

Aktif İşgücü Yönetmeliğinde Değişikliğe Gidildi

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

20 Ocak 2024

Sirküler No: 968

20 Ocak 2024 tarihli 32435 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile mevcut durum ve değişiklik durumu karşılaştırmalı olarak açıklamalara yer vermek suretiyle aşağıda belirtilmiştir.

Yönetmelik Değişikliğinin Tam Metni İçin Tıklayınız.

[yönetmelik değişikliği metni](#)

Mevcut Durum

Değişiklik Durumu

Açıklama

Mesleki eğitim kurslarının açılması

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.

(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.

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.

Mesleki eğitim kurslarının açılmasında iş birliği yöntemi dikkate alınacak.

Planda yer almayan bir meslek için il istihdam ve mesleki eğitim kurulunun onayıyla planda değişiklik yapılabilecek.

İş birliği yapılması

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.

(6) Kamu kurum ve kuruluşlarından dördüncü fıkrada sayılan belgelerden sadece eğitim programı ve eğitimcilere ait belgeler istenir.

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.

Hizmet sağlayıcılarının istihdam taahhüdü oranı %70’den %60’a düşürülmüştür.

Kursa katılma şartları

MADDE 27-

(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, il müdürlüğü tarafından kabul edilen geçerli bir mazereti olmadan ayrılanlar,
- yirmi dört ay boyunca kurs veya programlardan yararlanamaz.

MADDE 3- Aynı Yönetmeliğın 27 nci maddesinin dokuzuncu fıkrası aşağıdaki şekilde değıştirilmiştir.

(9) Kurstan;

- a) Askerlik, tutukluluk, hamilelik, doğum, hastalık, işe giriş ve kursa devamı engelleyebilecek ikametgâh değışikliği 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 görölmeden ayrılanlar yirmi dört ay boyunca kurs veya programlardan yararlanamaz.

İstihdam yükümlölüğü

MADDE 32-

(2) Birinci fıkrada kapsamında belirlenen sayıdaki kursiyerler, yüz yirmi günden az olmamak üzere en az fiili kurs gününün üç katı kadar süre ile istihdam edilir. İstihdam yükümlölüğü kapsamındaki kursiyerler 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 bildirdiğı tarih arasında geçen süreler dahil 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, esas olarak kursiyerin eğitim aldığı mesleğin Türk Meslekler Sözlüğündeki dörtlü birim grup kodu dikkate alınır. Ancak, il müdürlüğü tarafından uygun görülmek 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 fıkra da 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.

(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 fıkra da 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.

MADDE 4- Aynı Yönetmeliğin 32 nci maddesinin ikinci, üçüncü ve on birinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(2) Birinci fıkra kapsamında belirlenen sayıdaki kursiyerler, yüz yirmi günden az olmamak üzere fiili kurs gününün en az iki katı kadar süre ile istihdam edilir. İstihdam yükümlülüğü kapsamındaki kursiyerler 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 görülmek 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.

(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.

Kursiyerlerin 120 günden az olmamak üzere istihdam edilme süresi fiili kurs gününün en az 2 katı iken bu 3 kata çıkartılmıştır.

Program düzenlenebilecek meslekler ve uygulanacak işyerleri 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.

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

İşbaşı eğitim programında katılımcıların işverenlerce taahhüt edilen oranı %70’den %10 puan düşürülerek %60 olarak belirlenmiş, 60 günden az olmamak üzere en az 3 katı kadar taahhüt edeceği fiili program günü, 1 kat düşürülerek en az 2 kat olarak düzenlenmiştir.

Kontenjana esas sigortalı sayısının ve kontenjanın belirlenmesi MADDE 37-

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.

İşverenler bir ildeki kontenjanını başka bir ilde ve aynı vergi numarası altında yer almakta olan işyerlerinden birinde kullanabilecektir.

Programa katılma şartları MADDE 39-

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.

Kurs veya programlardan 24 ay boyunca yararlanamayacakları açık ve net olarak belirlenmiştir.

Devam zorunluluğu

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.

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.

Kabul edilebilir mazeret geçerli bir mazeret olarak yeniden düzenlenmiş ve devamsızlık süresinin hesaplanmasına açıklık getirilmiştir.

İşverenin yükümlülükleri MADDE 46-

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 süreler altmış güne kadar ilave yapılabilir.

İşverenlerin zorunlu istihdam yükümlülüğü belirlenmiştir. Yapılan değişiklikle; fiili program süresinin en fazla 4 katı kadar süre içerisinde istihdam yükümlülüğü tamamlanacak, süresi 60 günden az olan programlar için bu süre 240 gün olarak uygulanacak, işverenlerin gerekçeli talebinin il müdürlüğüne uygun görülmesi halinde bu süreler 60 güne kadar ilave yapılabilecek.

İdari ve mali yaptırımlar

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.

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.

Programdan yararlanamama yönünde yaptırım uygulanan işverenin; son 1 yılda yaptırım uygulanmasına neden olan programlara başlayan toplam katılımcı sayısının en az %60'ını (önceki durumda %50 idi) 60 günden az olmamak üzere, düzenlenen fiili program süresinin en az 2 katı kadar (önceki durumda en az 3 katı idi) süreyle aynı veya yakın meslekte istihdam ettiğini belgelemesi halinde, mali yaptırımlar saklı kalmak koşuluyla uygulanan yaptırım ve yasaklılık kaldırılacak ve söz konusu işveren yeni program başvurusu yapabilecektir.

Özel politikaların ve uygulamaların geliştirilmesi

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.

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.”

%60 istihdam taahhüdü ve 60 günden az kurs ve program uygulanacak.

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 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.

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.

Deprem yerlerinde kurs ve programlar yasaklılık hükümleri geçerli olmadan 31.12.2025 tarihinde uygulanacak.

Kurs/programlarda katılımcıların en az %30'u ile %40'ı arasında olmak üzere 60 günden az olmamak üzere en az kurs/program süresi ile 1,5 katı kadar istihdam edileceğinin taahhüt edilmesi 31.12.2024 tarihine kadar zorunlu olacak

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/aktif-iscucu-yonetmeliginde-degisiklige-gidildi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 02:10 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net