

A stylized graphic of a family consisting of three small circles at the top and two larger overlapping circles below them, all in orange. The text is positioned to the right of the circles.

BORUSAN
GRUBU
EBEVEYN
REHBERİ

GİRİŞ

Borusan olarak toplumsal cinsiyet eşitliği, büyük önem verdiğimiz ve üzerine hassasiyetle eğildiğimiz bir konu. Toplumsal ve bireysel refahın eşitliğe koşulsuz bağlı olduğuna inanıyor, her anlamda eşit bir toplum için çalışıyoruz. Bu bağlamda Holding ve Grup şirketleri olarak toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı çalışmalar yürütüyor, bu çalışmalarımızı Borusan Eşittir Platformu altında hayata geçiriyoruz.

Bebek, çocuk bakımında anne ve babanın rolünün çok kıymetli olduğunun bilincindeyiz. Aileye yeni katılacak bireyin bakımında ve yetişmesinde anne ve babanın eşit sorumluluğu olduğuna inanıyoruz. Bu doğrultuda yeni anne baba olacak ve hali hazırda ebeveyn olan Borusanlılar için bir kılavuz hazırladık. İzin, çalışma süreleri gibi yasal prosedürlerden yan haklara, Borusanlılara sunulan eğitimlerden paketlere kadar pek çok bilgi bu kit içinde yer alıyor. Ebeveyn kitinin tüm anne babalara faydalı olmasını diliyoruz, çıktıkları bu yolculukta sağlık ve mutluluk dolu günler diliyoruz.



İZİNLER



YASAL DOĞUM İZİNİ

- Doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta çoğul (ikiz, üçüz vb.) gebelikte +2 hafta)
- Doktor raporu ile doğumdan önceki son 3 haftaya kadar çalışabilme imkanı; çalışılan 5 haftanın doğum sonrasında kullanılması
- Ayda en az 1 kez doktor kontrolüne gidebilme

SÜT İZİNİ

- Yasal doğum izni bitip iş başı yaptıktan sonra başlar.
- Günde 1,5 saattir.
- Toplu veya haftada bir gün kullandırılması Yönetici ve Şirket İK departmanının onayına tabidir.
- Çocuk 1 yaşına gelene kadar kullanılır.
- Ücretsiz izin süresinde süt izni hak edişi bulunmaz.
- Süt izni dilekçe örneği ektedir.

ÜCRETSİZ İZİN

- İsteği halinde kadın çalışana, yasal doğum izninin bitiminden sonra 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilir. Ücretsiz izindeyken maaş ödemesi yapılmadığından SGK ödemesi de yapılmamaktadır. Bu sebeple ücretsiz izinde olduğu sürede çalışan SGK dan yararlanamamaktadır. Ofis çalışanı (beyaz yaka) çalışan için özel sağlık sigortası devam etmektedir.



ÇALIŞMA SÜRELERİ



GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ

• Gebelik döneminde ve doğumdan sonra çocuk 1 yaşına gelene kadar kadın çalışan;

- **Gece çalıştırılmaz.**

- **Gündüz de günde 7,5 saatten daha fazla çalıştırılmaz.**

(Bu kuralın uygulaması neticesinde mesai saatlerinin başlangıç veya bitişinde değişiklik olacak çalışanlarımıza, ulaşım ile ilgili olarak şirket uygulaması kapsamında verilen olanaklar için şirketinizin İnsan Kaynakları departmanı ile irtibata geçebilirsiniz.)

KISMİ ÇALIŞMA

a-) SGK mevzuatına göre yarım çalışma ödeneği alınmak suretiyle yapılacak kısmi çalışma

Doğum sonrası yasal doğum 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 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 süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz. Kısmi çalışma hakkından yararlanan çalışana ayrıca süt izni verilmez.

• Bu izin hakkından yararlanabilmek için çalışanın, son 3 yılda en az 600 gün sigortalı olması, kanuni doğum izninin bitiminden itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a müracaat etmesi ve işyerinde haftalık 22,5 saat çalışmış olması gerekir.

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

b-) SGK mevzuatına göre yarım çalışma ödeneği alınmadan yapılacak kısmi çalışma

• Hamilelik ve doğum sonrası dönem ile ilgili kanunda 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.

• 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 yarım gün 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 tekrar kısmi çalışma talep edemez.

• Bu haktan faydalanmak veya kısmi çalışmaya devam ederken tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen çalışan, işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir.

• Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinenler de çocuğun fiilen velayeti alındığı tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

ÖDEMELER*

*Resmi kamu kurumları tarafından yapılan ödemeler



İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ

Yasal doğum izninde alınan dönemde, aylık ücret ve SGK primleri ödemeleri Borusan tarafından tam yapılmaktadır. SGK tarafından yasal doğum izninde alınan rapora istinaden çıkarılan 'iş göremezlik' ödeneği; doğum izni bitiminden sonra çalışan tarafından TC kimlik numarası ile PTT'den alınarak, şirket muhasebesine teslim edilerek şirkete ödenmelidir.

DOĞUM YARDIMI

İlk çocukta 300 TL, ikinci çocukta 400 TL ve üçüncü çocukta 600 TL'dir. Üçüncü çocuktan sonraki doğumlarda da yardım 600 TL olarak uygulanmaktadır.

Doğum yardımı almak için; başvuru dilekçesiyle birlikte Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri, Sosyal Hizmet Merkezleri ve yurtdışında yaşayanlar için Büyükelçilikler ve Konsolosluklar aracılığıyla çalışan tarafından talep yapılması gerekmektedir. (15.05.2015 tarihi itibarıyla)

SÜT / EMZİRME ÖDENEĞİ

Doğum yapması halinde sigortalı kadın çalışana veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması halinde sigortalı erkek çalışana, her doğum için bir kere, devlet tarafından verilen ödemedir. 2022 yılı için 316 TL'dir. (Ödenek tutarları, her yıl güncellenmektedir.) Doğum raporunun SGK sisteminde kapatılması ile birlikte, SGK tarafından yatırılan iş göremezlik ödeneği ile birlikte PTT'ye yatırılır.

KISMI ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Günlük asgari ücretin brüt tutarı ile sınırlıdır. SGK mevzuatı kapsamında devlet tarafından ödenir.



YAN HAKLAR*

*Borusan tarafından sağlanan haklar



Doğum Yardımı

Ofis çalışanı (beyaz yaka) kadın ve erkek çalışanlara yönelik bir doğum yardım paketi bulunur. Bu tutar her yıl Nisan ayında güncellenir. Kadın çalışanlara otomatik tanımlıdır. Erkek çalışanların ise eş bilgilerini "Success Factors Aile Bilgileri" adımından girmeleri gerekir. Doğum olduktan sonra 1 yıl içerisinde başvurusunu sigortaya gerekli evraklarla yapabilirler. Atölye/fabrika/saha (mavi yaka) çalışanlar için şirket tarafından belirlenen doğum yardımı ödeneği çalışanın belgeyi ibrazı halinde ilgili ay bordrosunda ödenir.

Özel Sağlık Sigortası

Bebek doğum tarihinden itibaren 30 gün geçmeden sigortaya dahil edilmesi için başvuru iletilmelidir. "Bi'Bilen" uygulaması üzerinden "<http://www.borusaninsan.com/ucret-ve-yan-haklar/yan-haklar-ve-esnek-menu/sabit-yan-haklar/Sayfalar/sigorta.aspx>" linkiyle detaylı bilgiye ulaşabilirsiniz.

Kreş Yardımı

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu uygulama esası, grup genelindeki 0-66 ay çocuk sahibi tüm ofis çalışanı (beyaz yaka), atölye/fabrika/saha (mavi yaka) kadrolu kadın çalışanlarımıza sağlanan Kreş ve Bakım Yardımının süreç işleyiş ve detaylarını paylaşmaktadır.

Bu uygulama esası, Borusan Grubuna bağlı tüm şirketlerin ofis çalışanı (beyaz yaka), atölye/fabrika/saha (mavi yaka) kadrolu kadın çalışanları için geçerlidir.

2. TEMEL PRENSİPLER

2.1. Kreş ve bakım yardımı 0-66 ay çocuğu olan tüm ofis çalışanı (beyaz yaka), atölye/fabrika/saha (mavi yaka) kadrolu kadın çalışanlara sağlanır.

2.2. Kreş ve bakım yardımı ödemesi 2022 yılında her bir çocuk için 1.300 TL net tutarındadır. Bu tutar her yıl Ocak ayında yıllık TÜFE artışı çerçevesinde gözden geçirilerek güncellenir.

2.3. İlgili tutar her ay bordroda net ek ödeme olarak çalışana maaş ödemesi ile birlikte ödenir.

