

TEKSİF

TÜRKİYE TEKSTİL, ÖRME VE GİYİM SANAYİİ İŞÇİLERİ SENDİKASI

4857 SAYILI İŞ KANUNU VE İLGİLİ YÖNETMELİKLER

TEKSİF EĞİTİM YAYINLARI 2011

TEKSİF

TÜRKİYE TEKSTİL, ÖRME VE GİYİM SANAYİİ
İŞÇİLERİ SENDİKASI GENEL MERKEZİ

Ziya Gökalp Cad. Aydoğmuş Sokak No: 1
Tel: 431 21 70 (5 hat) 431 10 52 • Fax: 435 78 26 ANKARA
www.teksif.org.tr

Hazırlık, Baskı ve Cilt

Punto Grup Grafik Tasarım Matbaacılık Hizmetleri San. Tic. Ltd. Şti
İlgaz Sokak 14 / 5 G.O.P. / Ankara
Tel: (0.312) 436 52 75 • Faks: (0.312) 436 52 75
web: www.puntografik.com.tr
e-mail: bilgi@puntografik.com.tr

İÇİNDEKİLER

4857 SAYILI İŞ KANUNU

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

MADDE 1- Amaç ve kapsam.....	3
MADDE 2- Tanımlar.....	3
MADDE 3- İşyerini bildirme	6
MADDE 4- İstisnalar	7
MADDE 5- Eşit davranma ilkesi.....	8
MADDE 6- İşyerinin veya bir bölümünün devri.....	9
MADDE 7- Geçici iş ilişkisi	10

İKİNCİ BÖLÜM

İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi

MADDE 8- Tanım ve şekil	11
MADDE 9- Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi	12
MADDE 10- Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri	12
MADDE 11- Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi	12
MADDE 12- Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımın sınırları	13
MADDE 13- Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi	13
MADDE 14- Çağrı üzerine çalışma.....	14
MADDE 15- Deneme süreli iş sözleşmesi.....	15
MADDE 16- Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri	15

MADDE 17-Sürelî fesih	15
MADDE 18- Feshin geçerli sebebe dayandırılması	17
MADDE 19- Sözleşmenin feshinde usul	18
MADDE 20- Fesih bildirimine itiraz ve usulü	18
MADDE 21- Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları.....	19
MADDE 22- Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin Feshi.....	20
MADDE 23- Yeni işverenin sorumluluğu	20
MADDE 24- İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı.....	21
MADDE 25- İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı	22
MADDE 26- Derhal fesih hakkını kullanma süresi.....	24
MADDE 27- Yeni iş arama izni	25
MADDE 28- Çalışma belgesi.....	25
MADDE 29- Toplu işçi çıkarma	25
MADDE 30- Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu	27
MADDE 31- Askerlik ve kanundan doğan çalışma.....	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret

MADDE 32- Ücret ve ücretin ödenmesi.....	31
MADDE 33- İşverenin ödeme aczine düşmesi	32
MADDE 34- Ücretin gününde ödenmemesi	32
MADDE 35- Ücretin saklı kısmı	33
MADDE 36- Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hak edişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü.....	33
MADDE 37- Ücret hesap pusulası	34

MADDE 38- Ücret kesme cezası	34
MADDE 39- Asgari ücret	35
MADDE 40- Yarım ücret.....	36
MADDE 41- Fazla çalışma ücreti	36
MADDE 42- Zorunlu nedenlerle fazla çalışma.....	37
MADDE 43- Olağanüstü hallerde fazla çalışma	37
MADDE 44- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma	38
MADDE 45- Saklı haklar.....	38
MADDE 46- Hafta tatili ücreti	38
MADDE 47- Genel tatil ücreti	39
MADDE 48- Geçici iş göremezlik	40
MADDE 49- Ücret şekillerine göre tatil ücreti	40
MADDE 50- Tatil ücretine girmeyen kısımlar	40
MADDE 51- Yüzdelerin ödenmesi	41
MADDE 52- Yüzdelerin belgelenmesi.....	41
MADDE 53- Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri.....	41
MADDE 54- Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi	42
MADDE 55- Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller	43
MADDE 56- Yıllık ücretli iznin uygulanması	44
MADDE 57- Yıllık izin ücreti.....	45
MADDE 58- İzinde çalışma yasağı	46
MADDE 59- Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti	46
MADDE 60- İzinlere ilişkin düzenlemeler	46
MADDE 61- Sigorta primleri.....	47
MADDE 62- Ücretten indirim yapılamayacak haller	47

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İşin Düzenlenmesi

MADDE 63- Çalışma süresi.....	47
MADDE 64- Telafi çalışması.....	48
MADDE 65- Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği.....	48
MADDE 66- Çalışma süresinden sayılan haller.....	48
MADDE 67- Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri	49
MADDE 68- Ara dinlenmesi	49
MADDE 69- Gece süresi ve gece çalışmaları	50
MADDE 70- Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri	51
MADDE 71- Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı	51
MADDE 72- Yer ve su altında çalıştırma yasağı	52
MADDE 73- Gece çalıştırma yasağı	53
MADDE 74- Analık halinde çalışma ve süt izni	53
MADDE 75- İşçi özlük dosyası.....	54
MADDE 76- Yönetmelikler	54

BEŞİNCİ BÖLÜM

İş Sağlığı ve Güvenliği

MADDE 77- İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri	55
MADDE 78- İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri.....	55
MADDE 79- İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması	56
MADDE 80- İş sağlığı ve güvenliği kurulu	57
MADDE 81- İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri.....	58

MADDE 82- İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik	
elemanlar	60
MADDE 83- İşçilerin hakları	60
MADDE 84- İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı	61
MADDE 85- Ağır ve tehlikeli işler	61
MADDE 86- Ağır ve tehlikeli işlerde rapor	62
MADDE 87- On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor	62
MADDE 88- Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik ..	63
MADDE 89- Çeşitli yönetmelikler	63

ALTINCI BÖLÜM

İş ve İşçi Bulma

MADDE 90- İş ve işçi bulmaya aracılık	64
---	----

YEDİNCİ BÖLÜM

Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi

MADDE 91- Devletin yetkisi	64
MADDE 92- Yetkili makam ve memurlar	65
MADDE 93- Yetkili memurların ödevi	66
MADDE 94- Muafiyet	66
MADDE 95- Diğer merciler tarafından yapılan teftişler	66
MADDE 96- İşçi ve işverenin sorumluluğu	67
MADDE 97- Zabitanın yardımı	67

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İdari Ceza Hükümleri

MADDE 98- İşyerini bildirme yükümlülüğüne aykırılık.....	68
MADDE 99- Genel hükümlere aykırılık.....	68
MADDE 100- Toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık	69
MADDE 101- Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna Aykırılık	69
MADDE 102- Ücret ile ilgili hükümlere aykırılık	69
MADDE 103- Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık.....	70
MADDE 104- İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık	70
MADDE 105- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık ...	71
MADDE 106- İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık.....	72
MADDE 107- İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık	72
MADDE 108- İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar	72

DOKUZUNCU BÖLÜM

Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler

MADDE 109- Yazılı bildirim	73
MADDE 110- Konut kapıcılarının özel çalışma koşulları.....	73
MADDE 111- Sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri	73

MADDE 112- Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı	76
MADDE 113- Bazı işlerde çalışanların ücretlerinin güvencesi	76
MADDE 114- Üçlü Danışma Kurulu	76
MADDE 115- Kantin açılması	77
MADDE 116-	77
MADDE 117-	77
MADDE 118-	77
MADDE 119-Yönetmelikler	77
MADDE 120- Yürürlükten kaldırılan hükümler	77
GEÇİCİ MADDE 1-	77
GEÇİCİ MADDE 2-	78
GEÇİCİ MADDE 3-	78
GEÇİCİ MADDE 4-	78
GEÇİCİ MADDE 5-	78
GEÇİCİ MADDE 6-	78
MADDE 121- Yürürlük	78
MADDE 122- Yürütme	79

1475 SAYILI İŞ KANUNU’NUN 14. MADDESİ

Kıdem tazminatı	83
-----------------------	----

4857 SAYILI İŞ KANUNU İLE İLGİLİ YÖNETMELİKLER

İŞ KANUNUNA İLİŞKİN FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ	91
ASGARİ ÜCRET YÖNETMELİĞİ	96

POSTALAR HALİNDE İŞÇİ ÇALIŞTIRILARAK YÜRÜTÜLEN İŞLERDE ÇALIŞMALARA İLİŞKİN ÖZEL USUL VE ESASLAR HAKKINDA YÖNETMELİK	102
ALT İŞVERENLİK YÖNETMELİĞİ.....	107
YILLIK ÜCRETİ İZİN YÖNETMELİĞİ	115
YURTIÇİNDE İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK	125
HAFTALIK İŞ GÜNLERİNE BÖLÜNEMEYEN ÇALIŞMA SÜRELERİ YÖNETMELİĞİ	135
İŞ KANUNUNA İLİŞKİN ÇALIŞMA SÜRELERİ YÖNETMELİĞİ.....	140
YÜZDELERDEN TOPLANAN PARALARIN İŞÇİLERE DAĞITILMASI HAKKINDA YÖNETMELİK	144
ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN ÜÇLÜ DANIŞMA KURULUNUN ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	150
ÜCRET GARANTİ FONU YÖNETMELİĞİ.....	155
İŞÇİ ÜCRETLERİNDEN CEZA OLARAK KESİLEN PARALARI KULLANMAYA YETKİLİ KURULUN TEŞEKKÜLÜ VE ÇALIŞMA ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	161
SANAYİ, TİCARET, TARIM VE ORMAN İŞLERİNDEN SAYILAN İŞLERE İLİŞKİN YÖNETMELİK	166
SAĞLIK KURALLARI BAKIMINDAN GÜNDE ANCAK YEDİBUÇUK SAAT VEYA DAHA AZ ÇALIŞILMASI GEREKEN İŞLER HAKKINDA YÖNETMELİK.....	175

KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLARIN İŞYERLERİNDE KULLANILMASI HAKKINDA YÖNETMELİK.....	183
KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HAKKINDA YÖNETMELİK.....	199
KADIN İŞÇİLERİN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK.....	205
İŞYERLERİNDE İŞİN DURDURULMASINA VEYA İŞYERLERİNİN KAPATILMASINA DAİR YÖNETMELİK.....	209
İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ İLE ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK.....	217
İŞYERİ BİNA VE EKLENTİLERİNDE ALINACAK SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİNE İLİŞKİN YÖNETMELİK	252
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	268
GEÇİCİ VEYA BELİRLİ SÜRELİ İŞLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKINDA YÖNETMELİK	275
GEBE VEYA EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARIYLA EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA DAİR YÖNETMELİK.....	280
ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMA USUL VE ESALARI HAKKINDA YÖNETMELİK	308
ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	319
AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER YÖNETMELİĞİ.....	326
ELLE TAŞIMA İŞLERİ YÖNETMELİĞİ.....	357

GÜRÜLTÜ YÖNETMELİĞİ	363
HAZIRLAMA, TAMAMLAMA VE TEMİZLEME İŞLERİ YÖNETMELİĞİ.....	373
KANSEROJEN VE MUTAJEN MADDELERLE ÇALIŞMALARDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK	378
KİMYASAL MADDELERLE ÇALIŞMALARDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK	388
TİTREŞİM YÖNETMELİĞİ.....	418
İŞ EKİPMANLARININ KULLANIMINDA SAĞLIK VE VE GÜVENLİK ŞARTLARI YÖNETMELİĞİ	430
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETMELİĞİ	449

İŞ KANUNU

Kanun Numarası : 4857

Kabul Tarihi : 22/5/2003

Yayımlandığı R.Gazete :Tarih: 10/6/2003 Sayı: 25134

Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42 Sayfa:

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Amaç ve kapsam

Madde 1 - Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.

Tanımlar

Madde 2 - Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

(Ek fıkra: 23/7/2010-6009/48 md.) Bu Kanunun uygulanması bakımından;

a) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapmak üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hekimler, işyeri hekimini; mühendis, mimar ve teknik elemanlar ise iş güvenliği uzmanını,

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek üzere, gerekli donanım ve personele sahip olan Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseler ortak sağlık ve güvenlik birimini,

c) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapacak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseler eğitim kurumunu,

ifade eder.

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden

veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

(Ek fıkra: 1/7/2006-5538/18 md.) Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya,

hak kazanamazlar.

(Ek fıkra: 1/7/2006-5538/18 md.) Sekizinci fıkrada belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbidir. Sekizinci fıkrada belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında

alışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hukmleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

a) işe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,

b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların alıştırılmasına devam olunması,

yönünde hukmler konulamaz.

İşyerini bildirme

Madde 3 - Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

(Değişik ikinci fıkra: 15/5/2008-5763/1 md.) Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükümüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz zerine verilen kararlar kesindir.

Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespiti onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.

(Ek fıkra:11/6/2003-4884/10 md.) Ancak, şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir.

(Ek fıkra: 15/5/2008-5763/1 md.) Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

İstisnalar

Madde 4 -Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

- a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- e) Ev hizmetlerinde,
- f) İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,

g) Sporcular hakkında,

h) Rehabilitasyon edilenler hakkında,

ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Şu kadar ki;

a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,

c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,

d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,

e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,

f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

Eşit davranma ilkesi

Madde 5 - İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

İşyerinin veya bir bölümünün devri

Madde 6 - İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden

devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.

Geçici iş ilişkisi

Madde 7 - İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen

ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

İKİNCİ BÖLÜM

İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi

Tanım ve şekil

Madde 8 - İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık

Çalışma süresini, temel creti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi

Madde 9 - Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısm süreli yahut deneme süreli ya da diğerk türde oluşturulabilir.

Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri

Madde 10 - Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.

Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

Madde 11 - İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları

Madde 12 - Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

Madde 13 - İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi

tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Çağrı üzerine çalışma

Madde 14 - Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmî süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

Deneme süreli iş sözleşmesi

Madde 15 - Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri

Madde 16- Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır.

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

Süreli fesih

Madde 17 - Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması

Madde 18 - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak. ⁽¹⁾

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

(1) 18/2/2009 tarihli ve 5838 sayılı Kanunun 32 ncı maddesiyle; bu bentte yer alan “Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya yükümlülüklerini yerine getirmek” ibaresi eklenmiş ve metne işlenmiştir.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.

Sözleşmenin feshinde usul

Madde 19 - İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

Fesih bildirimine itiraz ve usulü ⁽²⁾

Madde 20 - İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. (...) ⁽²⁾ taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. ⁽²⁾

(2) *Anayasa Mahkemesi'nin 19/10/2005 tarihli ve E.:2003/66, K.:2005/72 sayılı Kararıyla; bu maddenin birinci fıkrasının son cümlesinin "Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya..." bölümü iptal edilmiştir.*

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(İptal dördüncü fıkra: Anayasa Mahkemesi'nin 19/10/2005 tarihli ve E.:2003/66, K.:2005/72 sayılı Kararı ile.)

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

Madde 21 - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise,

işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi

Madde 22 - İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

Yeni işverenin sorumluluğu

Madde 23 - Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:

a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.

b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.

c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 24 - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 25 - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeeksizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz

fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

Madde 26 - 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

Yeni iş arama izni

Madde 27- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Çalışma belgesi

Madde 28 - İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiye işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

Toplu işçi çıkarma

Madde 29 - İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu ⁽³⁾

Madde 30 – (Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.)

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönlentilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

(3) Bu madde başlığı " Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu" iken, 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 2 nci maddesiyle metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

Yer altı ve su altı işlerinde özörlü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlölüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi özörlü sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan özörlü sigortalıların, aynı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası özörlü çalıştıran, yükömlü olmadıkları halde özörlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özörlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu fıkraya göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. **(Ek cümle: 31/7/2008-5797/10 md.)** Bu fıkrada düzenlenen teşvik, kamu idareleri hariç 506 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara ilişkin matrah ve oranlar üzerinden olmak üzere, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci

maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir. ⁽⁴⁾

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, özörlöülerin ve eski hükömlöülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özörlöünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlöğünün koordinatörlöğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlöğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliğı Genel Müdürlöğü, Özörlöüler İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlöğü ve Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ile en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. ⁽⁵⁾

Eski hükömlü çalıştırılmasında, kanunlardaki kamu güvenliğı ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükömler saklıdır.

(4) 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 38 nci maddesiyle bu fıkranın 1/7/2008 tarihinde yürürlöğe gireceğı hüküm altına alınmıştır.

(5) Bu fıkrasının ikinci cümlesi, Anayasa Mahkemesi'nin 4/2/2010 tarihli ve E.: 2008/57, K.: 2010/26 sayılı Kararı ile iptal edilmiş olup Kararın Resmi Gazete'de yayımlandığı 22/10/2010 tarihinden başlayarak bir yıl sonra yürürlöğe girmesi hüküm altına alınmıştır

Askerlik ve kanundan doğan çalışma

Madde 31 - Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, iş alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret

Ücret ve ücretin ödenmesi

Madde 32 - Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

(Değişik ikinci fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.

(Ek fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usûl ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

İşverenin ödeme aczine düşmesi

Madde 33 – (Mülga : 15/5/2008-5763/37 md.)

Ücretin gününde ödenmemesi

Madde 34 - Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

Ücretin saklı kısmı

Madde 35 - İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü

Madde 36 - Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.

Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu

işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen yetkileri 2 nci maddenin altıncı fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir.

Ücret hesap pusulası

Madde 37 - İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Ücret kesme cezası

Madde 38 - İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul

etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

Asgari ücret

Madde 39 - İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılmasıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek

huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

Yarım ücret

Madde 40 - 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

Fazla çalışma ücreti

Madde 41 - Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşısa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat

karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma

Madde 42 - Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Olağanüstü hallerde fazla çalışma

Madde 43 - Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre

Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

Bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma

Madde 44 - Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir.

Saklı haklar

Madde 45 - Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

Hafta tatili ücreti

Madde 46 - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Şu kadar ki;

a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

Genel tatil ücreti

Madde 47 - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

Geçici iş göremezlik

Madde 48 - İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

Ücret şekillerine göre tatil ücreti

Madde 49 - İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücrettir.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katıdır.

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Tatil ücretine girmeyen kısımlar

Madde 50 - Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler

için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

Yüzdelerin denmesi

Madde 51 - Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

işveren veya işveren vekili yukarıdaki fıkrada sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.

Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Yüzdelerin belgelenmesi

Madde 52 - Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

Yıllık cretli için hakkı ve için süreleri

Madde 53 - işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli için verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi

Madde 54 - Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin

hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.

İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller

Madde 55 - Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin

çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenecilerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Yıllık ücretli iznin uygulanması

Madde 56 - Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

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.

Yıllık izin ücreti

Madde 57 - İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih

arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

İzinde çalışma yasağı

Madde 58 - Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti

Madde 59 - İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İzinlere ilişkin düzenlemeler

Madde 60 - Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Sigorta primleri

Madde 61 - Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

Ücretten indirim yapılamayacak haller

Madde 62 - Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İşin Düzenlenmesi

Çalışma süresi

Madde 63 - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Telafi çalışması

Madde 64 - Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği

Madde 65 – (Mülga: 15/5/2008-5763/37 md.)

Çalışma süresinden sayılan haller

Madde 66 - Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri

Madde 67 - Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur.

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

Ara dinlenmesi

Madde 68 - Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,

b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Gece süresi ve gece çalışmaları

Madde 69 - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri

Madde 70 - Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı

Madde 71 - Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime

devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı

Madde 72 - Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

Gece çalışma yasağı

Madde 73 - Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Analık halinde çalışma ve süt izni

Madde 74 - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. **(Ek cümle : 13/02/2011-6111/76 md.)**Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

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

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

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.

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.

İşçi özlük dosyası

Madde 75 - İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

Yönetmelikler

Madde 76 - Nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63 üncü maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usuller Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına işçi postaları çalıştırılarak işletilen yahut nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, hafta tatillerine ve gece çalışmalarına ve çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelere dair özel usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İş Sağlığı ve Güvenliği

İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri

Madde 77 - İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri ⁽⁶⁾

Madde 78 – (Değişik: 15/5/2008-5763/3 md.)

(6) Bu madde başlığı " Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri“ iken, 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 3 üncü maddesiyle metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

Bu Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

Madde 79 - Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdürlüğünden oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür.

Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak bir yönetmelikle belirtilir.

Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır.

İş mahkemesine itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz.

Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir.

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur.

Yukarıdaki fıkralar gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 78 inci maddede öngörülen yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olamaz.

Bu maddenin birinci fıkrası gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

Madde 80 - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ⁽⁷⁾

Madde 81 – (Değişik: 15/5/2008-5763/4 md.)

İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,

b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelinin görevlendirmekle,

c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle,

yükümlüdürler.

(7) Bu madde başlığı " İşyeri hekimleri " iken, 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 4 üncü maddesiyle metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

İşverenler, bu yükümlölüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceğı gibi, işletme dışında kurulu ortak sağıık ve güvenliik birimlerinden hizmet olarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluklarını ortadan kaldırmaz.

(Ek fıkra: 23/7/2010-6009/49 md.) İşyeri sağıık ve güvenliik birimleri ile ortak sağıık ve güvenliik birimlerinin nitelikleri, ortak sağıık ve güvenliik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar, bu birimlerde bulunması gereken araç, gereç ve teçhizat ile görevlendirilecek işyeri hekimi, iş güvenliğı uzmanı ve diğeri sağıık personelinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri ile eğitim kurumlarının yetkilendirilmeleri, işyeri hekimi ve iş güvenliğı uzmanı eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğitimcilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri ile eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ilgili tarafların görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

(Ek fıkra: 23/7/2010-6009/49 md.) İşyeri hekimlerinin, işyeri sağıık ve güvenliik birimleri ile ortak sağıık ve güvenliik birimlerinde görevlendirilmeleri ve hizmet verilen işyerlerinde çalışan işçilerle sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmeleri hususunda diğeri kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.

(Mülga üçüncü fıkra: 23/7/2010-6009/49 md.)

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatına göre çalıştırılmakta olan hekimlere, üçüncü fıkrada öngörülen eğitimler aldırılmak suretiyle ve aslı görevleri kapsamında, çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşların asıl işveren olarak çalıştırdıkları işçilerin işyeri hekimliğı hizmetleri gördürölür. Bu kurum ve kuruluşların diğeri personel için oluşturulmuş olan sağıık birimleri, işyeri sağıık ve güvenliik birimi olarak da kullanılabilir.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar

Madde 82 – (Mülga: 15/5/2008-5763/37 md.)

İşçilerin hakları

Madde 83 - İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tesbitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.

Bu Kanunun 79 uncu maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı

Madde 84 - İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

Alkollü içki kullanma yasağı;

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen,

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan,

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan,

İşçiler için uygulanmaz.

Ağır ve tehlikeli işler

Madde 85 - Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. ⁽⁸⁾

(8) 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 5 inci maddesiyle 1/1/2009 tarihinden geçerli olmak kaydıyla; bu fıkrafta yer alan "çocuklar" ibaresinden sonra gelmek üzere "ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler" ibaresi eklenmiş ve metne işlenmiştir.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor

Madde 86 - Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin iş girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor

Madde 87 - Ondört yaşından onsekiz yaşına kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların onsekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca

olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz.

Birinci fıkrada yazılı hekimlerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik ⁽⁹⁾

Madde 88 - Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Çeşitli yönetmelikler

Madde 89 - Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı;

a) Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmelerini,

(9) 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 6 ncı maddesiyle; bu maddede yer alan "kurulması gerektiği" ibaresinden sonra gelmek üzere "veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri" ibaresi eklenmiş ve metne işlenmiştir.

b) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

c) Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,

d) Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını,

Öngören yönetmelikler hazırlayabilir.

ALTINCI BÖLÜM

İş ve İşçi Bulma

İş ve işçi bulmaya aracılık

Madde 90 - İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi

Devletin yetkisi

Madde 91 - Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.

(Ek fıkra: 13/02/2011-6111/77 md.)30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenir.

Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

Yetkili makam ve memurlar

Madde 92 - 91 inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93 üncü maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

(Değişik ikinci fıkra : 13/02/2011-6111/78 md.)Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

(Değişik üçüncü fıkra : 13/02/2011-6111/78 md.)Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları

tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.

