti onanmasa da 657 sayılı yasanın bu haktan asil memurlarla eşit koşullarda yararlanır.

BOŞANMIŞ YA DA EVLENMEMİŞ KADINLAR ÇOCUK VE/VEYA AİLE YARDIMI ALABİLİRİMİ?

Yasa çocuk açısından çocuğun doğumu esas aldığı için çocuk yardımını alırlar.

Eş yardımından yararlanamazlar.

3-YER DEĞİŞTİRME



EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİSİ KADINLAR HANGİ HALLERDE YER DEĞİŞTİRME TALEBİNDE BULUNABİLİRLER?

Zorunlu çalışma yükümlülüğü bulunmayanlar, bu yükümlülüğünü tamamlayanlar ya da muaf tutulanlar ile sağlık ve eş durumu özrü nedeniyle zorunlu çalışma yükümlülüğü ertelenmiş olanlardan bulundukları eğitim kurumunda en az 3 yıl süreyle çalışan öğretmenler il içinde yer değiştirme isteğinde bulunabilirler.

Sağlık, aile birliği ve can güvenliği mazeretlerinin belgelendirilmesi halinde, hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir.

ŞİDDETE UĞRAMIŞ YA DA YAKINLARININ CAN GÜVENLİĞİNİN TEHDİT ALTINDA OLDUĞUNU HİSSEDEN MEMURLAR NE YAPMALI?

Memurun can güvenliği mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için; kendisinin, eşinin



veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarından birinin bulunduğu yerde kalmasının can güvenliğini tehdit altında bırakacağını adli veya mülki idare makamlarından alınacak belgeyle belgelendirmesi gerekir. Can güvenliği mazeretine dayalı olarak yapılacak yer değişikliğinde memur; aynı hizmet bölgesi içindeki başka bir hizmet alanına, görev yaptığı hizmet bölgesinde ihtiyaç bulunmaması halinde ise diğer hizmet bölgelerine atanabilir.



8/3/2012 tarihli ve 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun 4.üncümaddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca hakkında adli makamlarca işyerinin değiştirilmesine ilişkin koruyucu tedbir kararı alınan memur, aynı hizmet bölgesi içindeki başka bir hizmet alanına, görev yaptığı hizmet bölgesinde ihtiyaç bulunmaması halinde ise diğer hizmet bölgelerine atanabilir.

Öğretmenler, görev yaptıkları yerde özel hayatında açıkça tehlike oluşturan olay nedeniyle Cumhuriyet

Savcılığına yaptığı başvuru sonucunda soruşturma açılması halinde o ilin en üst mülki amirinin uygun görüşle teklifi doğrultusunda özel hayatını etkileyen nedenlere bağlı olarak yer değiştirme isteğinde bulunabilirler.

**BOŞANMIŞ KADIN MEMURLAR YER DEĞİŞTİRME
TALEBİNDE BULUNABİLİR MİSİNİZ?**

Bulunamazlar.

**OKULLARDA VE ÜNİVERSİTELERDE ÇALIŞAN İDARİ VE
TEKNİK PERSONEL BU KOŞULLARA BAĞLI OLARAK YER
DEĞİŞTİRME TALEBİNDE BULUNABİLİR Mİ?**

Bu hak okullarda 657 sayılı yasa kapsamında çalışanlar için yukarıda açıkladığımız şekildedir.

Üniversitelerde 657 sayılı yasaya tabi çalışanlar için muvafakat gerekmektedir.

Hizmet akdi ile çalışanlar(işçi) için ise böyle bir uygulama yoktur.

**OKULLARDA VE ÜNİVERSİTELERDE ÇALIŞAN TAŞERON
PERSONEL BU KOŞULLARA BAĞLI OLARAK YER
DEĞİŞTİRME TALEBİNDE BULUNABİLİR Mİ?**

Taşeron personeli hizmet akdi ile çalışan işçidir.Bu nedenle böyle bir hak verilmemiştir.

**ÜCRETLİ ÖĞRETMENLER BU KOŞULLARA BAĞLI OLARAK
YER DEĞİŞTİREBİLİR Mİ?**

Hayır.



Aile birliği yani eş özü dışında diğerlerinden yararlanırlar.



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

Cinnah Cad. Willy Brandt Sk. No:13

Çankaya / ANKARA 06680

Tel: (0.312) 439 01 14 (pbx) Fax: (0.312) 439 01 18

E-posta: bilgi@egitimsen.org.tr Web: www.egitimsen.org.tr