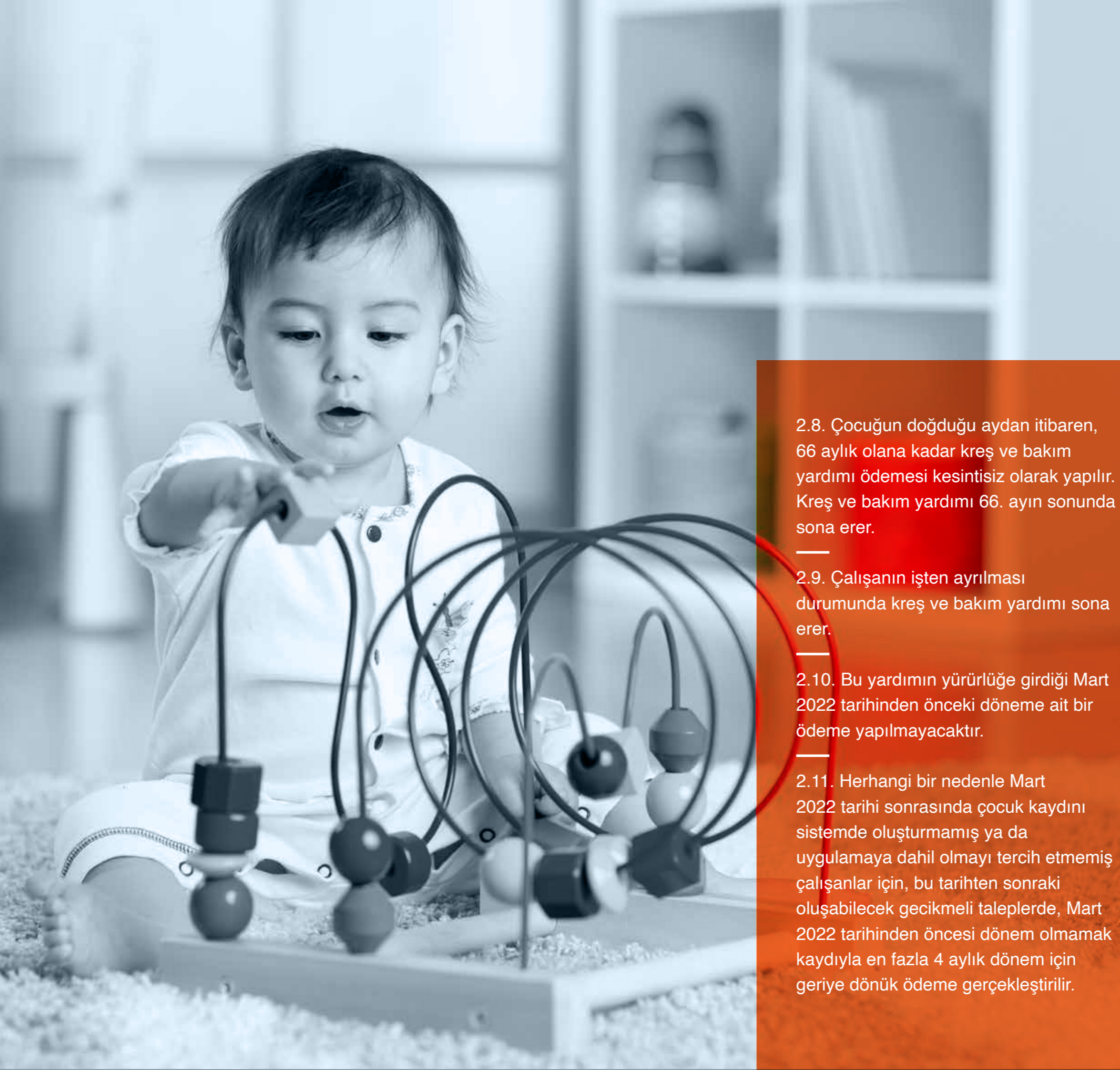
2.4. Ödemeden faydalanabilmek için kreş kaydı ya da herhangi bir fatura ibrazı gerekmektedir.



2.5. 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.

2.6. Bu uygulama esasının yayınlandığı tarihte 0-66 ay yaş aralığında çocuğu olan ve çocuğunu Success Factors İnsan Kaynakları sistemine kayıt ettirmiş çalışanların, ödemedeki yararlanabilmeleri için ayrıca bir bilgilendirme yapmalarına ihtiyaç yoktur.

2.7. Ödemenin bildirim yapılan ayda yapılabilmesi için ilgili ayın bordro çalışma döneminden önce, her ayın 18'ine kadar sisteme girilmiş olması gerekmektedir. Bordro çalışma tarihleri nedeniyle, bildirim zamanlamasında herhangi bir nedenle bir gecikme yaşanması halinde, ilgili ayın ödemesi takip eden ayın ödemesi ile birlikte yapılır. İlgili ayın bordro takvimi hakkında bilgi, şirket insan kaynakları ekiplerinden temin edilebilir.