Yetkili memurların ödevi

Madde 93 - İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

Muafiyet

Madde 94 - İşçi ve işverenlerle bunların meslek kuruluşları tarafından kendilerini ilgilendiren ve iş hayatına ilişkin işlerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazı ile başvurma halinde bu dilekçeler ve bunlarla ilgili tutanak, evrak, defter ve işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Diğer merciler tarafından yapılan teftişler

Madde 95 – (Değişik birinci fıkra: 15/5/2008-5763/7 md.) İşyerinin açılmasına izin vermeye yetkili belediyeler ile diğer ilgili makamlar bu izni vermeden önce, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca iş mevzuatına göre verilmesi gerekli işletme belgesinin varlığını araştırır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca işletme

belgesi verilmemiş işyerlerine belediyeler veya diğer ilgili makamlarca açılma izni verilemez.

Kamu kurum ve kuruluşları, işyerlerinde yapacakları iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teftiş ve denetlemelerin sonuçlarını ve yapacakları işlemleri o yer için yetkili bölge müdürlüğüne bildirirler.

İşyerinin kurulup açılmasına izin vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar her ay bu hususta izin verdikleri, işveren ve işyerinin isim ve adresini ve yapılan işin çeşidini gösterir listeleri bir sonraki ayın onbeşine kadar o yerin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğüne bildirirler.

İşçi ve işverenin sorumluluğu

Madde 96 - İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veya işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonucaandırmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

Zabitanın yardımı

Madde 97 - Bu Kanun hükümlerinin tam ve gerektiği gibi uygulanabilmesi için işyerlerini teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerinin gerekli görmeleri ve istemeleri halinde, zabıta kuvvetleri, bu iş müfettişlerinin görevlerini iyi bir şekilde

yapabilmelerini sağlamak üzere her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdürler.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İdari Ceza Hükümleri

İşyerini bildirme yükümlülüğüne aykırılık

Madde 98 - (Değişik birinci fıkra: 15/5/2008-5763/8 md.) Bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırılan her işçi için yüz Yeni Türk Lirası, 85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası, 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir.

Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

Genel hükümlere aykırılık

Madde 99 - Bu Kanunun;

a) 5 inci ve 7 nci maddelerde öngörülen ilke ve yükümlülüklere aykırı davranan,

b) 8 inci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü madde hükümlerine aykırı davranan,

c) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan,

İşveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.

Toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık

Madde 100 - Bu Kanunun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için 200 milyon lira para cezası verilir.

Özürü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık

Madde 101 - Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için 200 milyon lira para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

Ücret ile ilgili hükümlere aykırılık

Madde 102 - Bu Kanunun;

a) (Değişik: 17/4/2008-5754/85 md.) 32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz Yeni Türk Lirası idari para cezası ,

b) 37 nci maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen 52 nci maddedeki belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline 200 milyon lira para cezası,

c) 41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası,

Verilir.

Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık

Madde 103 - Yıllık ücretli izni bu Kanunun 56 ncı maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57 nci maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59 uncu maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60 ncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.

İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık

Madde 104 - Bu Kanunun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 68 inci maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 69 uncu maddesine aykırı olarak geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71 inci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 73 üncü maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 75 inci maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76 ncı maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

64 üncü ve 65 inci maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık

Madde 105 – (Değişik: 15/5/2008-5763/9 md.)

Bu Kanunun;

a) 78 inci maddesinde öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için iki yüz Yeni Türk Lirası, alınmayan önlemler için izleyen her ay aynı miktar,

b) 86 ncı maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için, 87 nci maddesi gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her çocuk için iki yüz Yeni Türk Lirası,

c) 77 nci maddesine aykırı hareket eden, 78 inci maddesi gereği işletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan, 79 uncu maddesi gereğince faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen, 88 ve 89 uncu maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline biner Yeni Türk Lirası,

d) Bu Kanunun 85 inci maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için bin Yeni Türk Lirası, aynı maddenin

birinci fıkrasında belirtilen mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için beşyüz Yeni Türk Lirası,

idari para cezası verilir.

İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık

Madde 106 - Bu Kanunun 90 ncı maddesinde öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene bir milyar lira para cezası verilir.

İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık

Madde 107 – (Değişik: 23/1/2008 – 5728/500 md.)

Bu Kanunun;

a) 92 nci maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen,

b) 96 ncı maddesindeki yasaklara uymayan,

işveren veya işveren vekiline sekizbin Türk Lirası idarî para cezası verilir.

İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere, fiil suç oluşturmadığı takdirde, sekizbin Türk Lirası idarî para cezası verilir.

İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar

Madde 108 – (Değişik: 15/5/2008-5763/10 md.)

Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. **(Değişik ikinci cümle: 13/02/2011-6111/79 md.)**101 inci ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler

Yazılı bildirim

Madde 109 - Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

Konut kapıcılarının özel çalışma koşulları

Madde 110 - Konut kapıcılarının hizmetlerinin kapsam ve niteliği ile çalışma süreleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin hakları ve kapıcı konutları ile ilgili hususların düzenlenmesinde uygulanacak değişik şekil ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri

Madde 111 – (Değişik: 15/5/2008-5763/11 md.)

Bu Kanunun uygulanması bakımından; sanayiden, ticaretten, tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları aşağıda belirtilmiştir.

Sanayiden sayılacak işlerin esasları şunlardır:

a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma, taş, kum ve kireç ocakları.

b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması.

c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma.

d) Bina yapılması ve onarımı, değiştirilmesi, bozulması, yıkılması ve bunlara yardımcı her türlü sınav yapım.

e) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, havaalanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma.

f) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma.

g) Su ve gaz tesisatı kurma ve işletmesi.

h) Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma.

i) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma.

j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve havaalanlarında yükletilmesi, boşaltılması.

k) Basımevleri.

Ticaretten sayılacak işlerin esasları şunlardır:

a) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınai ürün ve malların alımı ve satımı.

b) Bankacılık ve finans sektörü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk.

c) Su ürünleri alımı ve satımı.

d) Karada, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma.

Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları şunlardır:

a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turuncgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması.

b) Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve rehabilitasyonu, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakım ve geliştirilmesi.

c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele.

d) 854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması.

Yukarıda sayılan esaslar doğrultusunda bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden hangisinin kapsamında sayılacağı; Sanayi ve Ticaret, Çevre ve Orman ile Tarım ve Köyişleri bakanlıklarının görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı

Madde 112 - Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların haklarında bu Kanun ve 854, 5953, 5434 sayılı kanunların hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır.

Bazı işlerde çalışanların ücretlerinin güvencesi

Madde 113 - Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (i) bentlerinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 32, 35, 37, 38 inci madde hükümleri uygulanır. Bu maddelere aykırılık hallerinde ilgililer hakkında ilgili ceza hükümleri uygulanır.

Üçlü Danışma Kurulu

Madde 114 - Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur.

Kurulun çalışma usul ve esasları çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Kantin açılması

Madde 115 - İşyerlerinde, yüzelli ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde, işçilerin ve ailelerinin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisi yapılabilir.

Madde 116 - (13.6.1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ile ilgili olup yerine işlenmiştir.)

Madde 117 - (5.5.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir.)

Madde 118 - (5.5.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir.)

Yönetmelikler

Madde 119 - Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler Kanunun yayımı tarihinden itibaren altı ay içerisinde çıkartılır.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

Madde 120 – 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1 - Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı

maddelerine yapılan atıflar, bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılır.

Geçici Madde 2 - 1475 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır.

Geçici Madde 3 - 1475 sayılı Kanuna göre alınmış bulunan asgari ücret kararı, bu Kanunun 39 uncu Maddesine göre tespit yapılmaya kadar yürürlükte kalır.

Geçici Madde 4 - Mülga 3008 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi hükümleri haklarında uygulanmayanlar için, bu Kanunun geçici 6 ncı maddesinde sözü edilen kıdem tazminatı hakkı 12.8.1967 tarihinden itibaren başlar.

İlk defa bu Kanun kapsamına girenlerin kıdem tazminatı hakları bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren başlar.

Geçici Madde 5 - 1475 sayılı Kanunun 25 inci maddesi ile 3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasında yer alan oranlar, bu Kanunun 30 uncu maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu tarafından yeniden belirleninceye kadar geçerlidir.

Geçici Madde 6 - Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.

Yürürlük

Madde 121 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 122 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

4857 SAYILI KANUNA EK VE DEĞİŞİKLİK GETİREN MEVZUATIN YÜRÜRLÜĞE GİRİŞ TARİHİNİ GÖSTERİR LİSTE

<u>KanunNo.</u>	<u>Farklı tarihte yürürlüğe giren maddeler</u>	<u>Yürürlüğe giriş tarihi</u>
4884	—	17/6/2003
5378	108	7/7/2005
5538	2 ve 81	12/7/2006

Değiştiren Kanun 4857 sayılı Kanunun değişen maddeleri Yürürlüğe giriş tarihi

5728	107, 108	8/2/2008
5754	32, 102	8/5/2008
5763	3,30,33,65,78,81,82,88, 95, 98, 105, 108, 111	26/5/2008
	85	1/1/2009
	30 uncu maddenin altıncı fıkrası	1/7/2008
5797	30 uncu maddenin altıncı fıkrasındaki değişiklik	1/7/2008

tarihinden geçerli olmak üzere

19/08/2008

5838	18	28/2/2009
6009	2, 81	1/8/2010
6111	74,91,92,108	25/02/2011

İŞ KANUNU(*)

1475 SAYILI İŞ KANUNU’NUN

14.MADDESİ

Kanun Numarası : 1475

Kabul Tarihi : 25/8/1971

Yayımlandığı R. Gazete : Tarih : 1/9/1971 Sayı : 1394

Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 10 Sayfa : 3102

() 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun 120 nci maddesiyle, bu Kanunun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmış ve metinden çıkartılmıştır.*

Madde 1-13/E- (Mülga: 22/5/2003/4857/120 md.)

Kıdem tazminatı:

Madde 14 – (Değişik birinci fıkra: 29/7/1983 - 2869/3 md.)

Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

5. (Ek: 25/8/1999 - 4447/45 md.) 506 Sayılı Kanunun 60 ncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmalari nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

(Değişik fıkralar: 17/10/1980 - 2320/1 md.):

İşçilerin kıdemleri, hizmet aktinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır.

İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden, itibaren ⁽¹⁾ işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel ⁽²⁾ işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

(1) 5/5/1981 tarih ve 2457 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle "Bu Kanunun neşri tarihinden itibaren" deyiimi, "12/7/1975 tarihinden itibaren" şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

(2) 5/5/1981 tarih ve 2457 sayılı Kanunun 1 inci maddesi ile "Bu Kanunun neşrinden evvel" deyiimi, "12/7/1975 tarihinden evvel" olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

(Değişik : 29/7/1983 – 2869/3 md.) 13 üncü maddesinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder.

İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır. ⁽³⁾

(Değişik: 17/10/1980 - 2320/1 md.) Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

(Değişik: 10/12/1982 - 2762/1 md.) Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

(Değişik fıkralar: 17/10/1980 - 2320/1 md.):

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılarına ödenir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

(3) Bu fıkroda bulunan “13 üncü maddenin (C) bendinde” ibaresi, 9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunla “13 üncü maddesinde” olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Madde 15-110- (Mülga: 22/5/2003/4857/120 md.)

Ek Madde 1-4- (Mülga: 22/5/2003/4857/120 md.)

Geçici Madde 1-13- (Mülga: 22/5/2003/4857/120 md.)

Ek Geçici Madde 1-(Mülga: 22/5/2003/4857/120 md.)

Madde 111-112- (Mülga: 22/5/2003/4857/120 md.)

4857 SAYILI İŞ KANUNU İLE İLGİLİ YÖNETMELİKLER

İŞ KANUNUNA İLİŞKİN FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 06.04.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25425

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve Kapsam

Madde 1 —Bu Yönetmeliğin amacı, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık normal çalışma süresinin dışında yapılacak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2 —Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3 —Bu Yönetmelikte geçen:

- a) Fazla çalışma: İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmaları,
- b) Fazla sürelerle çalışma: Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmaları ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti

Madde 4 —Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı İş Kanununun 51 inci maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir.

Fazla Çalışmada Sınır

Madde 5 —Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

Serbest Zaman

Madde 6 —Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullanılamaz.

Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler

Madde 7 —Aşağıda sayılan işlerde fazla çalışma yaptırılamaz.

a) İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde,

b) Aynı Kanunun 69 uncu maddesinin 1 inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde (şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir),

c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında.

Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

Madde 8 —Aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

a) 18 yaşını doldurmamış işçiler,

b) İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belirlenen işçiler,

c) İş Kanununun 88 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,

d) Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz.

Fazla Çalışma Yaptırılacak İşçinin Onayı

Madde 9 —Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz.

Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.

Fazla Çalışmanın Belgelenmesi

Madde 10 —İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37 nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 11 —Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 12 —Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

ASGARI ÜCRET YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 01.08.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25540

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, asgari ücretin tespiti sırasında uygulanacak esaslar, Komisyonun toplanma ve çalışma şekli ile komisyonun başkan, üye ve raportörlerine verilecek huzur hakkına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik hükümleri, iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı İş Kanununun kapsamında olan veya olmayan, her türlü işçinin çalıştığı bütün işkollarını kapsar.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen;

- Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- Bakan: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını,
- Komisyon: Asgari Ücret Tespit Komisyonunu,
- Asgari ücret: İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti,

- e) Ücret: Asgari ücreti,
- f) İşkolu: 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 60 ıncı maddesi gereğince çıkarılan İşkolları Tüzüğünde belirtilen işkollarını,
- g) Başkan: Bakan tarafından tespit edilen komisyon üyelerinden herhangi bir üyeyi,
- h) Üye: Asgari Ücret Tespit Komisyonunda görevlendirilen veya seçilen temsilcileri,
- i) Raportör: Bakanlık tarafından altı kişiyi geçmemek üzere Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinden görevlendirilen personeli, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Ücretin Belirlenmesine İlişkin İlke ve Esaslar

Ücrette Eşitlik İlkesi

Madde 5 — Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin birinci fıkrası hükmü saklı kalmak şartıyla, asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayrım yapılamaz.

Ücretin Belirlenmesi

Madde 6 — Komisyon, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler. Ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır.

Ücretin Belirlenmesindeki Esaslar

Madde 7 — Ücret en geç iki yılda bir olmak üzere işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirlenir.

Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Komisyunun Kuruluşu, Görev, Yetki ve Sorumluluğu

Komisyunun Kuruluşu ve Toplantı Esasları

Madde 8 — Komisyon; Bakanlığın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında;

- a) Bakanlık Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı,
 - b) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı,
 - c) Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, (İşgücü, Hizmetler, Fiyat İstatistikleri ve İndeksler Dairesi Başkanlığı)
 - d) Hazine Müsteşarlığı temsilcisi,
 - e) Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli,
 - f) Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilci,
 - g) Bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden,
- kurulur.

Komisyon, Bakanlığın çağrısı üzerine toplanır ve Bakanlıkça hazırlanan gündeme göre çalışır.

Komisyon, en az on üyenin katılımı ile toplanır ve oylarının çoğunluğu ile karar verir. Karara katılmayan üye, isterse katılmama gerekçesini belirtir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Komisyonun her toplantıda aldığı kararlar karar defterine yazılır ve başkan ve üyelerce imzalanır.

Komisyonun ücretin belirlenmesine ilişkin kararı kesindir. Bu kararın, toplanan bilgi ve belgelere göre hazırlanacak bir gerekçeye dayandırılması zorunludur.

Komisyunun Görev, Yetki ve Sorumluluğu

Madde 9 — Komisyon, ücretin belirlenmesinde konuyla ilgili bütün kamu kurum ve kuruluşları ve üniversiteler ile işbirliği yapabilir,

işçi ve işveren kuruluşlarının bu konudaki öneri ve görüşlerini alabilir. Ayrıca Komisyon, gerektiğinde uzman kişilerin bilgisine başvurabilir.

Komisyonadaki görüşmeler ve komisyonun çalışmaları gizlidir. Başkan, üyeler ve raportörler ile bu maddenin kapsamına giren kişi ve kuruluşlar bu görevleri dolayısıyla öğrendikleri her türlü bilgi ve belgeleri gizlemekle yükümlüdür.

Alınan kararlar Başkan tarafından kamuoyuna duyurulur.

Sekreteryaya ve Raportörlük Hizmetleri

Madde 10 — Komisyonun sekreteryaya ve raportörlük hizmetleri Bakanlık Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Ücretin Yürürlüğü, İşverenin Sorumluluğu, İşçi ve İşveren Temsilcilerinde Aranılan Nitelikler

Ücretin Yürürlüğü

Madde 11 – Komisyonca belirlenen ücretler Resmi Gazete’de yayımlanır ve yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girer.

İşverenin Sorumluluğu

Madde 12 — İşçilere, Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük ücret ödenemez. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz.

İşverenler tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz.

İşverenler yayımlanan asgari ücretleri işyerlerinde işçilerin kolayca görebilecekleri bir yerde ilan etmek zorundadır.

İşçi ve İşveren Temsilcilerinde Aranılan Nitelikler

Madde 13 — Komisyona seçilecek işçi ve işveren temsilcilerinin:

- a) Asgari ilköğretim mezunu olması,
- b) 21 yaşını doldurmuş bulunması,
- c) Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hüküm giymemiş olması gerekir.

İşçi ve İşveren Temsilcilerinin Yedekleri

Madde 14 — Bünyesinde en çok işçi ve işvereni bulunduran en üst derecedeki işçi ve işveren kuruluşlarının değişik işkollarından seçecekleri her temsilci için birer yedek temsilci seçilir. Asıl temsilcilerin toplantıya katılması asıldır. Ancak, asıl temsilcilerin görevlerini yapmalarına geçici veya sürekli bir engelin ortaya çıkması halinde, komisyona yedekleri katılır.

İşçi Temsilcilerinin Güvencesi

Madde 15 — Komisyonun işçi temsilcisi üyelerinden işçi olanların, komisyondaki görevleri süresince, iş sözleşmesinden ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları devam eder.

Huzur Hakkı

Madde 16 — Her toplantı günü için komisyon başkanına 1100, üyelerine 1000, raportörlere ise 800 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunan miktarda huzur hakkı ödenir. Ancak, her asgari ücret tespitinde on toplantı gününden fazla huzur hakkı ödenmez.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlükten Kaldırılan Hükümler

Madde 17 — 12/2/1972 tarihli ve 14097 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan "Asgari Ücret Yönetmeliği" değişiklikleriyle birlikte yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 18 — Sayıştay görüşü alınan bu Yönetmelik, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 19 — Bu Yönetmelik hükümlerini Maliye Bakanı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı birlikte yürütür.

POSTALAR HALİNDE İŞÇİ ÇALIŞTIRILARAK YÜRÜTÜLEN İŞLERDE ÇALIŞMALARLA İLİŞKİN ÖZEL USUL VE ESASLAR HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 07.04.2004
Resmi Gazete Sayısı: 25426

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç ve Kapsam

Madde 1 — Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak işletilen veya nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, gece çalışmalarına, hafta tatillerine ve ara dinlenmesine ilişkin özel usul ve esaslar bu Yönetmelikle düzenlenmektedir.

Dayanak

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 76 ncı maddesinin ikinci fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Usul ve Esaslar

Düzenleme ve İlan Yükümlülüğü

Madde 3 — İşveren veya işveren vekilleri, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde

işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlüdür.

İşçi Postaları Sayısının Düzenlenmesi

Madde 4 — İşçi postaları;

a) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir.

b) Bu maddenin (a) bendi dışında kalan ve işçi postaları ile yürütülen diğer işlerde 24 saatlik süre içinde çalıştırılacak işçi postaları sayısı, her bir işçi postasının çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen Yönetmelikte belirtilen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenlenir.

c) Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde işçi postaları sayısı, her bir postanın çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrasında öngörülen Yönetmelikte belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenir.

d) İşçi postaları sayısının düzenlenmesinde, 10/9/1960 tarihli ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 43 üncü maddesi hükümleri gözönünde tutulur.

Gece Çalıştırılma Yasağı

Madde 5 — 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında tanımlanan gece dönemine denk düşen 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları yasaktır.

Ücretten İndirim Yapılamayacağı

Madde 6 — Bir işçi postası ile yürütülen işlerde, ikili ya da daha çok posta sayısının artırılması ya da üç posta halinde çalışılan

işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında saptanması sonucunda, çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun, indirim yapılamaz.

Gece Çalışma Süresi

Madde 7 — Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, İş Kanununun 42 ve 43 üncü maddeleri ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 70 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen haller dışında, işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır.

Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır.

İşçi Postalarının Değişme Süresi

Madde 8 — Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenir.

Zorunluluk olmadıkça işçilerin postaları değiştirilemez. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesi uyarınca, gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, olanakların elverdiği ölçüde gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

İşin niteliği ve yürütümü, iş sağlığı ve güvenliği gözönünde tutularak, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Posta Değişiminde Dinlenme Süresi

Madde 9 — Posta değişiminde işçiler sürekli olarak en az onbir saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz. Bu hüküm, postası değiştirilen işçilere de uygulanır.

Ara Dinlenmesi

Madde 10 — Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslar uyarınca ara dinlenmesi verilir. İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve bu Yönetmelikteki esaslara göre verilir.

Hafta Tatili

Madde 11 — Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur.

İsim Listeleri

Madde 12 — İşveren veya işveren vekilleri, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler için işe başlamadan önce alınan periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 13 — Bu Yönetmelik, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

ALT İŞVERENLİK YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 27.09.2008

Resmi Gazete Sayısı: 27010

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç ve Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarını, alt işverene ait işyerinin bildirimini, tescilini, alt işverenlik sözleşmesinde bulunması gereken hususları düzenlemektir.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 3 üncü maddesi hükmüne dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Alt işveren: Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,

b) Alt işverenlik sözleşmesi: Asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı olarak yapılan ve 10 uncu maddede belirtilen hususları ihtiva eden sözleşmeyi,

c) Asıl iş: Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan işi,

ç) Asıl işveren: İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin

gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,

d) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

e) Bölge Müdürlüğü: İşyerinin kayıtlı olduğu Bakanlık Bölge Müdürlüğünü,

f) Kanun: 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununu,

g) Muvazaa:

1) İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini,

2) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini,

3) Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini,

4) Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri,

ihativa eden sözleşmeyi,

ğ) Yardımcı iş: İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Bildirimi ve İşyerinin Tescili

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları

MADDE 4 – (1) Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için;

a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.

b) Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.

c) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.

ç) Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.

d) Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.

İşyerini bildirme

MADDE 5 – (1) Alt işveren, kendi işyeri için Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrası hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür.

(2) Alt işveren, işyerinin tescili için şekli Bakanlıkça belirlenen işyeri bildirgesi ile birlikte 6 ncı maddede belirtilen belgeleri bölge müdürlüğüne verir.

(3) Bir işyerinde her ne suretle olursa olsun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması yeni bir işyeri kurulması olarak değerlendirilir.

İşyeri bildirgesi ile birlikte verilecek belgeler

MADDE 6 – (1) İşyeri bildirgesi ile birlikte;

- a) Tüzel kişiler için Ticaret Sicil Gazetesi sureti,
 - b) İmza sirküleri,
 - c) Alt işverenlik sözleşmesi ve ekleri,
- bölge müdürlüğüne verilir.

İşyeri tescili

MADDE 7 – (1) Bölge müdürlüğünce, 5 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bildirimde bulunan alt işverenin işyeri tescil edilerek işyeri için bir sicil numarası verilir.

(2) İşyeri bildirgesinde beyan edilen bilgilerin ve eklenmesi gereken belgelerin eksik veya gerçeğe aykırı olması hâlinde işyerinin tescili yapılmaz.

Kayıt dışı alt işveren işyerlerinin tescil işlemleri

MADDE 8 – (1) Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarınca işyerlerinde yapılan denetimlerde ya da ihale makamları, ruhsata tabi işlerde (maden arama ve işletme, inşaat, taş ocağı ve benzeri) ruhsatı veren merciler (valilikler, kaymakamlıklar, belediyeler), sosyal güvenlik il müdürlükleri, vergi daireleri de kendi mevzuatları açısından yaptıkları işlemler sırasında, işyerlerinin Kanunun 3 üncü maddesine göre ilgili bölge müdürlüğüne bildirimde bulunup bulunmadığını kontrol ederler. Bildirim yapmamış olan işyerlerinin unvan ve adreslerini ilgili bölge müdürlüğüne bir yazı ile en geç 15 gün içinde bildirirler.

