

- 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrosuna geçirilen personelin ücret ve sosyal hakları 31/10/2020 tarihine kadar yürürlükte olan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 12 Nisan 2018 tarihinde yayımlanmış olduğu 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. maddesi Uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Ücret ile Diğer Mali ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi (TİS) Hükümlerinde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılmaktadır.

- 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrosuna geçirilen personelin izin hakları ve dikkat edilecek hususlar;

A- Yıllık Ücretli İzinler:

Hizmet Süresi 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara;	16 gün,
Hizmet Süresi 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara;	22 gün,
Hizmet Süresi 15 yıl ve daha fazla olanlara;	28 gün,

B- Ücretli Sosyal İzinler:

Eşi doğum yapan babaya;	5 gün,
Evlenmesi halinde;	5 gün,
Eş ve çocuğunun ölümünde;	6 gün,
Ana, baba ve kardeşin ölümünde;	5 gün,
Kayınpeder veya kayınvalidesinin ölümünde;	2 gün,
Tabii afetten zarar görmesi halinde;	10 gün,

C-Süt İzni:

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde;	1,5 saat,
---	-----------

D- Ücretsiz Mazeret İzni:

İşçinin talep etmesi ve mazeretinin makul görülmesi halinde işverence yılda	45 (kırkbeş) güne kadar verilebilir,
---	--------------------------------------

696 sayılı KHK uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçen işçilerimizin refakat izni dahil yukarıda ki hükümlerde belirtilenlerden başka izin hakları bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun "Yıllık ücretli iznin uygulanması" başlıklı 56. maddesinde "Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. (Değişik üçüncü fıkra: 14/4/2016-6704/16 md.) Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır." ilgili maddeleri gereği yıllık ücretli izin, işçilerin dinlenmelerini sağlama amacına yönelik olarak, Anayasa ile kabul edilen ve düzenlenmesi kanuna bırakılan temel bir haktır. Yıllık ücretli izin hakkı kişiye bağlıdır ve işçinin bu hakkından feragat etmesi, bir başkasına devretmesi mümkün değildir. **İlgili kanuna tabi işçi personelimizin yıllık izinlerinin mutlak suretle, yıl içerisinde ve zorunlu olmadıkça eğitim ve eğitimle ilgili faaliyetlerin devam ettiği dönemler dışında, birim amirlerinin uygun gördüğü sürelerle kullandırılması gerekmektedir.**

4857 sayılı İş Kanununun Ek-21 maddesinde "İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir." hükmü yer almaktadır.