2.8. Çocuğun doğduğu aydan itibaren, 66 aylık olana kadar kreş ve bakım yardımı ödemesi kesintisiz olarak yapılır. Kreş ve bakım yardımı 66. ayın sonunda sona erer.

2.9. Çalışanın işten ayrılması durumunda kreş ve bakım yardımı sona erer.

2.10. Bu yardımın yürürlüğe girdiği Mart 2022 tarihinden önceki döneme ait bir ödeme yapılmayacaktır.

2.11. Herhangi bir nedenle Mart 2022 tarihi sonrasında çocuk kaydını sistemde oluşturmamış ya da uygulamaya dahil olmayı tercih etmemiş çalışanlar için, bu tarihten sonraki oluşabilecek gecikmeli taleplerde, Mart 2022 tarihinden öncesi dönem olmamak kaydıyla en fazla 4 aylık dönem için geriye dönük ödeme gerçekleştirilir.

2.12. Bordro kapanış dönemi olan her ayın 18'inden sonra yapılacak aile bilgileri güncellemelerinde ya da geç bildirilen kreş ve bakım yardımı taleplerinde, çalışanların Borusan İnsan Talep Sistemi üzerinden talep oluşturması ve kreş ve bakım yardımı talebini Borusan İnsan Operasyon Merkezi'ne iletmeleri gerekmektedir.

2.13. İlgili ay içerisinde doğumu gerçekleşen çalışan için yapılacak kreş ve bakım yardımı tam tutar olarak ödenir.

2.14. Hali hazırda farklı yöntem ve kapsamlar ile kreş ve bakım yardımı sağlayan şirketlerimizde bu yardım erkek çalışanlar için devam edecek, kadın çalışanlar bu mevcut yardım kapsamının dışında kalacaktır.

3. YETKİ VE SORUMLULUKLAR



- Şirket İnsan Kaynakları ekiplerinin temel sorumlulukları bu uygulama esasını tüm çalışanlar için ulaşılabilir kılarak, ilgili çalışanların kreş ve bakım yardımından yararlanmasını sağlamaktır.
- 0-66 ay yaş aralığında çocuğu olan kadın çalışanlar, çocuk bilgilerini Success Factors sisteminde girişleri yapmaktan sorumludur.
- 3.3. Holding İnsan Kaynakları ekibi Kreş ve Bakım Yardımının yıllık tutarını şirketler ile birlikte belirleyerek güncellemekten sorumludur.
- 3.4. Borusan İnsan KPMG Çözüm Merkezi ekibi, ilgili çalışanların Kreş ve Bakım Yardımı ödemesinin bordro sürecinin yürütülmesinden sorumludur.
- 3.5. Atölye/fabrika/saha (mavi yaka) çalışanların ya da Success Factors'te yer almayan çalışanların aile bilgilerinin Success Factors sisteminde güncellenmesinden şirket Saha İnsan Kaynakları Uzmanları sorumludur.

BABALIK İZNİ

Eşi doğum yapan çalışanımız 2 hafta (12 iş günü) babalık izni kullanabilir. İzin kullanımı, doğumun gerçekleşmesini takiben 1 ay içerisinde kullanılmak şartıyla tek seferde veya ikiye bölerek gerçekleştirilebilir. Bu süre içinde kullanılmayan izin günleri diğer aylara devredilmez.



EĞİTİM



Nitelikli ebeveyn olabilmek için eğitimin kritik bir öneme sahip olduğuna 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.



DESTEK MEKANİZ- MALARI



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



DESTEK MEKANİZ- MALARI



Doğumdan sonra bebeğin ve ebeveynlerin ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli destekler sunuyoruz. Bu desteklerle ilgili bilgi almak için kurumunuzun İnsan Kaynakları departmanı ile görüşebilirsiniz.