(2) Denetim elemanlarınca veya kamu kurumlarınca yapılan bildirimler dikkate alınarak bölge müdürlüğünce Kanunun 3 üncü maddesine göre gerekli işlemler yapılır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Alt İşverenlik Sözleşmesi, Asıl İşin Bölünmesi ve Muvazaanın İncelenmesi

Alt işverenlik sözleşmesi

MADDE 9 – (1) Alt işverenlik sözleşmesi asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı şekilde yapılır.

(2) Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan ve işin üstlenilmesine esas teşkil eden sözleşmede, 10 uncu maddede yer alan

hususların bulunması hâlinde söz konusu sözleşme alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilebilir.

Alt işverenlik sözleşmesinde yer alması gereken hususlar

MADDE 10 – (1) Alt işverenlik sözleşmesinde;

- a) Asıl işveren ile alt işverenin işyeri unvanı ve adresi,
- b) Asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişiliği ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması hâlinde işveren vekillerinin adı soyadı ve adresi,
- c) İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu,
- ç) Alt işverene verilen işin ne olduğu,
- d) Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyor ise; verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama,
- e) Taraflarca öngörülmüş ise işin başlama ve bitiş tarihleri,
- f) Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği,
- g) Kanunun 2 nci maddesinde yer alan; asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden, alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı,
- ğ) Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması hâlinde, bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı,
- h) Alt işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları,
- ı) Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzası, hususlarına yer verilir.

(2) Bir işyerinde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir işin alt işverene verilmesi hâlinde, alt işverenin uzmanlığını belgelendirmesi amacıyla sözleşme kapsamındaki işe uygun; iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları sözleşmeye eklenir.

İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş

MADDE 11 – (1) İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş, mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iştir.

(2) İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır.

(3) Ancak asıl iş;

a) İşletmenin ve işin gereği,

b) Teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi,

şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebilir.

(4) Asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene veremez.

Muvazaanın incelenmesi

MADDE 12 – (1) 7 nci madde uyarınca tescili yapılan işyeri için 6 ncı maddede belirtilen belgelerde Kanuna aykırılık veya muvazaa kanaatini oluşturan delillerin bulunması hâlinde, söz konusu belgeler gerekçesi ile birlikte incelenmek üzere bölge müdürlüğünce iş teftiş grup başkanlığına intikal ettirilir.

(2) Muvazaanın incelenmesinde özellikle;

a) Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı,

b) Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı,

c) Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,

ç) Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı,

d) İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı,

e) Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı,

f) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı,

g) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı,

hususları göz önünde bulundurulur.

İnceleme sonucu yapılacak işlemler

MADDE 13 – (1) Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin iş müfettişlerince incelenmesi sonucunda muvazaanın tespitine ilişkin gerekçeli müfettiş raporu bölge müdürlüğünce işverenlere tebliğ edilir. Tebliğ tarihinden itibaren 6 işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.

(2) Rapora 6 işgünü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaanın tespitini onamış ise tescil işlemi bölge müdürlüğünce iptal edilir ve alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.

(3) İş müfettişinin muvazaalı işlemi tespit etmesi durumunda; itiraz süresinin geçmesi ya da mahkeme kararı ile muvazaanın onanması hâlinde asıl işveren ve alt işveren veya vekillerine idari para cezası uygulanır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Geçiş hükmü

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce kurulan ve hâlen devam eden asıl işveren-alt işveren ilişkisinde 10 uncu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen belgeler aranmaz.

Yürürlük

MADDE 14 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 15 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 03.03.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25391

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, 4857 sayılı İş Kanununun 53 üncü maddesi uyarınca, işverenlerce işçilere verilecek yıllık ücretli izinlerin usul ve esaslarını belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 — 4857 sayılı İş Kanununa dayanılarak işverenler tarafından işçilere kullanılacak yıllık ücretli izinler, aynı Kanunun 1 inci maddesi kapsamına giren işyerlerinde bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara göre yürütülür.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 60 ncı maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

İzin Hakkının Belirlenmesi ve Kullanımı

Yıllık Ücretli İzine Hak Kazanma

Madde 4 — İş Kanununun 53 üncü maddesinin birinci fıkrası ile 54 üncü maddesindeki esaslar ve 55 inci maddesindeki durumlar göz önünde tutularak her işçinin yıllık ücretli izne hak kazandığı tarih bu

Yönetmeliğin 20 nci maddesinde sözü geçen yıllık ücretli izin kayıt belgesine yazılır.

Yıllık izin süresinin ve izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçinin aynı işverene ait işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilir. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanun veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler de, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında birleştirilerek göz önünde bulundurulur.

İzin Kullanma Dönemleri

Madde 5 — İşveren veya işveren vekilleri, bu Yönetmeliğin 15 inci maddesinde belirtilen izin kurulu veya 18 inci maddeye dayanılarak bunun yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir. Bunu işyerinde ilan eder.

Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

Madde 6 — Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

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 yol izni vermek zorundadır.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanununun 17 nci maddesinde belirtilen bildirim süresi ile 27 nci maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

İzin İsteğinin Zamanı

Madde 7 — İşçi yukarıdaki maddelere göre hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir.

İşveren veya işveren vekilleri, bu istekleri Yönetmeliğin 15 inci maddesinde sözü geçen izin kuruluna veya 18 inci maddesinde belirtilen kişilere bildirir.

İzin İsteği ve Verilmesi

Madde 8 — İşçi yıllık izin isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar.

İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır.

Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir.

Yol izni alanlar bu süreyi kullanmadan işe dönerlerse, işveren bunları anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir.

İzin Süresinin Tespiti

Madde 9 — İşçinin izin süresi, iznini hak ettiği tarihteki hizmet süresine ve 4857 sayılı Kanunun 55 inci maddesine göre belirlenir.

İşyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz.

Ancak, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Toplu İzin

Madde 10 — İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir.

Bu uygulamaya gidildiğinde, izin kurulu izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve Kanunun 53 üncü maddesindeki izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenler ve ilan eder.

Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Şu kadar ki, ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir.

Toplu İzin Uygulanması Dışında Tutulacak İşçiler

Madde 11 — Toplu izin uygulanması halinde işveren veya işveren vekili, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin

sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir.

Bu durumda olanların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilir.

Mevsimlik veya Kampanya İşlerinde Yıllık Ücretli İzin

Madde 12 — İş Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

Kısmi Süreli ve Çağrı Üzerine Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin

Madde 13 — Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanırlar ve farklı işleme tabi tutulamaz.

Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanırlar.

Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.

Geçici İş İlişkisiyle Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzinleri

Madde 14 — Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında, geçici iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği takdirde, bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İzin Kurullarının Oluşumu, Toplantı Usulü, Görev ve Yetkileri

İzin Kurulunun Oluşumu

Madde 15 — İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur.

Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir.

Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerinde izin kurulunun işçi üyeleri ve yedekleri, o işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir. İzin kurulu başkanı ile üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilan edilir. Asil üyelerin yokluğunda yedeklerin biri başkanın çağrısı üzerine toplantıya katılır.

Herhangi bir nedenle eksilen üye ve yedekler aynı şekilde tamamlanır. İzin kurulu üyelerinin seçimi iki yılda bir yapılır. Yeni izin kurulu üyeleri seçilinceye kadar eski kurul üyeleri görevine devam eder.

Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden sonra yeni açılacak işyerlerinde seçim, işyerlerinin faaliyete geçtiği tarihi takip eden bir yıl içerisinde yapılır.

İzin Kurulunun Görev ve Yetkileri

Madde 16 — İzin kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

a) İşçiler tarafından verilir işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak,

b) İzin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde bulundukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak,

c) İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili işçiye bildirmek,

d) Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı geçirilebilmesi için kamplar ve geziler düzenlemek, bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene tekliflerde bulunmak.

İzin kurulunun çalışmaları için gerekli yer, eleman, araç ve gereçler işveren tarafından sağlanır.

İzin Kurulunun Toplantıları

Madde 17 — İzin kurulu kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek üzere yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında ve gerektiğinde başkanın çağrısı ile iş saatleri içerisinde toplanır. Toplantılarda alınan kararlar ve yapılan işler izin kurulu karar defterine yazılarak imzalanır.

İzin Kurulu Bulunması Zorunlu Olmayan İşyerleri

Madde 18 — İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde; izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir.

Yıllık İzin Çizelgelerinin Hazırlanması ve İlanı

Madde 19 — İzin kurulunca hazırlanıp ilan edilecek çizelgede işçinin;

- a) Adı soyadı,
 - b) Sicil numarası,
 - c) İşe giriş tarihi,
 - d) Yıllık izne hak kazandığı tarih,
 - e) İşyerindeki çalışma süresi,
 - f) İzin günleri sayısı,
 - g) Yol izni günleri sayısı,
 - h) İznin başlama tarihi,
 - ı) İznin sona ereceği tarih,
- belirtilir

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin İşverenin Yükümlülükleri

Yıllık İzin Kaydı

Madde 20 — İşveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği bu Yönetmeliğe ekli yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır.

İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir.

Ücretin Ödenmesi

Madde 21 — İzin ücretinin belirlenmesinde; fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, primler, sosyal yardımlar ve işyerinin devamlı işçisi olup, normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler hesaba katılmaz.

İşveren veya işveren vekili, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izine başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorundadır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde izin ücreti yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara; izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Madde 22 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 23 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-I

YILLIK ÜCRETLİ İZİN KAYDI

İşçinin Soyadı:		Adı:	Sicil No:										
İşe Giriş Tarihi:													
		Bir Yıllık çalışma Süresi İçinde Çalışılmayan Gün Sayısı ve Nedenleri											
Yıl	Bir Yıl önceki izin hakkını Kazandığı Tarih	Hastalık	Askerlik	Zorunluluk Hali	Devamsızlık	Diğer Nedenler	İzne Hak Kazandığı Tarih	İşyerindeki Kıdemi	İzin Süresi	Yol İzni	İzin Başlangıç Tarihi	İzin Bitiş Tarihi	İşçinin İmzası

NOT: İlk defa yıllık ücretli izin hakkından faydalananlar için (Bir yıl önceki izin hakkını kazandığı tarih) sütunu boş bırakılacaktır.

YURTIÇİNDE İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 25.04.2009

Resmi Gazete Sayısı: 27210

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, iş arayanlar ile işverenlere Kurum tarafından sunulan hizmetlere ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 ve 90 ncı maddeleri, 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 3 üncü maddesi ile 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Eski hükümlü: Bir yıldan uzun süreli bir cezadan veya Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenleri, cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, koşullu salıverilenleri, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanları ve ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanları,

b) Kurum: Türkiye İş Kurumunu,

c) Kurum portalı: Kurum hizmetlerine ilişkin içerikleri bir arada bulunduran Kurum internet sitesini,

ç) Kurum ünitesi: Kurum İl/Şube Müdürlüklerini,

d) Öncelik hakkına sahip olanlar: Kanun veya Bakanlar Kurulu Kararıyla kamu kurum ve kuruluşlarının işçi kadrolarına gönderilmede veya alınmada öncelik hakkına sahip olduğu belirlenenler ile kamu kurum ve kuruluşlarının sürekli işçi kadrolarında çalışırken, disiplin soruşturması nedeniyle işten çıkarılanlar dışında, tekrar kamu kurum ve kuruluşlarının sürekli işçi kadrolarına yerleşmek isteyenleri,

e) Özürlü: Doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden çalışma gücünün en az % 40 mdan yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri,

f) Sigortalı işsiz: 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına giren işyerlerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken 4447 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimseyi,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Kayıt İşlemleri

Kayıt

MADDE 4 – (1) Kurum hizmetlerinden yararlanmak isteyen iş arayan ve işverenlerin Kurum portalına üye olarak veya şahsen Kurum ünitelerine başvurarak kaydolmaları zorunludur.

(2) Kaydolan iş arayanlardan özürlü, eski hükümlü statüsünde veya öncelik hakkına sahip olduğunu beyan edenler, durumlarını Kurum ünitesine belgeleyene kadar bu statüde değerlendirilmezler.

(3) Kayıt sırasında alınacak bilgiler ve kayıt ile ilgili diğer hususlar Kurum tarafından belirlenir.

Kayıt şartları

MADDE 5 – (1) İş arayan olarak kaydolmak için;

a) 14 yaşını doldurmuş olmak,

b) T.C. kimlik numarası, yabancılar için İçişleri Bakanlığı tarafından verilen yabancı kimlik numarasına sahip olmak,

c) Özürlüler için "Sağlık Kurulu Raporu"na, eski hükümlüler için "Eski Hükümlü Belgesi"ne, öncelik hakkına sahip olanlar için de bu durumlarını kanıtlayıcı belgeye sahip olmak,

gerekir.

(2) İşveren olarak kaydolmak için, Sosyal Güvenlik Kurumu işyeri sicil numarasına sahip olunması gerekir.

İş arayan kaydı geçerlilik süresi

MADDE 6 – (1) İş arayanların kayıtlarının geçerlilik süresi, bir yıldan az olmamak kaydıyla Kurumca belirlenir.

(2) Bu süre içinde Kurumca işe yerleştirilenler ve iş aramaktan vazgeçtiğini beyan edenler ile kayıt esnasında beyan edilen iletişim bilgileri ile kendisine ulaşamayanlar, mevcut kayıtlarını güncelleyene kadar iş arayan olarak değerlendirilmez.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İşgücü İhtiyaçlarının Karşılanması ve İşe Yerleştirme

İşgücü talebi

MADDE 7 – (1) Kamu kurum ve kuruluşlarının işgücü taleplerinin verilmesine ilişkin işlemler, kamuda işçi istihdamına ilişkin mevzuat hükümleri doğrultusunda yapılır.

(2) Kurum portalına kaydolan özel sektör işverenleri işgücü talebi verilmesine ilişkin işlemleri portaldan yapabilecekleri gibi bu işlemlerin Kurum tarafından yapılmasını da isteyebilir.

Talebin karşılanması

MADDE 8 – (1) Kamu kurum ve kuruluşlarının işgücü taleplerinin karşılanmasına ilişkin işlemler, kamuda işçi istihdamına ilişkin mevzuat hükümleri doğrultusunda yapılır.

(2) Özel sektör işveren talepleri Kurum tarafından belirlenecek usul ve esaslar dahilinde ilan edilir.

(3) Özel sektör işverenlerinden alınan işgücü taleplerine seçme işlemi, Kurum ünitesince veya işveren tarafından Kurum portalı üzerinden, talep şartları dikkate alınarak, kayıtlı iş arayanlar arasından yapılır.

(4) İş arayanlar Kurum portalında bulunan açık işlere Kurum aracılığıyla veya doğrudan başvurabilirler.

İşsizlik ödeneği almakta olanların işe yerleştirilmeleri

MADDE 9 – (1) İşsizlik ödeneği almakta olan sigortalı işsizler, Kurumca önerilen işi aşağıda belirtilen nedenler dışında reddedemez.

a) Sigortalı işsizin, mesleğine uygun ve son çalıştığı işin ücret/çalışma koşullarına yakın olmayan bir işte çalıştırılmak istenmesi,

b) Sigortalı işsizin eğitim durumuna, yaşına, cinsiyetine, fizik ve sağlık durumuna uygun olmayan bir işte çalıştırılmak istenmesi,

c) İşverenin önerdiği iş sözleşmesinin, iş yasalarında belirlenmiş olan asgari ücret, günlük ve/veya haftalık çalışma süresi, fazla çalışma ücreti, yıllık ücretli izin gibi çalışma koşulları hükümlerine aykırı koşullar içermesi,

ç) Sigortalı işsizin ikamet ettiği yerin belediye mücavir alanı sınırları dışında bir iş olması,

d) İşsizin, önerilen işyerinde daha önce 4857 sayılı İş Kanununun 24/II maddesine istinaden haklı sebeple ayrılmış olması.

(2) Önerilen işin haklı neden olmaksızın reddedilmesi halinde işsizlik ödeneği kesilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Özürlü ve Eski Hükümlülerin İşe Yerleştirilmesi

Çalıştırma yükümlülüğü

MADDE 10 – (1) İşverenler;

a) 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları, özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ile yüzde iki eski hükümlü işçiyi,

b) Tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde 51 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ile yüzde iki eski hükümlü işçiyi

meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

Çalıştırılacak özürlü ve eski hükümlü işçi sayısının tespiti

MADDE 11 – (1) Zorunlu çalıştırılacak özürlü ve eski hükümlü işçi sayısının tespitinde belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan tüm işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve işyerindeki tam süreli çalışan işçi sayısına ilave edilir. İşyerinde kısmi süreli olarak çalıştırılan özürlü ve eski hükümlü işçi bulunması halinde bunlar da çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve toplam işçi sayısından düşülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olan kesirler tama dönüştürülür.

(2) Fıkradaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

(3) 10/6/2004 tarihli ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanuna göre kurulan özel güvenlik şirketleri ile kurumların kendi ihtiyacı için kurduğu güvenlik birimlerinde güvenlik elemanı olarak çalışan işçiler özürlü ve eski hükümlü işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz.

(4) Özürlü ve eski hükümlünün talebi halinde, işyerlerinde kısmi süreli çalışma yapan işveren tarafından özürlü ve eski hükümlüler

işvereni, özürünün işe başlama tarihinden itibaren bu durumu en geç onbeş iş günü içinde Kuruma bildirmesi ve tescil ettirmesi zorunludur. Kurum tarafından tescili yapılmayan işçi özürlü statüsünde değerlendirilmez.

(3) İşyerinin işçisi iken özürlü duruma düşenlere öncelik tanınır.

Özürlü ve eski hükümlü talebi

MADDE 14 – (1) Kamu ve özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü bulundukları işçileri, yükümlülüğün doğmasından itibaren beş iş günü içinde niteliklerini de belirterek Kurumdan talep eder.

(2) Taleplerde, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştıracı şartlar öne sürülemez.

(3) Özürlü statüsündeki işçi taleplerinde, işin niteliği gerektirmediği sürece, özürlülük oranına üst sınır getirilemez ve özür grupları arasında ayırım yapılamaz.

(4) Eski hükümlü statüsündeki işçi taleplerinde, eski hükümlüler arasında suç tasnifine göre ayırım yapılamaz.

Özürlü ve eski hükümlü talebinin karşılanması

MADDE 15 – (1) Özel sektör işvereni, özürlü açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren otuz gün içinde karşılamak zorundadır.

(2) Kurum, özel sektör işverenin özürlü talep tarihinden itibaren en geç on gün içinde, başvurulardan nitelikleri uygun özürhükümlüleri durumlarını ve niteliklerini belirten belgelerle birlikte işverene gönderir. İşveren özürlü açığını, en geç on beş gün içinde, Kurum tarafından gönderilenler ya da Kurum portalında kayıtlı diğer özürlü iş arayanları bizzat seçerek veya kendi imkanlarıyla temin edeceği özürhükümlüler arasından karşılar. İşe alınanları ve alınmayanları, alınmayış nedenlerini de belirterek Kuruma bildirir.

(3) Kamu işyerlerinin özürlü ve eski hükümlü talepleri, kamuda işçi istihdamına ilişkin mevzuat hükümleri çerçevesinde karşılanır.

Çalışırken özürlü, eski hükümlü kapsamına girenler

MADDE 16 – Çalışırken özürlü, eski hükümlü olan ve iş akdi feshedilmeyenler için tescil talebinde bulunulması halinde gerekli belgelerine istinaden Kurumca özürlü, eski hükümlü olarak tescilleri yapılır.

Ayrımcılık yasağı

MADDE 17 – (1) İşe alınmada; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan aşamaların hiçbirinde özürlüler ve eski hükümlüler aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.

(2) Çalışan özürlü ve eski hükümlülerin aleyhine sonuç doğuracak şekilde, diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.

(3) Ayrımcılık veya farklı muamele gösteren kamu kurum ve kuruluşları ile işverenler için 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 122 nci maddesi hükümleri uygulanır.

İşyeri ve çalışma koşullarının özürlülere göre hazırlanması

MADDE 18 – (1) İşverenler, işyerlerini özürlülerin çalışmalarını kolaylaştıracak ve işin özürlü çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmaları için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorundadırlar.

(2) Uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri iş kanunlarında belirtilen sürelerden az olmamak koşuluyla, özürünün durumuna göre belirlenebilir.

Özürlülerin çalıştırılmayacakları işler

MADDE 19 – (1) Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz.

(2) Özürlüler, sağlık kurulu raporunda çalıştırılmayacakları belirtilen işlerde çalıştırılmaz.

Eski hükümlülerin çalıştırılmayacakları işyerleri

MADDE 20 – (1) Eski hükümlülerin, herhangi bir sınırlama olmaksızın kamuya ait işyerlerinde çalıştırılmaları esastır. Ancak, kamu güvenliği ile ilgili hizmet üreten işyerlerinde eski hükümlü çalıştırılmaz. Bu kapsamdaki işyerleri ilgisine göre, Adalet, Milli Savunma, İçişleri ve Milli Eğitim Bakanlıklarının görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit edilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Denetim ve idari para cezası

MADDE 21 – (1) Bu Yönetmelik kapsamındaki işyerlerinde çalıştırılacak özürlü ve eski hükümlü işçilerle ilgili yapılacak denetim, 4857 sayılı İş Kanununun öngördüğü çalışma hayatının denetimi ve teftişi esaslarına göre yapılır.

(2) Özürlü ve eski hükümlü çalıştırılmasına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediği tespit edilen işveren hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 101 inci maddesinde belirtilen idari para cezası, aynı Kanunun 108 inci maddesi gereğince, işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum İl Müdürü tarafından doğrudan verilir.

(3) Kurum tarafından, kamu ve özel kesim işyerlerinden iş ve işgücü konularında bilgi istenildiğinde, belirtilen süre içinde bilgi verilmesi zorunludur. Bu bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket eden özel kesim işyerlerine 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 20 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi gereğince idari para cezası verilir. Toplanan bilgiler, Kurum hizmetlerinden başka amaçla kullanılamaz.

Yürürlükten kaldırılan yönetmelikler

MADDE 22 – (1) 28/4/2004 tarih ve 25446 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmeti Hakkında Yönetmelik ile 24/3/2004 tarihli ve 25412 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

MADDE 23 – (1) Bu Yönetmelik yayımlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 24 – (Değişik:RG-10/4/2010-27548)

(1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

Yönetmeliğin Yayımlandığı Resmî Gazete’nin		
Tarihi		Sayısı
25/4/2009		27210
Yönetmelikte Değişiklik Yapan Mevzuatın Yayımlandığı Resmî Gazete’nin		
Tarihi		Sayısı
10/4/2010		27548

HAFTALIK İŞ GÜNLERİNE BÖLÜNEMEYEN ÇALIŞMA SÜRELERİ YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 06.04.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25425

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve Kapsam

Madde 1 —Bu Yönetmeliğin amacı, karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2 —Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 76 ncı maddesinin birinci fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3 —Bu Yönetmelikte geçen;

Haftalık iş günleri: Bir haftalık süre içinde çalışılan günlerin toplamını,

Çalışma dönemi: İşin yapılmasının gerektirdiği en az iki, en çok altı aylık bir denkleştirme süresini,

Çalışma süresi: Bir çalışma dönemindeki toplam iş süresini, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Çalışma Dönemi

Madde 4 —Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerin yürütüleceği çalışma dönemi, işin niteliğine göre, en çok altı ayı geçmemek üzere, işveren tarafından belirlenir.

Çalışma Süresi

Madde 5 —Bir çalışma dönemindeki çalışma süresi, bu dönem içindeki hafta sayısının, haftalık çalışma süresi çarpımı sonunda bulunan miktarı aşamaz.

Çalışma süresinin haftalara tam bölünemediği hallerde, çalışma süresi iş günü üzerinden ve her iş günü 7,5 saatlik iş süresi kabul olunmak suretiyle hesaplanır.

Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde bir çalışma dönemi içindeki haftalık iş süresi 45 saatten az ya da çok olarak belirlenebilir. Ancak kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez.

Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.

Günlük Çalışma Süresi

Madde 6 —Günlük çalışma sürelerinin uygulanmasında;

a) Günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez.

b) 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrasında öngörülen Yönetmeliğin, günlük çalışma sürelerine ilişkin hükümlerine uyulması zorunludur.

c) 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci maddesinde öngörülen Yönetmelik hükümleri saklıdır.

Ara Dinlenmesi

Madde 7 —İşçilere 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslara uygun olarak ara dinlenmesi verilir.

Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri, genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yeri bulunmayan veya duraklama yerleri bulunmakla birlikte işin niteliğinin gereği olarak bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içerisinde verilir.

Günlük Dinlenme

Madde 8 —İşçiler, 24 saatlik süre içinde kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz.

Hafta Tatili

Madde 9 —Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde çalışan işçilere haftanın bir gününde kesintisiz 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmesi zorunludur.

İşçi Postaları

Madde 10 —Bu Yönetmelik kapsamına giren ve postalar halinde çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçi posta sayısı her bir postanın günlük çalışma süresi bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde belirtilen süreleri aşmayacak şekilde düzenlenir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 76 ncı maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen Yönetmeliğin, bu Yönetmeliğe aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

Fazla Çalışma

Madde 11 —Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma, bir çalışma dönemindeki çalışma süresinin dışında yapılan çalışmadır.

Bir çalışma dönemi içinde, izinli veya raporlu bulunmaları veya işe yeni başlamaları veya işten ayrılmaları nedeniyle tam olarak

çalışamayan veya işyerindeki zorlayıcı nedenlerle tam olarak çalıştırılmayan işçilerin fazla çalışmaları, o dönem içinde çalıştıkları gün sayısına göre hesaplanır.

Bir yıl içinde yapılacak fazla çalışmaların toplamı 270 saati aşamaz.

Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde yapılacak fazla çalışmalarda, 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin son fıkrasında öngörülen Yönetmeliğin, bu Yönetmeliğe aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

Zorunlu ve Olağanüstü Durumlarda Fazla Çalışma

Madde 12 —4857 sayılı İş Kanununun 42 nci ve 43 üncü maddeleri ile 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi hükümleri bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde de uygulanır.

Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri

Madde 13 —Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri; çalışma süresi içinde ve 4857 sayılı İş Kanununun 70 inci maddesinde öngörülen Yönetmeliğin, bu Yönetmeliğe aykırı olmayan hükümleri uyarınca yapılır.

İşçilerin Yatacakları Yerin veya Oturdıkları Yere Gitmelerinin Sağlanması

Madde 14 —Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin günlük çalışmalarının oturdıkları yer dışında sona ermesi halinde işveren, işçilerin oturdıkları yere kadar gitmelerini veya yatacak yeri sağlamakla yükümlüdür.

Hizmet Sözleşmesinin Feshinde Yükümlülük

Madde 15 —4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesi ile 25 inci maddesinin I ve III numaralı bentleri uyarınca, işçinin iş sözleşmesinin oturduğu yer dışındaki bir yerde feshi halinde, sözleşmede başka bir hüküm yoksa, işveren işçinin oturduğu yere kadar gitmesini sağlamakla yükümlüdür.

Çalışma Tablo ve Çizelgeleri

Madde 16 —İşverenler düzenleyecekleri tablo ve cetvellerde;

- a) Her çalışma döneminde hareket halindeki taşıtlarda, işin yürütüm ve düzeninden sorumlu olan ile işveren veya işveren vekilini,
 - b) Çalışma dönemini,
 - c) İşin günlük başlayış ve bitiş saatlerini,
 - d) Ara dinlenmesini ve günlük dinlenme zamanlarını,
 - e) Hafta tatili günlerini,
- göstermek, bunları idare büroları ile taşıtlarda bulundurmak, varsa 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34 üncü maddesi anlamında atanmış işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdürler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 17 —Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 18 —Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

İŞ KANUNUNA İLİŞKİN ÇALIŞMA SÜRELERİ YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 06.04.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25425

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç ve Kapsam

Madde 1 —Bu Yönetmeliğin amacı, çalışma sürelerinin uygulanmasına ilişkin esasları düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2 —Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Çalışma Süresi

Madde 3 —Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz.

Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin son fıkrası hükmü saklıdır.

Haftalık Normal Çalışma Süresi

Madde 4 —Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir.

Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.

Bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılmasında;

a) 4857 sayılı İş Kanununun 41, 42 ve 43 üncü maddeleri,

b) 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi hükümleri uygulanır.

Denkleştirme Esasına Göre Çalışma

Madde 5 —Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.

Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Parça başına, akort veya götürü gibi yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde de bu Yönetmeliğin denkleştirmeye ilişkin hükümleri uygulanır.

Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir.

Kısmi Süreli Çalışma

Madde 6 —İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.

Telafi Çalışması

Madde 7 —Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma, telafi çalışmasıdır.

Telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununun 64 üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır.

Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz.

Günlük Çalışma Süresinin Duyurulması

Madde 8 —Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere uygun araçlarla duyurulur.

Yapılan işlerin niteliğine göre, işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

Çalışma Süresinin Belgelenmesi

Madde 9 —İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.

Günlük Çalışma Süresinden Daha Az Çalışılacak İşler

Madde 10 —Sağlık kuralları bakımından, günde, ancak 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde çalışan işçiler hakkında, iş süreleri yönünden, İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrasında öngörülen yönetmelik hükümleri uygulanır.

Sınırlandırma

Madde 11 —Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 12 —Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 13 —Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

YÜZDELERDEN TOPLANAN PARALARIN İŞÇİLERE DAĞITILMASI HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 28.02.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25387

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 51 inci maddesi gereğince, yüzdelerden toplanan paraların, işyerinde çalışan tüm işçilere, yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağını göstermek amacıyla hazırlanmıştır.

Kapsam

Madde 2 — Oteller, lokantalar, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseseler, bu Yönetmelik hükümlerine tabidir.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 10/6/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 51 inci maddesine dayanılarak çıkarılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Yüzdelerin toplanması ve ödenmesi

Madde 4 — İkinci maddede belirtilen işyerlerinde, işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla, kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan veya işverenin kontrolü altında bir araya toplanan paraları, işveren, işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

Yüzdelerin dağıtılmasına ilişkin esaslar

Madde 5 — Yüzdelerin dağıtımında, işyerindeki tüm servislerden elde edilen yüzdelerin toplamı ile işçilerin fiilen yaptıkları işler esas alınır.

İşyerinde çalışan her işçi, toplanan yüzdelerden, fiilen çalıştığı gün sayısına ve elde ettiği puana göre yararlanır.

İşçinin yaptığı işler, puan cetvelinde birden çok gruba giriyorsa, sadece puanı yüksek olan iş esas alınır.

Fazla çalışma yapan ve fazla sürelerle çalışan işçilerin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma saatlerine ait puanları, normal çalışma puanlarına eklenir.

Yüzdelerden ödenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark, işveren tarafından ödenir.

Düğün, çay, balo, ziyafet ve toplantı gibi ilave işlerden, servis karşılığı yüzde alındığı takdirde, bu işler için geçici olarak alınan işçilerin ücretleri, puan cetvelinde yer alan, yapılan iş ve görev unvanları dikkate alınarak hesaplanır. Ancak, bu tutar çalışılan süreye denk gelen asgari ücretin altında olamaz.

İlave işler için alınan işçiler, başka işlerde çalıştırılmaz.

Yüzdelerin belgelenmesi

Madde 6 — Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde sendika temsilcisine, diğer işyerlerinde bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinde belirtilen seçilmiş işçi temsilcisine vermekle yükümlüdür. Bu belgenin şekil ve uygulama usulleri, iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir. Bu belgeler ve belgelerin esas alındığı kayıtlar, beş yıl süreyle saklanır.

Puanların verilmesinde dikkate alınacak hususlar

Madde 7 — İşyerlerinde yapılan işlerin niteliğine göre, işçiler için tespit edilen puanlar, Yönetmelik ekindeki puan cetvelinde gruplar halinde gösterilmiştir.

İşçiler, dahil oldukları grubun alt sınırındaki puanla işe başlarlar. Bu cetvelde yer almayan işler ve unvanlar için, işçiye cetveldeki benzeri işlerden en yakın olanının puanı verilir.

İşyerinde aynı grupta geçen başarılı her üç yıllık hizmet için, bir puan eklenir. İşyerine yeni alınan işçilerin, meslekte geçirdikleri başarılı hizmet yıllarını belgelendirmeleri durumunda, bu hizmetleri de, aynı esaslara göre değerlendirilir. Ancak, bu şekilde bulunacak puanlar, o grubun üst sınırını geçemez. Bir üst gruba atanan işçi, eski grubundaki üst sınır puanına erişmiş ise, yeni grubun alt sınır puanının bir puan fazlasını alır.

Değerlendirilen hizmet sürelerine ilişkin belgeler, işyeri kayıtları arasında saklanmak zorundadır.

Değerlendirme kurulunun oluşturulması

Madde 8 — Hizmet süreleri ile başarı durumları, işyerlerinde oluşturulacak değerlendirme kurulu tarafından tespit edilir. Değerlendirme Kurulu; işveren veya temsilcisinin başkanlığında, sendika temsilcisi ve işveren vekili sıfatını taşımayan en kıdemli birim amirinden oluşur. İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi yoksa, tüm işçilerin katılımıyla, işçilerin kendi aralarında, gizli oy açık sayımla seçecekleri, işçi temsilcisi kurula katılır.

Bu işçi temsilcinin seçimi ile ilgili gerekli işlemler, işveren temsilcisi ile biri servis içi diğeri servis dışı olmak üzere, en kıdemli iki birim amiri tarafından yapılır. Seçim sonucu tutanakla belgelenir ve işyerinde ilan edilir. Temsilcinin herhangi bir nedenle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, aynı usulle yenisi seçilir.

Temsilci seçimine ilişkin belgeler, işyeri kayıtları arasında saklanır.

Çalışma tarzına göre dikkate alınacak puanlar

Madde 9 — Servislerde çalışan işçilerin, puan cetveline göre yaptıkları işin karşılığı olan puanlarının tamamı dikkate alınır.

Servis dışında çalışan işçiler için, işveren tarafından verilen günlük, haftalık veya aylık ücretlerine ilave olarak, yaptıkları işin karşılığında, puan cetvelinde gösterilen puanların, yüzde 25'i dikkate alınır.

Bu Yönetmelik kapsamına giren işyerlerinde, bölümlerin birinci derecedeki sorumlu müdürleri ile müdür yardımcıları ve bunların üzerlerindeki görevlilere, işveren tarafından verilen günlük, haftalık veya aylık ücretlerine ilave olarak, Yönetmeliğin 6 ncı maddesindeki esaslara göre, I. Grup içerisinde tespit edilecek puanın yüzde 5'i verilir.

İzin ve tatil ücretleri

Madde 10 — Servis dışında çalışan işçilerin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile yıllık izin ücretleri karşılığı olarak işveren tarafından ödenecek paraların hesabında, bu işçilere yüzdelerden düşen paylar da dikkate alınır. Bu hesaplama yüzde ile çalışan işçiler için İş Kanununda öngörülen esaslara göre yapılır.

Saklı haklar

Madde 11 — Bu Yönetmelik hükümlerine göre, yüzdelerden pay verilmesi sebebi ile servis dışında çalışan işçilerin, ücret, sosyal yardım ve diğer haklarından eksiltme yapılamaz ve asgari ücret yüzde payı ile tamamlanamaz.

İlan yükümlülüğü

Madde 12 — İşverenler, yüzdelerden toplanan paraların dağıtılacağı işleri, unvanları, puanları ve oranlarını gösteren çizelgeyi işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri bir yerde ilan etmek zorundadır.

Yönetmeliğe aykırı hükümler

Madde 13 — İş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmelerine, bu Yönetmelikte öngörülen esaslara aykırı hükümler konulamaz.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlükten Kaldırılan Yönetmelik

Madde 14 — 21/12/1983 tarihli ve 18258 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 15 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 16 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

PUAN CETVELİ			
Gurup	Yapılan İşler-Görev Ünvanları	Alt Sınır Puanı	Üst Sınır Puanı
I	Başşçı, Maitre D'Hotel, Resepsiyon Şefi.	26	30
II	Başşçı Yrd., Maitre D'Hotel Yrd., Resepsiyon Şef Yrd., Bölüm Şefleri, Ön Kasa Şefi.	22	26
III	Bölüm Şef Yardımcıları, Çamaşırhane Şefi, Resepsiyon ve Rezervasyon Memurları, Aşçı, Şef Kasiyer, Kaptan, Ön Kasiyer, Garson, Barmen, Vale Fannet D. Chambr, Pastacı, Tatlıcı, Soğukçu, Dönerci, Bell Captain, Güvenlik Şefi, Kontrolör, 1. Sınıf Teknik Elemanlar, Baş Şoför, Baş Terzi, Gece Teknisyeni ve benzerlerinin yaptıkları işler.	18	22
IV	Bölüm Memurları, Kasiyer, Güvenlik Görevlisi, Kapıcılar, Kat ve Oda Temizlikçileri, Büfeci, Aşçı Yrd., Garson Yrd., Fırıncı, Sosyer, Kasap, 1. Sınıf Bulaşıkçı, Kahveci ve Ekmekçi, Şef Silici, Kapıcı Bellboy, Bellboy, Hemşire, Santral Memuru, Puantör, Kuru Temizleme ve Çamaşırhane usta ve işçileri, Terziler, Şef Komi, 2. Sınıf Teknik Elemanlar, Şoförler, Baş Bahçevan, Sauna, Nezaretçi, Havuz ve spor sahası sorumluları ve benzerlerinin yaptıkları işler.	14	18
V	Meydancı, Bagajcı, Haberci, Bulaşıkçı, Komi, Bekçi, Bahçevan, İşletme işçileri, Silici, Stajyerler ve benzerlerinin yaptıkları işler.	10	14

ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN ÜÇLÜ DANIŞMA KURULUNUN ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 04.04.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25423

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve Kapsam

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi, hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin bir danışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla oluşturulan Üçlü Danışma Kurulunun teşekkülü, görev ve yetkileri, organları, toplanması, çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 114 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3 — Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Kurul: Üçlü Danışma Kurulu,
- b) Bakan: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını,
- c) Temsilci: Bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesine göre Üçlü Danışma Kurulunu oluşturan Bakanlık ile kamu görevlileri, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları temsilcilerini,
- d) Başkan: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını veya Müsteşarını,

e) Komisyon: Kurulun ihtiyaç duyulan konularda çalışma yapmak üzere oluşturduğu komisyonları,

f) Büro: Çalışma Genel Mdrlğ bünyesinde oluşturulacak ve Kurulun tüm hizmetlerini yürütecek "l Danışma Kurulu Bürosu" nu,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Kurulun Teşekkülü, Görevleri ve Organları

Kurulun Teşekkülü

Madde 4 — l Danışma Kurulu;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Müsteşarı başkanlığında,

a) Gündem konularına göre Bakanlık, bağlı ve ilgili kurumların birim amirlerinden,

b) **(Değişik: RG 15/05/2004-25463)** İşçi sendikaları konfederasyonlarından birer ve en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonundan  temsilciden,

c) **(Değişik: RG 15/05/2004-25463)** Kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer temsilciden, oluşur.

İşveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonlarından katılacak temsilcilerin st düzey yönetici olması esastır.

(Ek: RG 15/05/2004-25463) Kurul, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları ile kamu görevlileri sendikaları konfederasyonları temsilcilerinin birlikte katılımı ile toplanabileceği gibi, gündem konularına göre ayrı ayrı da toplanabilir

Kurulun Görevleri

Madde 5 — Kurulun görevleri şunlardır:

- a) Çalışma hayatına ilişkin politikaların oluşumuna katkı vermek,
- b) Taraflar arasında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,
- c) Çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamalarını izlemek, yeni mevzuat ve yasa değişiklikleri ile ilgili hususlarda görüş oluşturmak,
- d) Uluslararası Çalışma Örgütünün konferans ve faaliyetlerine katılımda, taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak,
- e) "Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında 144 sayılı Sözleşme" hükümlerine uygun çalışmalar yapmak,
- f) Ulusal mevzuatın, Avrupa Birliği'nin çalışma hayatına ilişkin müktesebatına uyumu için taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak,
- g) İhtiyaç duyulması halinde komisyonlar kurmak, üyelerini belirlemek, raporları görüşmek,
- h) Ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlenmesini taraflara önermek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek,
- i) Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi ile ilgili alanlarda araştırmalar yapılmasını taraflara önermek.

Büro

Madde 6 — Kurulun büro hizmetleri Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yürütülür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Kurul Toplantısı

Kurul Toplantı Zamanı

Madde 7 — Kurul, her yıl Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında olmak üzere yılda üç kez toplanır.

Ayrıca, başkanın veya kurul üyelerinden üçünün yazılı istemde bulunması halinde olağanüstü de toplanabilir.

Toplantı Gündemi

Madde 8 — Toplantı gündemi temsilci kuruluşların görüşleri alınmak suretiyle Başkan tarafından belirlenir.

Toplantı gündemi ile yer, gün ve saati, varsa komisyon raporları ve diğer belgeler onbeş gün önceden temsilci kuruluşlara bildirilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çalışma Komisyonlarının Oluşum ve İşleyişi

Çalışma Komisyonları

Madde 9 — Kurul, görev alanına giren konularda araştırma ve inceleme yapmak, görüş bildirmek ve raporlar hazırlamak üzere komisyonlar oluşturabilir.

Komisyonların oluşumu ile işleyişine ilişkin usul ve esaslar kurul tarafından belirlenir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Yayınlar

Madde 10 — Kurul çalışmaları ile komisyon raporlarının yayınlanması kurulun iznine bağlıdır.

Kurul ayrıca kişilere ya da kuruluşlara hazırlattığı araştırma ve benzeri çalışmaları da yayınlatabilir.

Yürürlük

Madde 11 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 12 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

ÜCRET GARANTİ FONU YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 28.06.2009

Resmi Gazete Sayısı: 27272

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde fondan yapılacak ödemeler ile Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik hükümleri 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına giren sigortalılar hakkında uygulanır.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelik, 4447 sayılı Kanunun Ek 1 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Fon: Ücret Garanti Fonunu, 4447 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin; konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulmuş olan Fonu,

b) İşçi Alacak Belgesi: İşçinin ücret alacağını aylar itibariyle gösteren belgeyi,

c) Kurum: Türkiye İş Kurumunu,

ç) Kurum Birimi: Türkiye İş Kurumunun il ve ilçelerde kurulu birimlerini,

d) Ödeme Güçlüğüne Düşme Tarihi: İflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarihi veya aciz vesikası alınması durumunda belge tarihini Temel Ücret: İşçinin 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi gereğince sigorta primine esas tutulan kazancı üzerinden hesaplanan net ücreti,

e) Ücret Alacağı: İşçinin, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki ödenmeyen en fazla üç aylık temel ücrete ilişkin alacakları,

f) Yönetim Kurulu: Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunu ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Fonun Yönetimi, Gelirleri ve Giderleri

Fonun yönetimi

MADDE 5 – (1) 4447 sayılı Kanunun Ek 1 inci maddesinde öngörülen ödemelerde bulunmak üzere kurulan Fon, Yönetim Kurulunun kararları çerçevesinde yönetilir.

Fonun gelirleri ve değerlendirilmesi

MADDE 6 – (1) Fonun gelirleri; işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşur.

(2) Fon, İşsizlik Sigortası Fonu içerisinde farklı bir hesapta takip edilir ve İşsizlik Sigortası Fonunun aylık getirisi oranında nemalandırılır.

(3) Fon, 1/9/2004 tarihli ve 25570 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik çerçevesinde İşsizlik Sigortası Fonu içerisinde değerlendirilir.

Fonun giderleri

MADDE 7 – (1) Fonun giderleri, ücret alacağı ve bu alacağın ödenebilmesine yönelik Yönetim Kurulu kararı ile yapılan diğer harcamalardan oluşur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Başvuru ve Ödemeye İlişkin Usul ve Esaslar

Başvuru

MADDE 8 – (1) Kurum tarafından ücret alacağının ödenebilmesi için iş sözleşmesinin devam edip edilmediğine bakılmaksızın,

a) İşveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda, icra dairesinden alınan aciz vesikası veya 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 105 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanağı ve işveren tarafından düzenlenen işçi alacak belgesi,

b) İşverenin iflası durumunda, mahkemece verilen iflas kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166 ncı maddesi uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge ve iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

c) İşverenin iflasının ertelenmesi durumunda, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166 ncı maddesi uyarınca iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge ve kayyım tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

ç) İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi durumunda, mahkemece verilen konkordato mühlet kararı veya İcra ve İflas Kanununun 288 inci maddesi uyarınca konkordato mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge ve konkordato komiseri veya konkordato tasfiye memuru tarafından onaylanan işçi alacak belgesi ile birlikte işçinin Kurum birimine başvurması gerekir.

Ödemeye ilişkin usul ve esaslar

MADDE 9 – (1) Ek-1’de yer alan İşçi Alacak Belgesi işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki ücret alacaklarına ilişkin olmalıdır.

(2) İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekir.

(3) Günlük ücret alacağı 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamaz.

(4) Ücret alacağı, işçinin Kuruma başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenir.

(5) Bu kapsamda yapılacak ödemeler, Fon kaynaklarıyla sınırlıdır. Ödemeler, Kuruma başvuru sırasına göre yapılır.

Ödemelerin bildirilmesi

MADDE 10 – (1) Ücret alacağının Fondan ödenmesi halinde; aciz vesikası alınmasında işverene ve icra dairesine, konkordato ilanında konkordato komiserine veya konkordato tasfiye memuruna, iflasta iflas idaresine veya iflas masasına, iflasın ertelenmesinde kayyım ve tüm ödemelerde işverenin bağlı olduğu vergi dairesine yazılı olarak bildirilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

MADDE 11 – (1) 18/10/2004 tarihli ve 25617 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Zaman bakımından uygulama

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) 10/6/2003 ve 26/5/2008 tarihleri arasında aciz vesikası, iflas ve konkordato kararları ile işverenin aciz hale düşmesine bağlı olarak işverenden ücret alacağı bulunan işçiler 18/10/2004 tarihli ve 25617 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği hükümlerinden yararlanırlar.

Yürürlük

MADDE 12 – (1) Bu Yönetmelik 26/5/2008 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 13 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü yürütür.

EK-1
İŞÇİ ALACAK BELGESİ

Alacaklı İşçinin TC Kimlik No : Adı Soyadı : Baba Adı : SSK Sicil No : Doğum Yeri : Doğum Tarihi : İkametgahı/Tel No :	Borçlu İşverenin Adı Soyadı/Unvanı : İşyeri Adresi/Tel No : İşyeri SSK Sicil No : İşyeri Vergi Dairesi : İşyeri Vergi No :
Alacak takibinin hangi yolla yapıldığı : *Aciz vesikası alınması *Konkordato ilanı *İflas *İflasın ertelenmesi	
AYLAR İTİBARI İLE TEMEL ÜCRET ALACAKLARI YILI OCAK : ŞUBAT : MART : NİSAN : MAYIS : HAZİRAN : TEMMUZ : AĞUSTOS : EYLÜL : EKİM : KASIM : ARALIK :	
İşçi : İMZA	<u>ONAYLAYANIN</u> ADI SOYADI/ÜNVANI: ONAY TARİHİ: ADRESİ İMZA MÜHÜR

İŞÇİ ÜCRETLERİNDEN CEZA OLARAK KESİLEN PARALARI KULLANMAYA YETKİLİ KURULUN TEŞEKKÜLÜ VE ÇALIŞMA ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 05.03.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25393

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç

Madde 1 —Bu Yönetmeliğin amacı, 4857 sayılı İş Kanununun 38 inci maddesi uyarınca işçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paraları kullanmaya yetkili kurulun teşekkülü ve çalışma esaslarını belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 —İşçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paraların nerelere ve ne kadar verileceği hakkında karar vermeye yetkili kurulun, kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı bu Yönetmelikte belirtilmiştir.

Dayanak

Madde 3 —Bu Yönetmelik, 10/6/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 38 inci maddesine dayanılarak çıkarılmıştır.