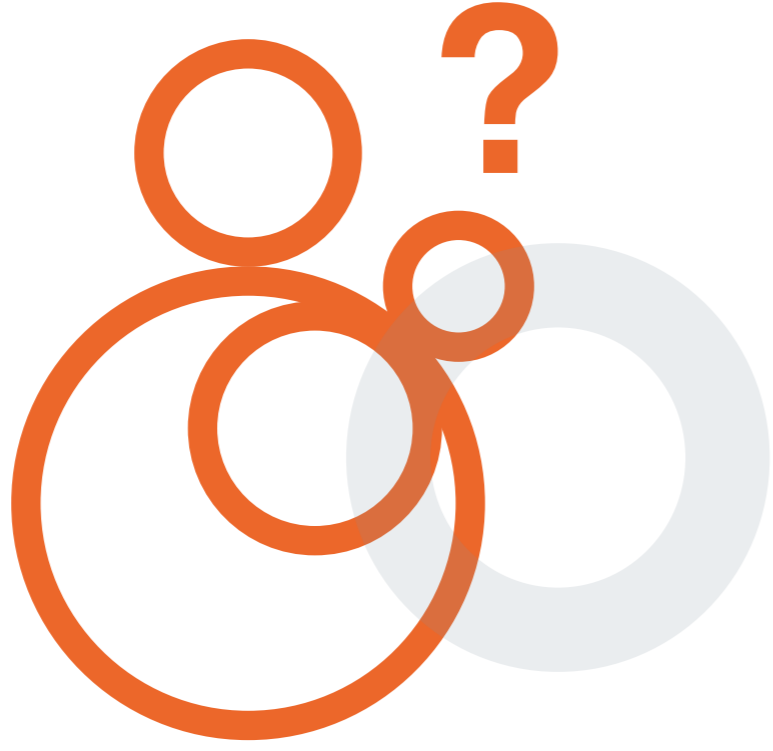
ÇALIŞMA ORTAMI



İşe dönen ebeveynimizin konforuna önem veriyoruz. Hijyenik ve rahat emzirme odalarının yanı sıra fiziksel olarak rahatlık sunabilecek destekler sunuyoruz. Bunlarla ilgili detaylı bilgileri kurumunuzun İnsan Kaynakları departmanından alabilirsiniz.



SIKÇA SORULAN SORULAR



1. Geçici iş göremezlik ödeneğinde günlük kazanç nasıl hesaplanmaktadır?

Günlük kazanç, rapor başlangıç tarihinden önceki son üç aya ait toplam kazancın aynı üç aydaki prim ödeme gün sayısına bölümü ile bulunmaktadır. Yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayaktan tedavilerde ise 2/3'ü alınarak rapor gün sayısı ile çarpılmakta ve geçici iş göremezlik 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. İşe girdiği gün iş kazası geçiren ve adına kazanç bildirilmeyen sigortalının istirahat raporuna ait ödemesi aynı iş kolundaki emsal kazanç dikkate alınarak yapılmaktadır.

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 özürülük 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 olabilir. Bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında değerlendirilen kadın eş, analık

yardımlardan olan emzirme ödeneğine hak kazanmaktadır. Kadının kendisi sigortalı ise, analık hali kapsamında hem geçici iş göremezlik ödeneğine hem de emzirme yardımına müstahak olacaktır. Geçici iş göremezlik ödeneği açısından analık hali ise sadece sigortalı kadının kendisi için söz konusudur.

3. Analık halinde hangi sürelerde hangi haklardan faydalanabilir?

Analık sigortası kapsamında sigortalıya geçici iş göremezlik 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 içinde işyerinde çalışmamış olması,

ç- Doğum olayının gerçekleşmiş olması, gerekmektedir. Geçici iş göremezlik 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 onayı ile 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 Kanunda tanımlanmıştır.





İş Kanunu'nda "Kadın işçilerin 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 ise 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 ödeneğin 2022 yılı için 316 TL'dir. Bu tutar Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden ödenmekte olup her yıl için güncellenmektedir.

Ödenekleri nasıl ödenmektedir?

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

Sigortalının erken ya da beklenenden geç doğum yapması halinde, doğum öncesi ve doğum sonrası geçici iş göremezlik ödeneği ödenecek olan süreler sistem tarafından hesaplanmakta ve her durumda toplamda 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 işyerinde çalışan sigortalıya çalıştığı süreye ait, geçici iş göremezlik 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 iş göremezlik ödeneği sigortalıya ayrıca ödenecektir.

5. Ödenek projesi nedir ve neyi amaçlamaktadır?

Sigortalının yaşamış olduğu gelir kaybının telafi edilmesi temel prensibine dayanan, geçici iş göremezlik 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 iş göremezlik ödeneğinin hesaplanması ve sigortalı adına bankaya aktarılması süreçlerini düzenleyen, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun öz kaynaklarıyla geliştirilip tamamlanan yazılım programıdır.



SÜT İZNI DİLEKÇE ÖRNEĞİ

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

BORUSAN
İNSAN KAYNAKLARI DEPARTMANI'NA

00/00/201. tarihinde doğum yaptım.

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

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Çalışan İsim Soyisim
İmza

Yönetici İsim Soyisim
İmza

BORUSAN  **EŞİTİR**