Tanımlar

Madde 4 —Bu Yönetmelikte geçen;

a) Bakanlık : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Bakan : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını,

c) Kurul : Yönetmeliğin 5 inci maddesi uyarınca teşekkül eden

kurulu,

d) Ceza Parası : İşverenin toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde gösterilen sebeplerle işçi ücretlerinden ceza olarak yaptığı kesintileri,
ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Kurulun Teşekkülü

Madde 5 —Kurul, Bakanın Başkanlığında;

a) Müsteşar veya görevlendirilecek Müsteşar Yardımcısı,

b) Çalışma Genel Müdürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanından veya yerlerine vekalet edenlerden,

c) En fazla üyeye sahip işçi konfederasyonu yönetim kurulunca seçilecek iki işçi temsilcisinden,

d) En fazla üyeye sahip işveren konfederasyonu yönetim kurulunca seçilecek iki işveren temsilcisinden,
teşekkül eder.

Bakanın toplantıya katılmaması halinde kurula, Müsteşar veya Müsteşar Yardımcısı başkanlık eder.

İşçi ve işveren konfederasyonları seçtikleri temsilci sayısı kadar yedek temsilci seçerler. Asıl ve yedek temsilcilerin görev süreleri iki yıl olup, yeniden seçilebilirler.

Kurulun Toplanması

Madde 6 — (Değişik birinci fıkra:RG-14/06/2007-26552)

Kurul, projeleri incelemek ve karar vermek üzere her yıl Ocak ayında toplanır.

Bakan, gerekli görmesi halinde kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir.

Kurulun nerede, hangi gün ve saatte toplanacağı Bakanlıkça kurul üyelerine toplantıdan en az onbeş gün önce duyurulur.

Kurulun Toplanma ve Karar Yeter Sayısı

Madde 7 —Kurul, en az altı üyenin katılması ile toplanır. Kararlar mevcut üye oylarının çoğunluğu ile verilir. Oyların eşitliği halinde Başkan oyu kararı sağlar.

Kurulun Sekreteryası İşleri

Madde 8 —Kurulun sekreteryası işleri, Çalışma Genel Müdürlüğünce yürütülür.

Kurulun her toplantıda aldığı kararlar Başkan ve üyelere imzalanır. Kararın bir nüshası Karar Defterine yapıştırılır.

Çalışma Genel Müdürlüğü, kurul kararlarına göre işlem yapmak ve sonuçlarını izlemekle görevlidir.

Ceza Paralarının Kullanılacağı Yerler

Madde 9 —Toplanan ceza paraları, işçilerin;

a) Mesleki eğitimleri,

b) İş sağlığı ve güvenliği konularındaki eğitimleri,

c) Sosyal hizmetleri,

ç) **(Ek:RG-14/06/2007-26552) (Değişik:R.G.-17/7/2008-**

26939) Bakanlıkça 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 2 nci maddesi uyarınca yürütülen sosyal hizmetlerin kalitesinin iyileştirilmesi ve bu kapsamda ortaya çıkacak teknik ihtiyaçlar,

için kullanılır. Ayrıca, eğitim tesislerinin yapımı, tefrişi ve işletilmesi için harcanır.

Faydalanacak Kuruluşlar (Değişik:RG-14/06/2007-26552)

Madde 10 —Ceza paraları 9 uncu maddede belirtilen amaçlar için kullanılmak üzere;

a) 2821 sayılı Sendikalar Kanunu uyarınca kurulmuş bulunan sendika ve konfederasyonlara,

b) İşçilerin mesleki eğitimi veya iş sağlığı ve güvenliği konularında faaliyet gösteren kamu kuruluşlarına,

c) **(Değişik:RG-14/06/2007-26552)** İşçilerin sosyal hizmetleri ile ilgili faaliyet gösteren kamu kuruluşlarına,

ç) **(Ek:RG-14/06/2007-26552)** Sosyal hizmetlerin kalitesinin iyileştirilmesine yönelik faaliyetler için 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 3 üncü maddesi kapsamındaki Bakanlık birimlerine proje karşılığında verilir.

Başvuru Usulü

Madde 11 — (Değişik:R.G.-17/7/2008-26939)

Proje sunan teşekkül ve kuruluşlar, eğitim ve sosyal hizmet faaliyetleri için yapılan plan, proje ve programlarını, Kurulun Ocak ayındaki toplantısı ile ilgili istekleri için, en geç bir önceki yılın 30 Kasım tarihine kadar Bakanlıkta olacak şekilde göndermek veya vermek zorundadırlar. Ancak, olağanüstü toplantılarda Kurula sunulan projeler de değerlendirmeye alınabilir.

Kurul, ancak uygun bulduğu plan, proje ve programların gerçekleşmesi için yardım kararı verir.

Kararların alınmasında; plan, proje ve programların amacı, gerçekleşme süresi ve faydalanacak işçi sayısı göz önünde tutulur.

İzleme

Madde 12 —Bakanlık, (Değişik ibare:RG-14/06/2007-26552) harcamaların kurul kararındaki esaslara göre yapılıp yapılmadığını, amaçlarına uygun olarak kullanılıp kullanılmadığını izler ve sonucundan kurula bilgi verir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 13 —Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14 —Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

SANAYİ, TİCARET, TARIM VE ORMAN İŞLERİNDEN SAYILAN İŞLERE İLİŞKİN YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 03.09.2008

Resmi Gazete Sayısı: 26986

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun uygulanması bakımından, hangi işlerin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılacağını belirlemektir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun uygulanması bakımından, sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılan işleri kapsar.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 111 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

İşlerin Kapsamı ve Belirleme Yetkisi

Sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri

MADDE 4 – (1) 4857 sayılı İş Kanununun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri kapsamında bulunan işler EK-I’de yer alan listede belirtilmiştir.

Kapsam belirleme yetkisi

MADDE 5 – (1) EK-I’de yer alan liste dışında kalan bir işin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinin hangisi kapsamında sayılacağı hususunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelikler

MADDE 6 – (1) 28/2/2004 tarihli ve 25387 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

MADDE 7 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 8 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-I
4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN UYGULANMASI
BAKIMINDAN
SANAYİ, TİCARET, TARIM VE ORMAN İŞLERİ
LİSTESİ

A) Sanayiden Sayılan İşler

1 - Hammadde, yarı mamul ve mamul ürünlerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri,

2 - Yardımcı ve tamamlayıcı işler dahil her türlü madenleri ve endüstriyel hammaddeleri arama ve topraktan çıkarma işleri,

3 - Madencilikten bağımsız maden ve cüruf ayıklama ve temizleme işleri,

4 - Mermer gibi kesilip parlatılabilen taş ocaklarında yapılan işler,

5 - Taş çıkarma, kırma, kesme işleri dahil taş, kil, kum ve kireç ocaklarında yapılan işler,

6 - Kaya tuzu üretimi ile deniz ve göllerden tuz üretimi işleri,

7 - Petrol ve doğalgaz arama işleri,

8 - Petrol ve doğalgaz kuyularının açılması işleri,

9 - Petrol ve doğalgaz kuyularının ve tabakalarının veya bitümlü kumların işletilmesi işleri,

10 - Petrol ve doğalgazın boru hatları ve karayolu ile taşınması işleri,

11 - Petrol ürünlerinin sıvılaştırılmış petrol gazı (SPG) dahil depolanması, taşınması, dolum ve dağıtımı (akaryakıt ve SPG istasyonları dahil) işleri,

12 - Her türlü canlı hayvanın kesilmesi, et ve et ürünlerinin üretilmesi işleri,

13 - Süt ve süt ürünlerinin üretilmesi işleri,

14 - Meyve ve sebze işlenmesi, konserveçiliği, kurutmacılığı, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imali işleri,

15 - Konserve, fûme, salamura, marina gibi balık ve diğer su ürünlerinin temizlenmesi, paketlenmesi, dondurulması ve işlenmesi işleri,

16 - Gıda maddelerinin temizlenmesi, ayıklanması ve öğütülmesi işleri,

17 - Yem sanayi işleri,

18 - Fırıncılık, pastacılık, bisküvi ve diğer hamur işleri,

19 - Makarna, şehriye ve benzeri yiyecek maddeleri imali işleri,

20 - Yemek fabrikalarındaki üretim işleri,

21 - Şeker sanayi işleri,

22 - Kakao ve çikolata imali işleri,

23 - Nişasta, dekstrin ve glikoz imali işleri,

24 - Şekerlemeler ve diğer şekerli maddeler ile sakız imali işleri,

25 - Çay sanayi işleri,

26 - Çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri,

27 - Buz fabrikalarındaki işler,

28 - Soğuk hava tesislerindeki işler,

29 - Bitkisel yağların tasfiyesi ve çeşitli işlemlere tabi tutulması işleri,

30 - Başka yerde tasnif edilmemiş gıda maddelerinin imali ve çeşitli işlemlere tabi tutulması işleri,

31 - Alkollü içkiler imali işleri,

32 - Su, maden suyu ve soda dahil alkolsüz içki imali işleri,

33 - Tütün ve tütün ürünleri sanayinde yapılan işler,

34 - Çırçır fabrikaları işleri,

35 - Her çeşit iplik imali, dokuma sanayi, iplik büküm ve sarım işleri,

36 - Apre, boya, yazma ve basmacılık işleri,

37 - Halı ve kilim sanayi işleri,

38 - Örme sanayi işleri,

39 - İp, halat, sicim ve benzerleri sanayi işleri,

40 - Her çeşit ayakkabı imalatı işleri,

41 - Giyecek ve tuhafiyeye eşyası imalatı işleri,

42 - Mensucattan hazır eşya imalatı işleri,

43 - Ağacın mekanik işlenmesi işleri,

44 - Ağaç, saz ve mantardan eşya imalatı işleri,

- 45 - Her çeşit malzeme ile yapılan mobilya sanayi işleri,
- 46 - Döşemecilik işleri,
- 47 - Kâğıt hamuru, kâğıt ve mukavva imalatı işleri,
- 48 - Kâğıt hamurundan kâğıt ve mukavvadan eşya imali işleri,
- 49 - Basımevlerinde yapılan işler,
- 50 - Matbaacılık, yayıncılık ve bunlarla ilgili sanayi işleri,
- 51 - Ciltçilik, klişecilik ve diğer baskı işleri,
- 52 - Deri işleme sanayi işleri,
- 53 - Kürk işleme ve boyama sanayi işleri,
- 54 - Kauçuk sanayi işleri,
- 55 - Sanayide kullanılan esas kimya maddeleri ve suni gübreler imali işleri,
- 56 - Tenvir fişekleri, çocuk tabanca mantarı imalatı işleri,
- 57 - Mühimmat ve patlayıcı maddeler imalatı ve depolama işleri,
- 58 - Tuzlar, asitler, bazlar ve alkoller gibi kimyasal maddelerin imali işleri,
- 59 - Suni ipek ve diğer sentetik elyaf ile plastik maddelerin imali işleri,
- 60 - Sınai bitkisel ve hayvansal yağların üretimi işleri,
- 61 - Boya, vernik, cila, çözücü ve yapıştırıcı imali işleri,
- 62 - Başka yerde tasnif edilmemiş kimyasal maddelerin imalatı işleri,
- 63 - Petrol ve kömürden elde edilen muhtelif ürünlerin imali işleri,
- 64 - Pişmiş topraktan inşaat malzemesi imalatı işleri,
- 65 - Cam sanayi işleri,
- 66 - Porselen, fayans ve seramik sanayi işleri,
- 67 - Çimento ve hazır beton sanayi işleri,
- 68 - Çimento ve betondan eşya ve inşaat malzemesi imalatı işleri,
- 69 - Alçı taşı ocaklarından ayrı olarak işletilen alçı tozu ve alçıdan eşya imali işleri,
- 70 - Taş ocaklarından ayrı olarak işletilen kireç ocakları ve kireç imali işleri,
- 71 - Taş ve grafitten eşya imali işleri,
- 72 - Asbest üretimi ve asbestli malzeme imali işleri,

- 73 - Zımpara taşı ve kâğıdı imali işleri,
- 74 - Demir, çelik ve diğer metallerin imalat sanayi işleri,
- 75 - Metal dışı maddelerin imalatı işleri,
- 76 - Metalden mamul eşya sanayi işleri,
- 77 - Metaller dışındaki maddelerden diğer imalat işleri,
- 78 - Makine imalatı ve tamirâtı işleri,
- 79 - Deniz nakil vasıtalarının inşası, tamirâtı, sökümü ve batıkların çıkarılması işleri,
- 80 - Demiryolu nakil vasıtaları ve malzemesi imali ve tamirâtı işleri,
- 81 - Motorlu araçlar imalatı ve tamirâtı işleri,
- 82 - Motosiklet ve bisiklet imalatı işleri,
- 83 - Hava taşıtları imal ve tamirâtı işleri ile havaalanlarındaki bakım, onarım, ikmal ve benzeri teknik destek hizmetleri,
- 84 - Taşımacılıkta kullanılan diğer araç ve malzemelerin imalatı işleri,
- 85 - Mesleki, fenni ve hassas aletlerin imali ve tamirâtı işleri,
- 86 - Fotoğraf makineleri, optik alet ve malzemesi imalatı işleri,
- 87 - Saat imalatı işleri,
- 88 - Mücevherat ve kuyumculuk imalat işleri,
- 89 - Müzik aletleri imalatı işleri,
- 90 - Başka yerde tasnif edilmemiş imalata yönelik diğer işler,
- 91 - Yer üstü ve yer altında, su üstü ve su altında yapılan bina, set, baraj, yol, demiryolu, havai hat, tünel, metro, köprü, çelik yapı ve montajı, iskele, liman, dalgakıran, kanalizasyon, lağım, kuyu, kanal, duvar ve benzeri inşaat, onarım, düzeltme, değiştirme, söküm ve yıkım işleri ve bunlara yardımcı her türlü endüstriyel yapım işleri, her türlü prefabrik yapı elemanlarının üretimi ve işleri, sondaj, toprak kazı, yarma ve doldurma işleri, elektrik, sıhhi tesisat ve kalorifer-gaz tesisatı kurma işleri, dülgerlik, marangozluk, sıva, badana ve boya işleri, bu işlerde kullanılan sabit ve hareketli makine ve tesislerin kullanılması gibi işler,
- 92 - Bataklık kurutma, göl ve akarsu ıslah işleri,
- 93 - Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma işleri,
- 94 - Tarım ve orman işyeri ve işletmelerindeki yapı işleri,
- 95 - Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetleri elde etme, değiştirme, taşıma, kurma ve dağıtma işleri,

- 96 - Havagazı üretimi, havagazı ve doğalgazın dağıtım işleri,
- 97 - Isıtma ve enerji maksadıyla buhar üretim ve dağıtım işleri,
- 98 - Suların toplanma, tasfiye, tevzii, arıtım ve su şebekelerinin işletilmesi ve aynı işletme tarafından yapılan bakım ve tamir işleri,
- 99 - Çöp ve kanalizasyon hizmetleri işleri,
- 100 - Hammadde, yarı ve tam mamul ürünlerin istasyon, antrepo, iskele, liman, havaalanı, hipermarketler, serbest bölgeler ve özel gümrükleme sahaları ve benzeri yerlerde her türlü yükleme, boşaltma ve depolanması işleri,
- 101 - Bitki koruma ürünü veya teknik madde üretim tesislerinde yapılan işler,
- 102 - Radyoaktif maddelerle yapılan işler ile elektromanyetik ortamda yapılan işler.

B) Ticaretten Sayılan İşler

- 1 - Ham, yarı ve tam yapılmış her tür bitkisel, hayvansal veya endüstriyel ürün ve malların alım ve satım işleri,
- 2 - Mühendislik, müşavirlik gibi bilgi ve teknolojisi alımı ve satımı işleri,
- 3 - Hukuki hizmetler,
- 4 - Fotoğrafçılık işleri,
- 5 - Kuaför, berber ve güzellik salonlarında yapılan işler,
- 6 - Depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk ve benzeri işler,
- 7 - Su ürünleri alımı ve satımı işleri,
- 8 - Lokanta, kafeterya, aşevleri ve diğer yeme-içme mekanlarında yapılan işler,
- 9 - Otel, pansiyon, kamp, yurt ve misafirhane gibi konaklama tesislerinde yapılan işler,
- 10 - Haberleşme hizmetleri,
- 11 - Bankacılık ve finans sektörü ile ilgili işler,
- 12 - Sigortacılık işleri,
- 13 - Komisyonculuk işleri,
- 14 - Emlakçılık işleri,
- 15 - Makine ve ekipmanların kiralanması ve finansal kiralama işleri,
- 16 - Başka yerde sınıflandırılmamış sosyal hizmetler,
- 17 - Sağlık hizmetleri,
- 18 - Eğitim hizmetleri,

- 19 - Bilimsel araştırma merkezleri ve laboratuvarlarda yapılan işler,
- 20 - Mesleki teşekküllerde yapılan işler,
- 21 - Kültür ve eğlence hizmetleri,
- 22 - Botanik ve hayvanat bahçeleri ve başka yerde sınıflandırılmamış kültürel faaliyet hizmetleri,
- 23 - Müzecilik işleri,
- 24 - Kütüphanecilik hizmetleri,
- 25 - Bina temizliği, halı yıkama, oto yıkama, kuru temizleme, çamaşırhaneler gibi temizlik işleri,
- 26 - Teleferik işletmeciliği,
- 27 - Taksi işletmeleri ve bununla ilgili hizmetler,
- 28 - Terminaller, park yerleri ve garajlar gibi karayolu nakliyatını kolaylaştıran hizmetler,
- 29 - Havaalanlarındaki yer hizmetleri,
- 30 - Demiryolu nakliyatı işleri,
- 31 - Karada, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri,
- 32 - Başka yerde tasnif edilmemiş tamir işleri,
- 33 - Zirai mücadele ilaç bayiliği işleri.

C) Tarım ve Orman İşleri

1 - Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turuncgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, sulama birliklerince ortaklaşa ödeme usulü ile tarımsal sulama sistemlerinin işletilmesi, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması gibi işler,

2 - Her türlü iş ve gelir hayvanlarının yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele işleri,

3 - Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, yangınla mücadele çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile etüt proje,

ağaçlandırma, erozyon kontrolü, rehabilitasyon, orman içi mera ıslahı, aşılama, tohum ve ağaç ıslahı, tohum toplama, fidan üretimi, tohumlukların tesisi, ormancılık araştırma çalışmaları ile av yaban hayatı çalışmaları, milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakımı, geliştirilmesi ve korunması işleri,

4 - 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su ürünleri avcılığı, yetiştiriciliği ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması işleri.

SAĞLIK KURALLARI BAKIMINDAN GÜNDE ANCAK YEDİBUÇUK SAAT VEYA DAHA AZ ÇALIŞILMASI GEREKEN İŞLER HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 15.04.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25434

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç

Madde 1 – Bu Yönetmeliğin amacı, Yönetmelikte belirtilen işlerde çalıştırılan işçilerin, sağlık kuralları bakımından, çalışabilecekleri azami çalışma sürelerini düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 – Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat veya daha az çalışması gereken işler bu Yönetmelikte belirtilmiştir.

Bu Yönetmelik, sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat veya daha az çalışması gereken işleri kapsar.

Dayanak

Madde 3 – Bu Yönetmelik 10/6/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesi uyarınca hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Günde Ancak Yedibuçuk Saat Çalışılabilecek İşler

Madde 4 – Bir işçinin günde ancak yedi buçuk saat çalıştırılabileceği işler şunlardır:

a) Kurşun ve arsenik işleri

1) Kurşun üretilen galenit, serüzit, anglezit gibi cevherlerin çıkarılmasına ilişkin maden ocağı işleri,

2) Kurşunlu madenlerden yahut içinde kurşun bulunan kül, maden köpüğü, kurşun fırın kurumu, üstübeç artığı ve benzeri maddelerden kurşun üretimi için yapılan izabe işleri,

3) Antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle yapılan kurşun alaşımı işleri,

4) Kurşun levha ve lehimlerin alevle kesilmesi, kurşunlu boyaların alevle yakılması işleriyle levha, tel, boru, akümülatör, şişe kapsülü, yapımı gibi kurşun veya kurşun alaşımıyla çalışılan işler,

5) Üstübeç, sülüğen, kurşun tetraetil gibi zehirli ve kimyasal kurşun veya arsenikli bileşiklerin hazırlanması işleri,

6) İçinde kurşun ve arsenik bulunan boya ve vernik gibi maddelerin kullanıldığı emaye, güderi, meşin, kauçuk, çini, cam, yapma süs taşları, yapma çiçek ve oyuncak yapımı işleriyle bina, dokuma ve otomobil boyacılığı ile dar, iç mekan ve sağlığa uygun olarak havalandırılmayan mekanlarda yapılan boyacılık, renkli baskı ve harf matbaacılığı (tipografi) işleri,

7) Kurşun levhaları birbirine kaynatma işleri.

b) Cam sanayii işleri

1) Cam yapımında kullanılan ilkel maddeleri toz haline getirme, eleme, karıştırma ve kurutma işleri (bu işleri yapmak üzere tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde),

2) Eritme işleri (otomatik besleme fırınlarıyla çalışılmadığı takdirde),

- 3) Ateşçilik işleri,
- 4) Üfleme işleri (tamamen otomatik makinelerle yapılmadığı takdirde),
- 5) Basınçla yapılan cam işleri (cam tazyiki işleri),
- 6) Ayna camı sanatında potalı cam dökümü işleri (potalar kalıp masasına mekanik araçlarla taşınmadığı takdirde),
- 7) Camı fırın başından alma işleri,
- 8) Yayma fırınlarında düzeltme işleri,
- 9) Traş işleri,
- 10) Asitle hak ve cilalama işleri,
- 11) Basınçlı havayla kum püskürten cihazlarla yapılan işler (çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde),
- 12) Pota ve taş odalarında görülen işler.
- c) Cıva sanayii işleri
 - 1) Cıva amalgamlarından altın ve gümüş ayırma işleri, akümülatörcülükte çinko amalgamı işleri, harç malzemesi yapımında cıvalı kurşunlu yapılan lehimcilik işleri,
 - 2) Cıvalı aletler yapımı işleri,
 - 3) Cıva buharlı elektrik ampulleri yapımı işleri,
 - 4) Süblime, kalomel ve cıva fulminat gibi cıvalı bileşiklerin hazırlanması işleri ve laboratuvarlarda cıvayla yapılan işler.
- d) Çimento sanayii işleri
 - 1) İlkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma işleri,
 - 2) Otomatik fırınlarda pişirme işleri,
 - 3) Klinkeri öğütme, eleme, torba ve fiçılara koyma işleri (otomatik olarak tozun etrafa yayılmasını önleyici bir düzenleme yapılmadığı takdirde).
- e) Havagazı ve kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler:
 - 1) Havagazı fabrikalarında kömürün depo edilmesi ve taşınması işleri (tozun etrafa yayılmasını önleyici mekanik tesisler olmadığı takdirde),
 - 2) Ateşçilik, ocak temizliği, jeneratör, doldurma, boşaltma ve temizleme işleri,
 - 3) Kimyasal arıtma işleri,

4) Gazın geçtiği cihaz ve boruların onarılması ve temizlenmesi işleri,

5) Kok fabrikalarında kömür ve ocak işleri,

6) Elektrik enerji üretim santrallerinin kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işleri,

7) Termik santrallerle her çeşit buhar kazanlarının kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işleri.

f) Çinko sanayii işleri

1) Çinko madeninin toz haline getirilmesi, karıştırılması, elenmesi ve fırınlanması işleri,

2) Damıtma fırınının işletilmesi, fırınlardan küllerin ve cürufun kaldırılması işleri,

3) Çinkoyla alaşım yapılması işleri,

4) Çinko tozunun ambalajlanması işleri,

5) Sürekli olarak yapılan galvanizli demir lehimciliği işleri,

6) Çinko tozu kullanılan kimyasal ve sınai işler,

7) Elektrolitik çinko madeni üretilen tesislerdeki işler.

g) Bakır sanayii işleri

1) Bakır cevheri çıkarılan maden ocaklarında yapılan işler,

2) Cevherin kuru veya yaş yöntemle zenginleştirilmesi ve elde edilmesi işleri,

3) Bakır fabrikalarında cevherin yıkama, flotasyon ve izabe işleri,

4) Hurda bakırın eritilerek dökülmesi işleri.

h) Alüminyum sanayii işleri

1) Alüminyum oksit üretimi işleri,

2) Alüminyum bronz hazırlama işleri,

3) Alüminyum madeni üretimi işleri.

i) Demir ve çelik sanayii işleri

1) Demir izabe fabrikalarında cevherin demire çevrilmesi işleriyle boru fabrikalarının fırın ve döküm dairelerinde yapılan işler,

2) Çelikhanelerin çelik yapılan fırınlarıyla bunların teferruat ve eklentilerinden olan ikinci derecedeki fırınlarda ve konvertörlerde yapılan işler,

3) Sıvı haldeki demir ve çeliğin tesisat ve teçhizatla veya mekanik olarak taşınmasına ilişkin işler,

4) Sıcak veya sıvı haldeki cürufun taşınması ve işlenmesi işleri,

5) Haddehanelerde (soğuk demirle çalışılan haddehaneler hariç), fırınlarda, hadde serilerinde, haddehaneyi kızgın veya sıvı çelik yahut demirle besleyen tesisat ve araçlarla görülen işlerle kızgın halde olan yarı mamul parçaların kesilmesi ve hazırlanması işleri,

6) Demir ve çelik presleme makinelerinde yapılan işlerle bu makinelerin sıcak demir veya çelikle beslenmesi ve yapılan sıcak parçaların kaldırılma veya taşınması işleri,

7) Cürufun kırılması, ezilmesi, toz haline konulması, tozların çuvallara doldurulması ve yükletilmesi işleri.

j) Döküm sanayii işleri

1) Kalıp kumunun hazırlanması işleri,

2) Döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işleri,

3) Döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme (izabe) fırınlarının döküme hazır duruma getirilmesi işleri,

4) Maden eritme ve dökme işleri,

5) Kalıpların sökülmesi ve dökümlerin temizlenmesi işleri,

6) Savurma ve düşey döküm yapımı işleri.

k) Kaplamacılık işleri

1) Parlak ve mat kaplama işleri (galvano),

2) Polisaj işleri,

3) Kalaycılık işleri,

4) Doldurma yoluyla galvanizleme işleri,

5) Asitle yüzey temizleme işleri.

l) Karpit sanayii işleri

Kireç ve kokun ark fırınında eritilmesi işleri.

m) Asit sanayii işleri

1) Asit için hammaddelerin hazırlanması işleri,

2) Asidin yapılma safhalarındaki işler,

3) Asidin dinlendirilme, yüklenme, boşaltılma ve taşınması işleri,

4) Baca gazlarından asit elde edilmesi işleri.

n) Akümülatör sanayii işleri

1) Akümülatör yapım ve onarım işleri,

2) Akümülatör suyu hazırlama ve şarj işleri.

o) Kaynak işleri

1) Her çeşit koruyucu gaz altında yapılan kaynak işleri,

- 2) Toz altı kaynak işleri,
- 3) Oksijen ve elektrik kaynağı işleri.
- p) Madenlere su verme işleri
 - 1) Su verme işleri (sertleştirme),
 - 2) Semantasyon işleri.
- r) Kauçuk işlenmesi işleri
 - 1) Kauçuk hamurunun karıştırılması, fırınlanması işleri,
 - 2) Sağlığa uygun olarak havalandırılmayan yerlerde, otomatik tesisat kullanılmadan yapılan sıcak vulkanizasyon işleri.
- s) Yeraltı işleri
 - Maden ocakları işleri (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işler.
- t) Radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler
 - Doğal ve yapay radyoaktif, radyoiyonizan maddeler veya bütün diğer korpüsküler emanasyon kaynakları ile yapılan işler.
- u) Gürültülü işler
 - Gürültü düzeyi 85 dB(A)'yı aşan işler.
- v) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler:
 - Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 20 metreye kadar derinlik veya 2 kg/cm² basınçta yapılan işler (iniş, çıkış, geçiş dahil).
- y) Pnöмокonyoz yapan tozlu işler
 - Pnöмокonyoz yapan tozların bulunduğu işyerlerindeki işler.
- z) Tarım ilaçları
 - Tarım ilaçları kullanımı işleri.

Yedibuçuk Saatten Daha Az Çalıştırılacak İşler

Madde 5 – Bir işçinin günde yedibuçuk saatten daha az çalıştırılması gereken işlerle bunların her birinde en çok kaçar saat çalıştırılacağı aşağıda gösterilmiştir;

- a) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler (iniş, çıkış, geçiş dahil)
 - 1) 20-25 (20 hariç) m. derinlik veya 2-2,5 (2 hariç) kg/cm² basınçta 7 saat,

2) 25-30 (25 hariç) m. derinlik veya 2,5-3 (2,5 hariç) kg/cm² basınçta 6 saat,

3) 30-35 (30 hariç) m. derinlik veya 3-3,5 (3 hariç) kg/cm² basınçta 5 saat,

4) 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm² basınçta 4 saat.

Dalgıçlar için bu süreler, 18 metreye kadar 3 saat, 40 metreye kadar olan derinliklerde 1/2 saattir.

b) Cıva işleri

1) Cıva izabe fırınlarında görülen işler 6 saat,

2) Elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işler 6 saat.

c) Kurşun işleri

Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işleri 4 saat.

d) Karbon sülfür işleri

Karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan işler 6 saat.

e) Ensektisitler

Karbonatlı ve organik fosforlu ensektisitlerin yapımı, paketlenmesi, çözelti olarak hazırlanması ve uygulanması işleri 6 saat.

Başka İşte Çalıştırma Yasağı

Madde 6 – Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde çalıştırılan işçiler, 4 üncü ve 5 inci maddelerde belirtilen günlük en çok iş sürelerinden sonra diğer herhangi bir işte çalıştırılmazlar.

Fazla Çalışma Yasağı

Madde 7 – Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma yapılamaz.

Bildirim Yükümlülüğü

Madde 8 – Bu Yönetmelikte sayılan işlerden herhangi birini veya birkaçını sürekli olarak veya zaman zaman yapan işverenler, bu işlerin çeşit ve niteliklerini, yapılma zamanlarını, anılan işlerde çalıştırdıkları işçilerin erkek ve kadınlar ayrı ayrı gösterilmek suretiyle

sayılarını, işin yürütüldüğü yerin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

İtirazlar

Madde 9 – İşyerlerinde yapılan işlerin bu Yönetmeliğin 4 üncü ve 5 inci maddesinde sayılan işlerden olup olmadığına ilişkin itirazlar ile 4 üncü ve 5 inci maddede yer almayan işlere ilişkin başvurular, kullanılan maddelerin özellikleri, uygulanan teknoloji ve alınan teknik ve idari toplu koruma önlemleri de göz önünde bulundurulmak ve Sağlık Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından karara bağlanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 10 – Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanan bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 11 – Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLARIN İŞYERLERİNDE KULLANILMASI HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 11.02.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25370

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Hukuki Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, işyerindeki risklerin önlenmesinin veya yeterli derecede azaltılmasının, teknik tedbirlere dayalı toplu koruma ya da iş organizasyonu veya çalışma yöntemleri ile sağlanamadığı durumlarda, kullanılacak kişisel koruyucuların özellikleri, temini, kullanımı ve diğer hususlarla ilgili usul ve esasları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini kapsar.

Hukuki Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesi uyarınca çıkarılmıştır.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen;

Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

Kişisel koruyucu donanım: Çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske

karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazları, ifade eder.

A) Bu tanım kapsamında;

a) Kişiyi aynı anda bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla üretici tarafından bir bütün haline getirilmiş cihaz, alet veya malzemeden oluşmuş donanım,

b) Belirli bir faaliyetin yapılması için korunma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzeme,

c) Kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçalar da,

kişisel koruyucu donanım sayılır.

Ayrıca;

Tehlikeye maruz kalma süresince, sürekli olarak kullanılması veya giyilmesi amaçlanmasa da, farklı ve ilave bir dış cihazla birleştirilmesi için kişisel koruyucu donanım ile bağlantılı olarak piyasaya arz edilen herhangi bir sistem, kişisel koruyucu donanımın bütünüleyici bir parçası olarak kabul edilir.

B) Aşağıda belirtilenler, yukarıda tanımı yapılan kişisel koruyucu donanımdan sayılmaz:

a) Özel olarak çalışanın sağlığını ve güvenliğini korumak üzere yapılmamış sıradan iş elbiseleri ve üniformalar,

b) Acil kurtarma servislerinin kullandıkları ekipman,

c) Askerlerin, polislerin ve diğer kamu güvenlik güçlerinin giydiği ve kullandığı kişisel koruyucular,

d) Kara taşımacılığında kullanılan kişisel koruyucular,

e) Spor ekipmanı,

f) Nefsi müdafaayı veya caydırmayı hedefleyen ekipman,

g) Riskleri ve istenmeyen durumları ikaz eden, taşınabilir cihazlar.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenin Yükümlülükleri

Genel Kural

Madde 5 — Kişisel koruyucu donanım, risklerin, toplu korumayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği veya tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kullanılacaktır.

Genel Hükümler

Madde 6 — Kişisel koruyucu donanımların işyerlerinde kullanımı ile ilgili olarak aşağıdaki hususlara uyulacaktır:

a) İşyerinde kullanılan kişisel koruyucu donanım, Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak tasarlanmış ve üretilmiş olacaktır.

Tüm kişisel koruyucu donanımlar;

1) Kendisi ek risk yaratmadan ilgili riski önlemeye uygun olacaktır.

2) İşyerinde varolan koşullara uygun olacaktır.

3) Kullanan işçinin sağlık durumuna ve ergonomik gereksinimlerine uygun olacaktır.

4) Gerekli ayarlamalar yapıldığında kullanana tam uyacaktır.

b) Birden fazla riskin bulunduğu ve aynı anda birden fazla kişisel koruyucu donanımın kullanılmasının gerektiği durumlarda, bu kişisel koruyucu donanımların bir arada kullanılması uyumlu olacak ve risklere karşı etkin olacaktır.

c) Kişisel koruyucu donanımların kullanılma koşulları özellikle kullanılma süreleri, riskin derecesine ve maruziyet sıklığına, işçinin çalıştığı yerin özelliklerine ve kişisel koruyucu donanımın performansına bağlı olarak belirlenecektir.

d) Tek kişi tarafından kullanılması esas olan kişisel koruyucu donanımların, zorunlu hallerde birkaç kişi tarafından kullanılması

halinde, bu kullanımdan dolayı sağlık ve hijyen problemi doğmaması için her türlü önlem alınacaktır.

e) İşyerinde, her bir kişisel koruyucu donanım için, bu maddenin (a) ve (b) bentlerinde belirtilen hususlarla ilgili yeterli bilgi bulunacak ve bu bilgilere kolayca ulaşılabilecektir.

f) Kişisel koruyucu donanımlar, işveren tarafından ücretsiz verilecek, bakım ve onarımları ve ihtiyaç duyulan elemanlarının değiştirilmelerinden sonra, hijyenik şartlarda muhafaza edilecek ve kullanıma hazır bulundurulacaktır.

g) İşveren, işçiyi kişisel koruyucu donanımları hangi risklere karşı kullanacağı konusunda bilgilendirecektir.

h) İşveren, kişisel koruyucu donanımların kullanımı konusunda uygulamalı olarak eğitim verecektir.

i) Kişisel koruyucu donanımlar, istisnai ve özel koşullar hariç, sadece amacına uygun olarak kullanılacaktır.

Kişisel koruyucu donanımlar talimatlara uygun olarak kullanılacak ve talimatlar işçiler tarafından anlaşılır olacaktır.

Kişisel Koruyucu Donanımların Değerlendirilmesi ve Seçimi

Madde 7 — İşyerinde kullanılacak kişisel koruyucu donanımlar aşağıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak değerlendirilecektir:

a) İşveren, kişisel koruyucu donanımları seçmeden önce, koruyucuların bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (a) ve (b) bentlerindeki şartlara uygun olup olmadığını değerlendirecektir.

Bu değerlendirme aşağıdaki hususları içerecektir;

1) Diğer yollarla önlenemeyen risklerin analiz ve değerlendirmesi,

2) Kişisel koruyucu donanımın bu maddenin (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde belirtilen risklere karşı etkili olabilecek özelliklerinin, ekipmanın kendisinden de kaynaklanabilecek herhangi bir risk de göz önünde bulundurularak tanımlanması,

3) Satın alınmak istenen kişisel koruyucu donanımın özellikleri ile bu maddenin (a) bendinin (2) numaralı alt bendine göre belirlenen özelliklerin karşılaştırılması.

b) Kişisel koruyucu donanımın herhangi bir elemanında değişiklik yapıldığı takdirde bu maddenin (a) bendindeki değerlendirme yeniden yapılacaktır.

Kullanım Kuralları

Madde 8 — Her işveren, Ek-III’de belirtilen işlerde ve benzeri işlerde, toplu koruma yöntemleri ile risklerin önlenemediği veya tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda, Ek-II’de belirtilen kişisel koruyucu donanımlardan işçilerin sağlık ve güvenlikleri için gerekli olanları Ek-I’de örneği verilen tabloya göre değerlendirecek ve işçilere verecektir.

İşveren, işçilerin kişisel koruyucu donanımları uygun şekilde kullanmaları için her türlü önlemi alacaktır.

İşçiler de kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımları aldıkları eğitime ve talimata uygun olarak kullanmakla yükümlüdür.

İşçiler kişisel koruyucu donanımda gördükleri herhangi bir arıza veya eksikliği işverene bildirecektir.

İşçilere verilen kişisel koruyucu donanımlar her zaman etkili şekilde çalışır durumda olacak, temizlik ve bakımı yapılacak ve gerektiğinde yenileri ile değiştirilecektir.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 9 — İşveren, 9/12/2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu maddesindeki hususlar saklı kalmak kaydı ile kişisel koruyucu donanım kullanımında, sağlık ve güvenlik yönünden alınması gerekli önlemler hakkında işçilere ve/veya temsilcilerine bilgi verecektir.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımının Sağlanması

Madde 10 — İşveren, bu Yönetmelik ve eklerinde belirtilen konularda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 11 inci maddesine uygun olarak işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alacak ve katılımlarını sağlayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 11 — Bu Yönetmelik 30/11/1989 tarihli ve 89/656/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır.

Uygulama

Madde 12 — Bu Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile, kişisel koruyucuların kullanımında, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Yürürlük

Madde 13 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

[illegible]

[illegible]

EK-II

KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM LİSTESİ

BAŞ KORUYUCULARI

- Endüstride (madenler, inşaat sahaları ve diğer endüstriyel alanlar) kullanılan koruyucu baretler,
- Saçlı derinin korunması (kepler, boneler, saç fileleri - siperlikli veya siperliksiz),
- Koruyucu başlık (normal kumaş veya geçirimsiz kumaştan yapılmış boneler, kepler, gemici başlıkları ve benzeri)

KULAK KORUYUCULARI

- Kulak tıkaçları ve benzeri cihazlar
- Tam akustik baretler
- Endüstriyel baretlere uyan kulaklıklar
- Kapalı devre haberleşme alıcısı olan kulak koruyucuları
- İç haberleşme donanımlı kulak koruyucuları

GÖZ VE YÜZ KORUYUCULARI

- Gözlükler
- Kapalı gözlük (dalgiç tipi gözlük)
- X-ışını gözlüğü, lazer ışını gözlüğü, ultra-viyole, infrared, görünür radyasyon gözlükleri
- Yüz sperleri
- Ark kaynağı maskeleri ve baretleri (elle tutulan maskeler, başa veya koruyucu başlıklara bağlanabilen maskeler)

SOLUNUM SİSTEMİ KORUYUCULARI

- Gaz, toz ve radyoaktif toz filtreli maskeler
- Hava beslemeli solunum cihazları
- Takılıp çıkarılabilen kaynak maskesi bulunduran solunum cihazları
- Dalgiç donanımı
- Dalgiç elbisesi

EL VE KOL KORUYUCULARI

- Özel koruyucu eldivenler:

- Makinelere (delinme, kesilme, titreşim ve benzeri)
- Kimyasallardan
- Elektrik ve ısıdan
- Tek parmaklı eldivenler
- Parmak kılıfları
- Kolluklar
- Ağır işler için bilek koruyucuları (bileklik)
- Parmaksız eldivenler
- Koruyucu eldivenler

AYAK VE BACAK KORUYUCULARI

- Normal ayakkabılar, botlar, çizmeler, uzun botlar, güvenlik bot ve çizmeleri

- Bağları ve kancaları çabuk açılabilen ayakkabılar
- Parmak koruyucu ayakkabılar
- Tabanı ısıya dayanıklı ayakkabı ve ayakkabı kılıfları
- Isıya dayanıklı ayakkabı, bot, çizme ve tozluklar
- Termal ayakkabı, bot, çizme ve kılıfları
- Titreşime dayanıklı ayakkabı, bot, çizme ve kılıfları
- Antistatik ayakkabı, bot, çizme ve kılıfları
- İzolasyonlu ayakkabı, bot, çizme ve kılıfları
- Zincirli testere operatörleri için koruyucu bot ve çizmeler
- Tahta tabanlı ayakkabılar
- Takıp çıkarılabilen ayak üst kısmı koruyucuları
- Dizlikler
- Tozluklar
- Takılıp çıkarılabilen iç tabanlıklar (ısıya dayanıklı, delinmeye dayanıklı, ter geçirmez)
- Takılıp çıkarılabilen çiviler (buz, kar ve kaygan yüzeylere karşı)

CİLT KORUYUCULARI

- Koruyucu kremler / merhemler

GÖVDE VE KARIN BÖLGESİ KORUYUCULARI

- Makinelere korunmak için kullanılan koruyucu yelek, ceket ve önlükler (delinme, kesilme, ergimiş metal sıçramalarına karşı)

- Kimyasallara karşı kullanılan koruyucu yelek, ceket ve önlükler

- Isıtmalı yelekler
- Cankurtaran yelekleri
- X ışınına karşı koruyucu önlükler
- Vücut kuşakları / kemerleri

VÜCUT KORUYUCULARI

- **Düşmelere karşı kullanılan donanım:**

• Düşmeyi önleyici ekipman (gerekli tüm aksesuarlarıyla birlikte)

• Kinetik enerjiyi absorbe eden frenleme ekipmanı (gerekli tüm aksesuarlarıyla birlikte)

• Vücudu boşlukta tutabilen donanım (paraşütçü kemeri)

- Koruyucu giysiler:

• Koruyucu iş elbisesi (iki parçalı ve tulum)

• Makinelere korunma sağlayan giysi (delinme, kesilme ve benzeri)

• Kimyasallardan korunma sağlayan giysi

• İnfrared radyasyon ve ergimiş metal sıçramalarına karşı korunma sağlayan giysi

• Isıya dayanıklı giysi

• Termal giysi

• Radyoaktif kirlilikten koruyan giysi

• Toz geçirmez giysi

• Gaz geçirmez giysi

• Florasan maddeli, yansıtıcı giysi ve aksesuarları (kol bantları, eldiven ve benzeri)

• Koruyucu örtüler.

Listede yer almayan benzer donanımın yukarıda belirtilen kişisel koruyucu donanımlardan sayılıp sayılmayacağına karar vermeye ve bu listeye eklemeler yapmaya Bakanlık yetkilidir.

EK-III

KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM KULLANILMASININ GEREKLİ OLABİLECEĞİ İŞLER VE SEKTÖRLER

1. BAŞ KORUYUCULARI

Koruyucu baretler

- İnşaat işleri, özellikle iskeleler ve yerden yüksek çalışma platformlarının üstünde, altında veya yakınında yapılan işler, kalıp yapımı ve sökümü, montaj ve kurma işleri, iskelede çalışma ve yıkım işleri.

- Çelik köprüler, çelik yapılar, sütunlar, kuleler, hidrolik çelik yapılar, yüksek fırınlar, çelik işleri ve haddehaneler, büyük konteynırlar, büyük boru hatları, ısı ve enerji santrallerinde yapılan çalışmalar.

- Tüneller, maden ocağı girişleri, kuyular ve hendeklerde yapılan çalışmalar.

- Toprak ve kaya işleri.

- Yeraltında ve taşocaklarında yapılan işler, hafriyat işleri, kömür işletmelerinde yapılan dekapaj işleri.

- Civatalama işleri.

- Patlatma işleri.

- Asansörler, kaldırma araçları, vinç ve konveyörler civarında yapılan işler.

- Yüksek fırınlar, ergitme ocakları, çelik işleri, haddehaneler, metal işleri, demir işleme, presle sıcak demir işleme, döküm işleri.

- Endüstriyel fırınlar, konteynırlar, makinalar, silolar, bunkerler ve boru hatlarında yapılan işler.

- Gemi yapım işleri.

- Demiryollarında yapılan işler.

- Mezbahalarda yapılan işler.

2. AYAK KORUYUCULARI

Delinmez tabanlı emniyet ayakkabıları.

- Karkas ve temel işleri, yol çalışmaları.

- İskelelerde yapılan çalışmalar.

- Bina yıkım işleri.

- Kalıp yapma ve sökme işlerini de kapsayan beton ve

prefabrike parçalarla yapılan çalışmalar.

- Şantiye alanı ve depolardaki işler.
- Çatı işleri.

Delinmez taban gerektirmeyen emniyet ayakkabıları.

- Çelik köprüler, çelik bina inşaatı, sütunlar, kuleler, hidrolik çelik yapılar, yüksek fırınlar, çelik işleri ve haddehaneler, büyük konteynırlar, büyük boru hatları, vinçler, ısı ve enerji santrallerinde yapılan işler.

- Fırın yapımı, ısıtma ve havalandırma tesisatının kurulması ve metal montaj işleri.

- Tadilat ve bakım işleri.

- Yüksek fırınlar, eğitime ocakları, çelik işleri, haddehaneler, metal işleri, demir işleme, presle demire şekil verme, sıcak presleme işleri ve metal çekme fabrikalarında yapılan işler.

- Yeraltında ve taşocaklarında yapılan işler, hafriyat işleri, kömür işletmelerinde yapılan dekapaj işleri.

- Taş yontma ve taş işleme işleri.

- Düz cam ve cam eşya üretimi ve işlenmesi.

- Seramik endüstrisinde kalıp işleri.

- Seramik endüstrisinde fırınların içinin döşenmesi.

- Seramik eşya ve inşaat malzemesi kalıp işleri

- Taşıma ve depolama işleri

- Konserve yiyeceklerin paketlemesi ve dondurulmuş etle yapılan işler

- Gemi yapım işleri

- Demiryolu manevra işleri

Kaymayı önleyici ve delinmeye dayanıklı ayakkabılar

- Çatı işleri

Yalıtkan tabanlı koruyucu ayakkabılar

- Çok sıcak veya soğuk malzemelerle yapılan çalışmalar

Kolayca çıkarılabilen emniyet ayakkabıları

- Ergimiş maddelerin ayakkabıdan içeri girme riski bulunan işler

3. YÜZ VE GÖZ KORUYUCULARI

Koruyucu gözlükler, yüz siperlikleri veya elle tutulan yüz koruyucuları

- Kaynak yapma, öğütme ve ayırma işleri
- Sızdırmazlık sağlamak için yapılan işler (kalafatlama) ve keski ile yontma, biçimlendirme işleri
- Taş yontma ve şekillendirme işleri
- Civatalama işleri
- Talaş çıkaran makinalarla yapılan çalışmalar ve talaş toplama işleri
- Presle sıcak demir işleme
- Artıkların parçalanması ve uzaklaştırılması işleri
- Aşındırıcı maddelerin spreyl halinde kullanılması işleri
- Asit ve baz çözeltileriyle, dezenfektan ve aşındırıcı temizlik maddeleriyle yapılan işler
- Sıvı spreylemlerle çalışma
- Ergimiş maddelerle veya onların yakınında çalışma
- Radyant ısı ile çalışma
- Lazerle çalışma

4. SOLUNUM SİSTEMİ KORUYUCULARI

Respiratörler/ Solunum cihazları

- Yetersiz oksijen veya zararlı bir gazın bulunabileceği konteynırlar, kapalı alanlar veya gaz yakan endüstriyel fırınlarda yapılan çalışmalar
- Yüksek fırınlara yükleme yapılan alanlardaki çalışmalar
- Yüksek fırınların gaz boruları ve gaz konvertörleri civarındaki çalışmalar
- Ağır metal dumanlarının bulunabileceği yüksek fırın kapakları civarındaki çalışmalar
- Toz bulunması muhtemel, fırın içi döşeme işlerinde ve kepçelerle yapılan çalışmalar
- Toz oluşumunu önlemenin yetersiz olduğu spreyl boyama işleri
- Kuyularda, kanalizasyon ve kanalizasyonla bağlantılı diğer yer altı sahalarında yapılan çalışmalar
- Soğutucu gaz kaçağı tehlikesinin olduğu soğuk hava depolarında yapılan çalışmalar

5. İŞİTME DUYUSUNUN KORUNMASI

Kulak koruyucuları

- Metal şekillendirme presleriyle çalışma
- Pnömatik matkaplarla çalışma
- Havalimanlarında yapılan çalışmalar
- Kazık çakma işleri
- Ağaç ve tekstil işleri

6. EL, KOL VE VÜCUT KORUNMASI

Koruyucu giysi

- Asit ve baz çözeltileriyle, dezenfektan ve aşındırıcı temizlik ürünleriyle yapılan işler
- Sıcak maddelerle veya civarında yapılan çalışma ve ısı etkisinin hissedildiği yerlerdeki çalışmalar

- Düz cam ürünleriyle çalışma
- Kumlama işleri
- Derin dondurucu odalarda çalışma

Ateşe dayanıklı koruyucu giysi

- Kapalı alanlarda kaynak işleri

Delinmeye dayanıklı önlükler

- Kesme ve kemiklerinden ayırma işleri
- El bıçaklarıyla yapılan ve bıçağın vücuda doğru çekilmesini gerektiren işler

Deri Önlükler

- Kaynak işleri
- Sıcak demircilik işleri
- Döküm işleri

Ön kolun (kolun bilekle dirsek arasında kalan bölümü) korunması

- Kesme ve kemiklerinden ayırma işleri

Eldivenler

- Kaynak işleri
- Eldivenlerin yakalanma tehlikesinin bulunduğu makineler dışında, keskin kenarlı cisimlerin elle tutulması
- Asit ve baz çözeltileriyle yapılan çalışmalar

Metal örgülü eldivenler

- Kesme ve kemiklerinden ayırma işleri

- Kesim ve kullanım amaçlarına göre parçalama için el bıçağı kullanılarak yapılan sürekli kesim işleri
- Kesim makinelerinin bıçaklarının değiştirilmesi

7. İKLİME DAYANIKLI GİYSİ

- Açıkta, soğuk ve yağmurlu havada çalışma

8. YANSITICI GİYSİ

- Çalışanların açıkça görülmesi gereken yerlerde yapılan çalışmalar

9. EMNİYET KEMERİ

- İskelelerde çalışma
- Prefabrik parçaların montajı
- Direk ya da sütunlarda çalışma

10. GÜVENLİK HALATLARI

- Vinçlerin yüksekte bulunan kabinlerinde çalışma
- Ambarlarda kullanılan istifleme ve boşaltım ekipmanlarının yüksek kabinlerinde çalışma
- Sondaj kulelerinin yüksek bölümlerinde çalışma
- Kuyu ve kanalizasyonlarda yapılan çalışma

11. DERİNİN KORUNMASI

- Malzemenin kaplanması işleri
- Tabaklama (dericilik) işleri

Listede yer almayan işler ve sektörlerin bu listeye eklenmesine Bakanlık karar verir.

KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 30.04.2011

Resmi Gazete Sayısı: 27920

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde, işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik 4447 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;

- a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- b) Bölgesel kriz: Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları,
- c) Genel ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları,
- ç) Kısa çalışma: Üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu

aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını,

d) Kısa çalışma ödeneği: 6 ncı maddede belirtilen koşulların sağlanması halinde işçiye yapılan ödemeyi,

e) Kurum: Türkiye İş Kurumunu,

f) Kurum birimi: Türkiye İş Kurumunun il ve ilçelerde kurulu birimlerini,

g) Kurum Yönetim Kurulu: Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunu,

ğ) Sektörel kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları,

h) Zorlayıcı sebep: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Bildirim ve Talebin Değerlendirilmesi

Bildirim ve içeriği

MADDE 4 – (1) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunur.

(2) İşveren bildiriminde;

a) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu,

b) İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikayı ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını,

c) Varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgeleri, belirtmek zorundadır.

(3) İnceleme esnasında; kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren liste, işveren tarafından Kurumca belirlenen formatta

hazırlanarak, manyetik ve yazılı ortamda Kurum yetkilisine teslim edilir.

Talebin değerlendirilmesi

MADDE 5 – (1) İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Kurum tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir.

(2) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Kurum Yönetim Kurulunca karara bağlanır.

(3) İkinci fıkrada belirtilen karar alınmadan, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular Kurum tarafından reddedilir.

(4) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle yapılan başvuruların uygunluk tespiti, Kurum yetkililerince ivedilikle yapılır. İnceleme sonucu, Kurum tarafından işverene bildirilir. İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.

(5) Kısa çalışma başvurusu ve uygunluk tespitine ilişkin diğer işlemler Kurum tarafından belirlenir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları

MADDE 6 – (1) İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

a) İşverenin kısa çalışma talebinin Kurumca uygun bulunması,

b) İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması, gerekmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve ödenmesi

MADDE 7 – (1) Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı Kanunun 50 nci maddesindeki esaslara göre ödenir.

(2) Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır.

(3) Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır.

(4) Kısa çalışma ödeneği, ekonomik gelişmelerin işyerinin faaliyetleri üzerine etkileri doğrultusunda uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir.

(5) Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

(6) İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır.

(7) Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi, işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesinde öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.

(8) Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenir.

(9) Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez.

(10) İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan

kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

Kısa çalışma ödeneğinin durdurulması

MADDE 8 – (1) Kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve Kurum müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur.

Kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi

MADDE 9 – (1) Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir.

İşverenin kayıt tutma zorunluluğu

MADDE 10 – (1) Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.

Kısa çalışmanın erken sona ermesi

MADDE 11 – (1) İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler hakkında 7 nci maddenin 10 uncu fıkrasına göre işlem yapılır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

MADDE 12 – (1) 13/1/2009 tarihli ve 27109 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

MADDE 13 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 14 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

KADIN İŞÇİLERİN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 09.08.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25548

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları ile ilgili koşulları kapsar.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 73 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen;

Bölge Müdürlüğü: İşyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünü,

Kadın işçi: Medeni durumuna bakılmaksızın on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçileri,

Gece postası: 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve yedibuçuk saati geçmeyen çalışma zamanını,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Kadın İşçilerin Gece Postasında Çalıştırılmaları

Kadın İşçilerin Gece Postasında Çalıştırılma Süresi

Madde 5 — Kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılamaz.

İşyerine Götürüp Getirme

Madde 6 — Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

Rapor

Madde 7 — Kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorlarına muayene ettirilerek, çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporlarının alınması şarttır. Bu işçilerin muayeneleri her altı ayda bir tekrarlanır.

Kadın İşçilerin Çalışan Eşlerinin Gece Postalarında Çalıştırılmaları

Madde 8 — Kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir.

Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, olanak oranında karşılanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Gebelik ve Analık Durumunda Çalışma ve Bildirim

Gebelik ve Analık Durumunda Çalıştırılma Yasağı

Madde 9 — Kadın işçiler, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçiler ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Emziren kadın işçilerde bu süre, ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi halinde, bir yıla kadar uzatılır.

Bu işçilerin anılan sürelerdeki çalışmaları, 14/7/2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere, gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir.

Bildirim

Madde 10 — Gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenler, gece çalıştırılacak kadın işçilerin isim listelerini ilgili bölge müdürlüğüne gönderirler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

Madde 11 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 12 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

İŞYERLERİNDE İŞİN DURDURULMASINA VEYA İŞYERLERİNİN KAPATILMASINA DAİR YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 05.03.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25393

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 —Bu Yönetmelik, işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esaslarını belirler.

Kapsam

Madde 2 —Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işyerlerine uygulanır.

Dayanak

Madde 3 —Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 79 uncu maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 —Bu Yönetmelikte geçen;
Bölge Müdürlüğü: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Bölge Müdürlüğünü,

Müfettiş: İşyerlerini, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili iş müfettişini,
ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Komisyonun Kuruluşu ve Çalışma Esasları

Komisyonun Kuruluşu

Madde 5 —İşyerlerinde işin durdurulmasına ve işyerinin kapatılmasına karar vermeye yetkili komisyon, iki müfettiş ve bölge müdürü ile bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşur.

Komisyonu katılacak müfettişlerden biri, işin durdurulmasını veya işyerinin kapatılmasını teklif eden müfettiştir. Komisyonu kıdemli müfettiş başkanlık eder.

Komisyonu işçi temsilcisi olarak, bölge müdürlüğü görev alanı içinde her işkolu için, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan işçi sendikaları konfederasyonu yönetim kurulunca bir asil, bir yedek üye seçilir. Konfederasyonca bu Yönetmelikte belirlenen süreler içinde seçim yapılmadığı takdirde, işkolunda en çok üyeye sahip işçi sendikası yönetim kurulunca bir asil, bir yedek üye seçilir. İşçi sendikaları konfederasyonu veya işçi sendikasıncı seçim yapılmaması veya seçilen üyenin ya da yedeğinin komisyona katılmaması halinde, işyerinde çalışan işçiler arasından, işçilerce seçilen temsilci, komisyona üye olarak katılabilir.

İşveren temsilcisi olarak, her işkolu için, kendisine mensup işveren sayısı en yüksek olan işveren sendikaları konfederasyonu yönetim kurulunca bir asil, bir yedek üye seçilir. Konfederasyonca bu Yönetmelikle belirlenen süreler içinde seçim yapılmadığı takdirde, işkolunda en yüksek üyeye sahip işveren sendikası yönetim kurulunca, bir asil, bir yedek üye seçilir. İşveren sendikaları konfederasyonu veya sendikasıncı seçim yapılmaması veya seçilen üyenin veya yedeğinin komisyona katılmaması halinde, işveren veya vekili komisyona üye olarak katılabilir.

Süreler

Madde 6 —İşçi ve işveren temsilcilerinin görev süreleri iki yıldır. Sürenin bitiminden itibaren altı iş günü içinde seçilen asil ve yedek temsilciler bölge müdürlüklerine bildirilir. Süresi bitenler yeniden seçilebilirler. Seçilenlerin göreve başlamasına kadar eski temsilcilerin görevleri devam eder.

İşçi ve işveren temsilcilerinden ölüm, çekilme gibi sebeplerle ayrılanların yerlerini yedekleri alır. Yedekleri yoksa, bölge müdürünce yapılacak bildirim üzerine altı iş günü içinde yenileri seçilir.

Süresinin bitiminden önce görevinden ayrılanların yerlerine gelenler ayrılanların sürelerini tamamlarlar.

Komisyonun Toplantıya Çağırılması

Madde 7 —Müfettiş, işin kısmen veya tamamen durdurulmasını, işyerinin kısmen veya tamamen kapatılmasını gerektiren bir durumun varlığını raporla bildirirse, bölge müdürü, **(Ek ibare:RG-28/10/2010-27742)** raporun kendisine intikalinden itibaren üç iş günü içerisinde toplanmak üzere komisyonu yazılı olarak toplantıya çağırır.

Çağrı yazısında toplantının günü, saati, yeri ve işin durdurulmasını veya işyerinin kapatılmasını gerektiren sebepler belirtilir.

Ayrıca toplantının günü, saati, yeri ve işin durdurulmasını veya işyerinin kapatılmasını gerektiren sebepler işverene de bildirilir.

Toplantı

Madde 8 —Komisyon toplantılarına müfettişlerin ve bölge müdürünün katılması mecburidir.

İşçi veya işveren temsilcilerinin veya yedeklerinin katılmaması, komisyonun toplanmasını ve karar almasını engellemez.

Kararlar

Madde 9 —Kararlar oy çokluğuyla alınır. Oyların eşitliği halinde, başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Kararların gerekçeli yazılması ve toplantıya katılanlarca imzalanması gerekir.

İşin kısmen veya tamamen durdurulmasına, işyerinin kapatılmasına karar verildiği sırada, işveren, durdurma veya kapatma sebeplerini gidermek için çalışma talebinde bulunursa, çalışmaya izin verildiği, gerekirse süre de belirlenerek, işin durdurulmasına veya kapatılmasına dair karara yazılır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması

Durdurma ve Kapatma

Madde 10 —Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, makine ve cihazlarında, çalışma metot ve şekillerinde, işçilerinin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, tehlike giderilinceye kadar, komisyonca, tehlikenin niteliğine göre, işin kısmen veya tamamen durdurulmasına ya da işyerinin kapatılmasına karar verilir.

Karar işverene tebliğ edilir.

Durdurma Kararının Uygulanması

Madde 11 —İş, gerekirse güvenlik kuvvetlerinin de yardımıyla müfettişçe, komisyon kararına uygun olarak **(Ek ibare:RG-28/10/2010-27742) en geç komisyon kararının alındığı günü takip eden gün içerisinde** durdurulur; durdurulan bölüm mühürlenir.

9 uncu maddenin ikinci fıkrasında öngörülen hallerde çalışma yapılacak yerler mühürlenmez.

Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir. Durdurmayla ilgili belgeler bölge müdürlüğünde saklanır.

Mühürlerin Geçici Olarak Kaldırılması

Madde 12 —İşveren, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması talebini dilekçeyle bölge müdürlüğüne iletir. Talep üzerine toplanan komisyon, gerekirse süre de belirleyerek mühürlerin kaldırılmasına karar verir, mühürler müfettişçe sökülür.

Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir. İlgili belgeler bölge müdürlüğünde saklanır.

Durdurma Kararının Kaldırılması

Madde 13 —(Değişik fıkra:RG-28/10/2010-27742) İşverence, işin durdurulmasına sebep olan ve çalışanların yaşamı için tehlikeli olduğu belirtilen hususların giderildiğine dair bölge müdürlüğüne yapılan bildirim en geç ertesi gün mesai bitimine kadar ilgili iş teftiş grup başkanlığına intikal ettirilir. İş teftiş grup başkanlığı en geç üç iş günü içerisinde başvuruyu inceler. İnceleme sonucu düzenlenen raporda, durdurma kararına neden olan noksanlıkların giderildiğinin belirtilmesi halinde, komisyon, müfettiş raporunun bölge müdürlüğüne intikalinden itibaren iki iş günü içerisinde durdurma kararının kaldırılmasına veya sürdürülmesine karar verir.

Karar işverene tebliğ edilir.

Kapatma Kararının Uygulanması

Madde 14 —(Değişik fıkra:RG-28/10/2010-27742) Bölge müdürü, kapatma kararını en geç komisyon kararının alındığı günü takip eden gün içerisinde bir yazıyla iş yerinin bağlı bulunduğu mülki amire gönderir. Mülki amirin emri üzerine, güvenlik kuvvetlerince, çalışmadan alıkonulacak tedbirler en geç bölge müdürlüğünden gelen yazının mülki amirliğe ulaşmasını takip eden gün içerisinde alınarak iş yeri kapatılır ve mühürlenir.

9 uncu maddenin son bendinde öngörülen hallerde çalışma yapılacak yerler mühürlenmez.

Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir ve bölge müdürlüğüne gönderilir.

İşyerinin Geçici Olarak Açılması

Madde 15 —İşverenin, kapatma sebeplerini gidermek amacıyla yapacağı çalışmalar için işyerinin açılmasını bölge müdüründen yazılı olarak istemesi halinde, talep mülki amire intikal ettirilir. Mülki amirce verilecek emir üzerine, üretim yapılmamak şartıyla güvenlik kuvvetlerince işyeri geçici olarak açılır.

Kapatılan İşyerinin Açılması

Madde 16 —(Değişik fıkra:RG-28/10/2010-27742) İşverence, işyerinin kapatılmasına sebep olan ve çalışanların yaşamı için tehlikeli olduğu belirtilen hususların giderildiğine dair bölge müdürlüğüne yapılan bildirim en geç ertesi gün mesai bitimine kadar ilgili iş teftiş grup başkanlığına intikal ettirilir. İş teftiş grup başkanlığı en geç üç iş günü içerisinde başvuruyu inceler. İnceleme sonucu düzenlenen raporda, kapatma kararına neden olan noksanlıkların giderildiğinin belirtilmesi halinde, komisyon, müfettiş raporunun bölge müdürlüğüne intikalinden itibaren iki iş günü içerisinde kapatma kararının kaldırılmasına veya sürdürülmesine karar verir. Karar işverene tebliğ edilir ve mülki amire bildirilir.

Kapatma kararının kaldırılması durumunda, mülki amirin emri üzerine, güvenlik kuvvetlerince mühür sökülerek işyeri açılır. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir ve bölge müdürlüğüne gönderilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Acil Haller

Acil Hallerde Yapılacak İşlemler

Madde 17 —(Değişik fıkra:RG-28/10/2010-27742) Çalışanların hayatı için tehlikeli olan husus, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının alınmasına kadar geçecek süre beklenmeden tedbir alınmasını gerektirecek nitelikte ise, müfettişçe durumu ve alınması gereken tedbirlerin niteliğini belirten bir rapor

düzenlenir, birer örneği teftiş tarihini takip eden gün içerisinde mülki amire, teftiş tarihini takip eden iş günü içerisinde bölge müdürüne ve işverene verilir.

(Değişik fıkra:RG-28/10/2010-27742) Mülki amirin emriyle güvenlik kuvvetlerince tehlikeyi giderecek tedbirler alınır. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir ve müfettiş raporunun mülki amirliğe intikalinden itibaren bir gün içerisinde bölge müdürlüğüne gönderilir.

Bölge müdürü, komisyonu Yönetmeliğin 10 uncu maddesine göre işlem yapılmak üzere derhal toplantıya çağırır.

Durum, müfettişçe, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığına bildirilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Geçici ve Son Hükümler

İlamların Yerine Getirilmesi

Madde 18 —Durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz hakkı vardır.

İş mahkemesine itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz.

Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir.

İş mahkemelerinin işin durdurulması kararlarının kaldırılmasına dair kararları bölge müdürünce yerine getirilir; işyerinin kapatılması kararlarının kaldırılmasına dair kararları ise, bölge müdürlüğünce mülki amire intikal ettirilir. Mülki amirin emriyle işyeri güvenlik kuvvetlerince açılır.

Bunlara dair tutanaklar bölge müdürlüğünde saklanır.

Geçici Madde 1 — İşçi ve işveren kuruluşları, 5 inci maddede öngörülen temsilci seçimlerini, Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği günü takip eden 90 gün içinde yapmak ve ilgili bölge müdürlüklerine bildirmek mecburiyetindedirler.

Bakanlar Kurulunun 26/4/1987 tarihli ve 87/11798 sayılı kararıyla yürürlüğe konulmuş olan İşyerlerinde İşin Durdurulmasına

veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Tüzük hükümlerine göre seçilmiş olan işçi ve işveren kuruluşları temsilcileri yeni seçim yapılincaya kadar görevlerine devam ederler.

Yürürlük

Madde 19 —Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 20 —Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ İLE ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 15.08.2009

Resmi Gazete Sayısı: 27320

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilecek işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, yetkilendirilmesi, bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına dair usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan;

a) İşyeri sağlık ve güvenlik biriminin oluşturulması veya işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınması ile işyeri hekimi ve gereğinde diğer personelin görevlendirilmesi bakımından devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerini,

b) İş güvenliği uzmanı mühendis veya teknik elemanın görevlendirilmesi bakımından sanayiden sayılan işlerin yapıldığı ve devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerini,

kapsar.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 81 inci maddesi ile 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 2 nci maddesinin (r) bendi ve 12 nci maddesinin (k) ve (l) bentlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen:

- a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- b) Eğiticinin eğitimi belgesi: Kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun yetkilendirdiği kuruluşlar tarafından verilen eğiticilerin eğitimi belgesini,
- c) Eğitim kurumları: Kuruluş kanunlarında işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşları, üniversiteleri ve Genel Müdürlükçe yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını ve özel hukuk tüzel kişilerini,
- ç) Genel Müdürlük: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünü,
- d) İş güvenliği uzmanı: İş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilen mühendis veya teknik elemanı,
- e) İşyeri hekimi: İş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilen hekimi,
- f) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi,
- g) İlk yardımcı: 22/5/2002 tarihli ve 24762 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İlk Yardım Yönetmeliğine göre ilk yardımcı sertifikası almış kişiyi,
- ğ) Ortak sağlık ve güvenlik birimi: Bir veya birden fazla işyerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek üzere işyeri dışında kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan ve Genel Müdürlük

tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını ve özel hukuk tüzel kişilerini,

h) Tehlike sınıfı: İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanları, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili hususlar dikkate alınarak Tehlike Sınıfı Belirleme Komisyonu tarafından belirlenen tehlike grubunu,

ı) Teknik eleman: Üniversitelerin fizik ve kimya bölümlerinden lisans düzeyinde mezun olanlar ile teknik öğretmenler ve iş sağlığı ve güvenliği bölümü mezunlarını ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Hak ve Yükümlülükler

İşverenlerin yükümlülükleri

MADDE 5 – (1) İşverenler, işyerlerinde, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak amacıyla; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini belirlemek, almak, uygulanmasını izlemek, denetlemek ve geliştirmek, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek, işçilere ilkyardım ve acil müdahale ile önleyici ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerini vermekle yükümlüdür.

(2) İşverenler, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde bu hizmeti vermek için, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla ve bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer personeli ve sanayiden sayılan işlerde bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmekle yükümlüdürler. İşverenler, bu yükümlülüklerini, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alarak da yerine getirebilirler.

(3) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesinden işveren sorumludur. Ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alınması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluğunu etkilemez.

(4) İşveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi personelinin işbirliği içinde çalışmalarını sağlar.

(5) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumlulukları çerçevesinde, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin görevlerini yürütmesi için gerekli bilgileri bu birimlere aktarır.

(6) İşveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi personelinin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti ile ilgili görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmesi hususunda gerekli kolaylığı sağlamak, planlama ve düzenleme yapılmasına imkan vermekle yükümlüdür.

(7) İşveren, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda işçilerin görüşlerini alır ve katılımlarını sağlar.

(8) İşveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev yapan personelin adı, soyadı, çalışma saatleri ile yetki ve sorumlulukları konusunda işçileri bilgilendirir.

(9) İşyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının, noter tarafından onaylanmış bir deftere yazdıkları iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbir ve tavsiyelerinin yerine getirilmemesinin sonuçlarından işveren sorumludur. Bu defterin, istenmesi halinde, işyerini teftişe yetkili iş müfettişlerine gösterilmesi zorunludur.

(10) İşveren, işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarına bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için, 31 ve 36 ncı maddelerde belirtilen sürelerden az olmamak kaydı ile yeterli çalışma süresini sağlar.

(11) İşveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin, başka bir işyerinden kendi işyerine çalışmak üzere gelen işçilerin sağlık bilgilerine ulaşabilmesini sağlar.

(12) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı doğrultusunda, kayıt ve bildirim yükümlülüklerini işyeri sağlık ve güvenlik birimi veya ortak sağlık ve güvenlik birimi ile işbirliği içerisinde gerçekleştirir.

(13) İşveren, işçilerin kişisel sağlık dosyalarını işten ayrılma tarihinden itibaren 10 yıl süreyle saklamak zorundadır. İşyeri ortam faktörlerinden kaynaklanan hastalıkların yükümlülük süresi bu süreyi aşan işyerlerinde, evrakların saklanması hastalıkların yükümlülük süresine göre uzar. İşçinin işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren işçinin kişisel sağlık

dosyasını ister, önceki işveren de dosyanın bir örneğini onaylayarak gönderir.

İşçilerin hak ve yükümlülükleri

MADDE 6 – (1) İşçiler, işyerinde kendi sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek noksanlık ve tehlikeleri, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise, işveren veya işveren vekiline bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.

(2) İşçiler, işverene karşı yükümlülükleri saklı kalmak şartıyla işyerinde sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi için;

a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin yapacağı çalışmalara destek sağlamak, sağlık muayeneleri, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmak ve gerekli durumlarda işbirliği yapmakla,

b) Kendilerinin ve başkalarının sağlığı ve güvenliği açısından, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi tarafından verilecek talimatlara uymakla

yükümlüdürler.

(3) İşçiler veya temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği konularına ilişkin çalışmalara katılırlar.

(4) Sağlık gözetimi yapılacak işçi, sağlık gözetimi sırasında yürütülecek hizmetlerin amaç ve usulleri hususunda önceden haberdar edilir ve sağlık gözetimi sonucunda elde edilen verilerin kullanılması ile ilgili bilgilendirilir.

(5) İşçiler veya temsilcileri, mesleki sağlıkla ilgili şüpheli bir durum mevcut olduğunda sağlık gözetimi isteme hakkına sahiptir.

İşçilere hizmetin ücretsiz verilmesi

MADDE 7 – (1) İşçilere verilecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve ilgili eğitimler işçilere mali yük getirmeyecek şekilde ve dinlenme süreleri dışında düzenlenir. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminin Kuruluşu ve Nitelikleri

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi

MADDE 8 – (1) Devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulur. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi; en az bir işyeri hekimi ile sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde en az bir iş güvenliği uzmanından ve yapılacak çalışmalara yardımcı olmak için gerektiğinde diğer personelden oluşur. Bu yükümlülük, Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilmiş ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmetin tamamı veya bir kısmı alınarak da yerine getirilebilir.

(2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi; önleyici ve koruyucu hizmetleri, işyerinin yer aldığı tehlike sınıfına ve işçi sayısına göre, 31 ve 36 ncı maddelerde belirtilen sürelerden az olmamak kaydı ile yürütür.

Ortak sağlık ve güvenlik birimi

MADDE 9 – (1) Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurucusunun veya kurucu ortaklarından en az birinin işyeri hekimi veya (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı olması zorunludur. Bu kurucular, birden fazla ortak sağlık ve güvenlik biriminde kurucu olamazlar.

(2) Ortak sağlık ve güvenlik biriminin kurulabilmesi için, bu birimlerde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi ve bir iş güvenliği uzmanı istihdam edilir. Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurucusunun veya kurucu ortaklarından birinin işyeri hekimi olması halinde işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü, iş güvenliği uzmanı olması halinde ise iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü aranmaz.

(3) Ortak sağlık ve güvenlik birimi; önleyici ve koruyucu hizmetleri, işyerinin yer aldığı tehlike sınıfına ve işçi sayısına göre, 31 ve 36 ncı maddelerde belirtilen sürelerden az olmamak kaydı ile

yürütür.

(4) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin yürütülmesi amacıyla, hizmet verilen işyerine zorunlu haller dışında, aynı işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanının ve diğer personelin hizmet vermesi sağlanır.

Görevlendirilecek diğer personel

MADDE 10 – (1) İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde, gereğinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer personel görevlendirilebilir.

Bina ve donanım

MADDE 11 – (1) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülebilmesine ve çalışacak personel sayısına yetecek büyüklükte, kolay ulaşılabilir, tercihen tek katlı bir binada veya kurulacağı binanın giriş katında olmalıdır. İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri, muayene, ilkyardım ve acil müdahalenin yapılabileceği en az bir oda, bir iş güvenliği uzmanı odası ile bekleme yeri, ortak sağlık ve güvenlik birimleri ise, en az bir muayene odası, bir ilkyardım ve acil müdahale odası, bir iş güvenliği uzmanı odası ile bekleme yerinden oluşur.

(2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri, 10/2/2004 tarihli ve 25369 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelikte belirtilen nitelikte olmalıdır. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri, Ek-1’de belirtilen araç ve gereçler ile donatılır.

(3) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulması zorunlu olan işyerlerinden;

a) Az tehlikeli sınıfta yer alan ve 1000’ e kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde, tehlikeli sınıfta yer alan ve 750’ ye kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde ve çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 500’ e kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde, işverenlerin, sağlık ve güvenlik hizmeti verme yükümlülüklerinin tamamını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almak suretiyle yerine getirmeleri durumunda, işyerlerinde bir

ilkyardım ve acil müdahale odası ve İlkyardım Yönetmeliğinde belirtilen sayıda ilkyardımcı olması kaydıyla bina ve donanım şartı aranmaz.

b) Az tehlikeli sınıfta yer alan ve 1000' in üzerinde (1000 dahil) işçi çalıştırılan işyerlerinde, tehlikeli sınıfta yer alan ve 750' nin üzerinde (750 dahil) işçi çalıştırılan işyerlerinde ve çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 500' ün üzerinde (500 dahil) işçi çalıştırılan işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin bina ve donanımı kurulması ve tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri hekimi istihdamı ile sanayiden sayılan işlerde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan iş güvenliği uzmanı istihdamı zorunludur.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin devredilememesi

MADDE 12 – (1) Ortak sağlık ve güvenlik birimleri, işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı hizmetlerinin yerine getirilmesini başka bir ortak sağlık ve güvenlik birimine devredemezler.

Tedavi hizmetleri

MADDE 13 – (1) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde yerine getirilecek iş sağlığı hizmetleri dışında kalan birinci basamak tedavi hizmetleri ile ilgili usul ve esaslar, Bakanlık ve Sağlık Bakanlığı tarafından çıkarılacak tebliğe göre Sosyal Güvenlik Kurumu ve işveren arasında yapılacak protokol ile düzenlenir.

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin başvuru işlemleri

MADDE 14 – (1) Kurulacak olan ortak sağlık ve güvenlik birimleri, Genel Müdürlüğe aşağıdaki bilgi ve belgelerle birlikte bir yazı ile başvururlar:

a) Ortak sağlık ve güvenlik biriminin unvanını, sahibini veya sahiplerini, faaliyet göstereceği adresi ve iletişim bilgilerini belirten ve yetki belgesi talep eden başvuru yazısı,

b) Ticari şirketler için Ticaret Sicil Gazetesinin tasdikli örneği,

c) Vakıf veya dernekler için senet veya tüzüklerinin tasdikli örneği,

ç) Ortak sağlık ve güvenlik biriminin kurucusunun veya kurucu ortaklarından en az birinin işyeri hekimliği veya iş güvenliği uzmanlığı belgelerinin tasdikli örneği,

d) Kamu kurum ve kuruluşlarında kurulacak ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yöneticilerinin en az birinin işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olması gerekir.

e) Faaliyet gösterilecek yer kiralık ise en az beş yıl süreli kira sözleşmesinin tasdikli örneği,

f) Faaliyet gösterilecek yer, ortak sağlık ve güvenlik birimine veya kurucularından birine ait ise tapu senedinin tasdikli örneği,

g) Faaliyet gösterilecek yerin intifa hakkına sahip ise ilgili tapu sicil müdürlüğünden alınacak belge,

ğ) Faaliyet gösterilecek yerin bütün bölümlerini ihtiva eden 1/200 ölçekli plan,

h) Tapu kütüğünde mesken olarak kayıtlı bir ana gayrimenkulün bağımsız bölümlerinde ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin faaliyet gösterebileceğine dair kat malikleri kurulunun oybirliğiyle aldığı kararın tasdikli örneği,

ı) İlgili mevzuata göre, yangına karşı gerekli tedbirlerin alındığına dair yetkili merciler tarafından verilen belge.

(2) Kamu kurum ve kuruluşları için, yalnızca birinci fıkranın (a), (d) ve (ı) bentlerinde belirtilen belgeler istenir.

(3) Birinci fıkra uyarınca, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden istenen belgelerin aslı ile birlikte bir örneğinin getirilmesi halinde Genel Müdürlükçe tasdiki yapılır.

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yetkilendirilmesi

MADDE 15 – (1) Ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından hazırlanan başvuru dosyası Genel Müdürlük tarafından incelenir, eksiklikleri var ise, kurulacak olan ortak sağlık ve güvenlik birimlerine yazılı olarak bildirilir. Yapılan inceleme sonucunda, bu Yönetmelikte belirtilen şartları taşımaları halinde, başvuru dosyasında belirtilen adrese münhasıran, Genel Müdürlük tarafından ilgililere, Ek-9’da belirtilen örneğine uygun ortak sağlık ve güvenlik birimi yetki belgesi

düzenlenir. Başka bir adreste şube açıldığı takdirde, aynı usul ve esaslar dahilinde, 9 uncu maddenin birinci fıkrasında belirtilen şartlar hariç, diğer şartların yerine getirilmesi kaydıyla şube için de yetki belgesi düzenlenir. Bu belgelerin, ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından üç yılda bir Genel Müdürlüğe vize ettirilmesi zorunludur.

(2) Bu Yönetmelik kapsamında faaliyet gösterecek olan ortak sağlık ve güvenlik birimleri, ortak sağlık ve güvenlik birimi yetki belgesini almadıkça faaliyetlerine başlayamazlar.

Uyulması zorunlu hususlar

MADDE 16 – (1) Ortak sağlık ve güvenlik birimleri, aşağıda belirtilen hususlara uymak zorundadırlar:

a) İsim ve unvanlar Türkçe olarak tescil ettirilir ve tabelalarında sadece yetki belgesinde belirtilen isim ve unvanlar yazılır,

b) Bünyesinde olmayan faaliyetler ve fiyatlar konusunda reklam yapılamaz,

c) Tabela veya basılı evraklarında, başka bir unvan veya mevcut unvanlarının yabancı dildeki karşılıkları kullanılamaz,

ç) Özel kuruluşlar tarafından, Kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan isimler, yanlış algılama ve haksız rekabetin önlenmesi amacıyla, ticari isim olarak kullanılamaz.

Yetki belgesinin iptali

MADDE 17 – (1) Bu Yönetmelik'in, 9, 11, 12, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 ve 26 ncı maddelerinde belirtilen hükümlerine aykırı hareket eden ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yetki belgeleri Genel Müdürlük tarafından iptal edilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminin Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları

Görevleri

MADDE 18 – (1) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak üzere işin normal akışını aksatmamak şartıyla ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak amacıyla;

- a) İşçilerin sağlık gözetimi,
- b) Çalışma ortamının gözetimi,
- c) Eğitim, danışmanlık ve bilgilendirme,
- ç) İlk yardım ve acil müdahale,
- d) Kayıt ve istatistik,

görevleri ile benzeri diğer görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.

İşçilerin sağlık gözetimi

MADDE 19 – (1) İşçilerin sağlık gözetimi, işçilerin sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile işçilere verilecek her türlü sağlık hizmetini kapsar.

(2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi, birinci fıkra kapsamındaki görevlerini yürütürken 32 nci maddede sayılan hususları yerine getirir.

Çalışma ortamının gözetimi

MADDE 20 – (1) Çalışma ortamının gözetimi, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin işyerinde sağlık ve güvenlik tehlikelerine karşı yürüteceği her türlü önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsar.

(2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik

birimi, birinci fıkra kapsamındaki görevlerini yürütürken 37 nci maddede sayılan hususları yerine getirir.

Eğitim, danışmanlık ve bilgilendirme

MADDE 21 – (1) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi; işçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ve bilgilendirilmelerini sağlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü konuda danışmanlık yapar.

İlkyardım ve acil müdahale

MADDE 22 – (1) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi;

a) İşyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumları belirler. Acil durum planının hazırlanmasını, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gerekenleri ve uygulamaları organize eder, yürütür ve ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapar.

b) İşyerinde, ilkyardımcı olarak görevlendirilecek kişilerin gerekli eğitimleri almasını sağlayacak organizasyonu yapar.

(2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, işyerindeki çalışma süresince açık bulundurulur. Bu süre içerisinde, yeterli sayıda ilkyardımcı görevlendirilir.

(3) İş sağlığı ve güvenliği hizmetinin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden sağlanması, işyerlerinde İlkyardım Yönetmeliğine göre yeterli sayıda ilkyardımcı bulundurulması zorunluluğunu ortadan kaldırmaz.

Kayıt ve istatistik

MADDE 23 – (1) İşçilerin sağlık gözetimine ve çalışma ortamının gözetimine ait bütün bilgiler, işyeri sağlık ve güvenlik birimi veya ortak sağlık ve güvenlik birimince kayıt altına alınır ve belgeler 10 yıl süreyle saklanır.

(2) İşçilerin sağlığının çalışma şartlarından etkilenip etkilenmediğinin belirlenmesinde; işe giriş ve periyodik sağlık

kontrolleri, hastalık ve sağlık sorunları ile ilgili yapılan başvuruların günlük ve aylık kayıtları ile iş kazaları ve meslek hastalıkları, işe devamsızlık, zararlı ve tehlikeli madde kayıtları kullanılır.

(3) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri, işçilerin sağlık bilgileri, yaptıkları işler ve çalıştıkları ortamdaki maruziyet bilgileri ile bu maruziyetlerin değerlendirme sonuçlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında, gizlilik ilkesine uyularak saklanması sağlar.

(4) İşveren, işçiler ve temsilcileri ile varsa iş sağlığı ve güvenliği kurulunun, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kayıt ve istatistiklere ulaşabilmesini sağlar.

(5) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri, işyerinde meydana gelen bütün iş kazalarını ve meslek hastalıklarını kaydeder ve bunlarla ilgili rapor hazırlar, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili kayıt ve takip işlemlerinde Ek-2’de belirtilen örnek formları kullanır, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtlarını değerlendirerek kaynaklarını belirler ve bunlara yönelik tedbirleri geliştirir.

Yıllık alışma planı

MADDE 24 – (1) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi, yürütülecek hizmetler ile ilgili olarak yıllık çalışma planı hazırlar ve hazırlanan plan işveren tarafından onaylanır. Onaylanan plan işyerinde ilan edilir. Bir nüshası işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimince kayıt altına alınır.

Yıllık değerlendirme raporu

MADDE 25 – (1) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi, işyerindeki sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydeder ve Ek-3’te belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporu hazırlayarak işverene, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ve Genel Müdürlüğe gönderir. Genel Müdürlüğe gönderilen yıllık değerlendirme raporu, yazılı olarak ve elektronik ortamda iletilir. Bu bilgiler, Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğüne, Genel Müdürlük tarafından elektronik ortamda bildirilir.

Görevlendirme belgesi ve sözleşme

MADDE 26 – (1) İşveren, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak ve bu Yönetmelikte belirtilen niteliklere sahip işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personelin görevlerini yerine getirmeleri hususunda bir görevlendirme belgesi düzenler. Bu hizmetlerin tamamının veya bir kısmının ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınması durumunda taraflarca sözleşme yapılır. Görevlendirme belgesi veya sözleşme üç nüsha düzenlenir. Düzenlenen nüshalardan biri işverende, biri işyeri sağlık ve güvenlik birimi veya ortak sağlık ve güvenlik biriminde kalır, diğer nüsha ise Genel Müdürlüğe gönderilir. Sözleşmeler, Ek-4, Ek-5 ve Ek-6'daki örneklerine uygun olarak düzenlenir.

(2) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevini yerine getirdiği süre içerisinde iş güvenliği uzmanına başka görev verilemez.

(3) Ek-4, Ek-5 ve Ek-6' daki sözleşmelerin feshi halinde, bu durum taraflarca üç iş günü içinde Genel Müdürlüğe bildirilir.

(4) Ortak sağlık ve güvenlik birimlerindeki personel değişiklikleri üç iş günü içinde Ek-8' deki form doldurularak Genel Müdürlüğe bildirilir.

Mesleki bağımsızlık

MADDE 27 – (1) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi personelinin mesleki bağımsızlığı korunur. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi personeli, bağımsız çalışma ilkesi uyarınca bu Yönetmelik hükümlerini yerine getirirken, işveren tarafından görevini yapmaktan alıkonulamaz. İşveren, bu personelin malzemeler, ürünler, maddeler ve işin yapılışı ile ilgili bilgilere ulaşmasını sağlar.

Gizlilik ilkesi

MADDE 28 – (1) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi personeli, işyerinin teknik ve idari bilgileri ile işçilere ait tıbbi bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.

İşbirliği ilkesi

MADDE 29 – (1) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi veya ortak sağlık ve güvenlik birimi personeli, görevlerinin yürütümünde ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında öngörülen tedbirlerin uygulanmasında, işbirliği ve koordinasyon içinde çalışır.

(2) Ayrıca, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi;

a) İşverenle,

b) İşyeri bünyesindeki bütün üretim birimleri veya diğer bölüm çalışanları ile,

c) İşletmede iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi ile,

d) Sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu ile,
işbirliği yapar.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İşyeri Hekimlerinin Nitelikleri, Görev, Yetki ve Yükümlülükleri ile Çalışma Usul ve Esasları

İşyeri hekimlerinin nitelikleri

MADDE 30 – (1) İşyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimler, eğitim kurumları tarafından düzenlenen işyeri hekimliği eğitim programlarına katılmak ve eğitim sonunda Genel Müdürlükçe yaptırılacak sınavda başarılı olmak zorundadır.

İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri

MADDE 31 – (1) İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

a) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 12 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için on işçi başına yılda en az 30 dakika,

b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 24 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için on işçi başına yılda en az 60 dakika,

c) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 36 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için on işçi başına yılda en az 90 dakika.

(2) Az tehlikeli sınıfta yer alan ve 1000' in üzerinde (1000 dahil) işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi ile birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenir.

(3) Tehlikeli sınıfta yer alan ve 750'nin üzerinde (750 dahil) işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi ile birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenir.

(4) Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 500'ün üzerinde (500 dahil) işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi ile birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenir.

İşyeri hekimlerinin görevleri

MADDE 32 – (1) İşyeri hekimleri, iş sağlığı hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür:

a) İşle ilişkisi bakımından, gece postaları da dahil olmak üzere işçilerin sağlık gözetimini yapmak,

b) İşyerlerinde sağlığa zararlı riskleri tanımlamak ve değerlendirmek,

c) Birden fazla madde veya etkene aynı anda maruz kalınması durumunda, ortaya çıkabilecek sağlık tehlikelerini iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında değerlendirmek,

ç) İşçilerin işe girişlerinde sağlık muayenelerini yaparak işe uygun olduklarını belirten sağlık raporunu hazırlamak,

d) Yapılan işin özelliğine göre, işin devamı süresince işçilerin periyodik sağlık muayenelerini iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen aralıklarla yapmak,

e) İşçilerin işe giriş ve periyodik muayenelerini Ek-7'de verilen örneğine uygun olarak yapmak,

f) 15/6/2004 tarihli ve 25493 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde belirtilen ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerini, aynı Yönetmeliğin Ek-2’sinde yer alan Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışacaklara Ait İşe Giriş/Periyodik Muayene Formu örneğine göre yapmak,

g) Sağlık sorunları nedeniyle işe gelememe ve işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek,

ğ) Sağlık sorunları nedeniyle üç haftadan daha uzun süreli işten uzaklaşmalarda veya meslek hastalıkları, iş kazaları nedeniyle ya da sık tekrarlanan işten uzaklaşmalarda işe dönüş muayenesi yapmak,

h) İşçinin işe girişinde ve iş değişikliğinde, işe uyumunun belirlenmesi amacıyla yapılan sağlık muayenesi sonucunda düzenlenen raporda, çalıştırılacağı işler ve çalışma şartlarını belirtmek, rapor sonucunu işveren ve işçiye yazılı olarak bildirmek,

ı) Herhangi bir kaza, hastalık veya periyodik muayene sonrasında eski işinde çalışması sakıncalı bulunan işçinin, mevcut sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırılmasını tavsiye etmek,

i) Özürlü ve eski hükümlülerin işe alınmaları, işyerinde oluşan bir kaza veya hastalık sonrasında geçici ya da kalıcı iş göremezliği olanların işe başlamaları, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor hazırlamak ve işlerine uyumlarını sağlamak,

j) Gebe veya emziren kadınları, on sekiz yaşından küçükleri, iki yaşından küçük çocuğu olan anneleri, meslek hastalığı tanısı veya şüphesi olanları, kronik hastalığı olanları, yaşlıları, malul ve özürlüleri, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanları, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özelliği olan işçileri; yakın takip ve koruma altına almak, bilgilendirilmelerine özel önem vermek, yapılacak risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate almak,

k) Gerekli laboratuvar tetkiklerini, radyolojik tetkik ve muayeneleri yaptırmak,

l) Bulaşıcı hastalıkların kontrolünü sağlayarak yayılmasını önleme ve aşılama çalışmaları yapmak, portör muayenelerini yaptırmak,

m) İşyerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyerek ve

denetleyerek işyerindeki bütün birimlerin işçilerin sağlığını koruyup geliştirecek biçimde düzenlenmesi, işçiye sağlıklı bir ortamda ve yürütülen işin gerektirdiği kaloriyi karşılayacak nitelikte yemek verilmesi, içme suyu imkanı sağlanması, soyunma odaları, banyo, lavabo ve tuvaletlerin bakımlı ve temiz olması ve genel temizlik donanımının temin edilmesi ve sürdürülmesi, mevcutsa yatakhanelerin sağlığa uygunluğunun sağlanması konularında tavsiyelerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak,

n) İşyerinde mevcutsa kreş ve çocuk bakım yurdu ile emzirme odalarının sağlık şartlarını kontrol etmek, sağlık şartlarına uygunluğunun sağlanması için tavsiyelerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak,

o) İşin işçiye uygunluğunun sağlanmasını tavsiye etmek,

ö) Meslek hastalığı tanısı veya şüphesi olan ve iş kazası geçiren işçileri izlemek ve bunların kontrolünü yapmak, meslek hastalıkları tanısında yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak,

p) İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçilerin rehabilitasyonu konusunda işyerindeki ilgili birimlerle işbirliği içinde çalışmak,

r) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut durum, sorunların tespiti, bunların çözümü için etkin metotların geliştirilmesi, öncelikler ve sonuçların değerlendirilmesi amacıyla belirli aralıklarla incelemeler yapmak,

s) Çalışma ortamının gözetimi ile ilgili olarak gerektiğinde ölçümler yapılmasını sağlayarak alınan sonuçların işçilerin sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak,

ş) İşyerinde varsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamı ve işçilerin sağlık gözetimi ile ilgili gerekli açıklamalarda bulunmak, danışmanlık yapmak ve kurulda alınan kararların uygulanmasını izlemek,

t) Yürütülecek her türlü sağlık gözetim faaliyetleri sonucunda elde edilen verilerin kullanılması ile ilgili olarak işçileri ve temsilcilerini bilgilendirmek ve onların rızasını almak,

u) İşçileri, işiyle ilgili sağlık tehlikeleri, yapılan sağlık muayenesinin sonuçları ve bunların değerlendirilmesi konusunda yeterli ve uygun şekilde bilgilendirmek,

ü) İşçilerin, zamanlarını etkin ve verimli biçimde

değerlendirmeleri amacıyla eğitici, kültürel ve sportif etkinliklerle zenginleştirilmiş dinlenme imkanı sağlamak için tavsiyelerde bulunmak,

v) İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonunu yapmak, ilgili personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını yürütmek,

y) İş ile işçinin uyumunu sağlamak için; iş usullerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uyarlanması, işçilerin sağlığının yapılan iş ve işlemler ile çalışma ortamındaki çeşitli stres faktörlerinden olumsuz yönde etkilenmesi ihtimaline karşı inceleme ve araştırmalar yapmak,

z) İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılmak, meslek hastalığı tanısı veya şüphesi olanların bulunduğu ortamlarda çalışan işçilerle ilgili inceleme yapmak,

aa) Yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak,

bb) Yıllık çalışma planını, varsa iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak hazırlamak,

cc) İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmek ve Ek-3'te belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu, varsa iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak hazırlamak,

çç) İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi ve eğitimin verilmesi için ilgili taraflarla işbirliği yapmak,

dd) İş sağlığı, hijyen ve ergonomi ile kişisel koruyucu donanımlar ve toplu koruma yöntemleri konularında tavsiyelerde bulunmak,

ee) İşyeri yöneticilerine, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine, işçilere ve temsilcilerine genel sağlık konularında eğitim vermek ve bu eğitimlerin sürekliliğini sağlamak,

ff) İşçilere, bağımlılık yapan maddelerin, özellikle tütün ve tütün mamullerinin, kullanılmasının zararları konularında eğitim vermek,

gg) Yukarıda belirtilen görevleri ile ilgili gerekli kayıtların tutulmasını sağlamak.

İşyeri hekimlerinin yetkileri

MADDE 33 – (1) İşyeri hekimleri;

a) Bağımsız çalışma ilkesi uyarınca bu Yönetmelik hükümlerini yerine getirirken, işveren tarafından hiçbir şekilde engellenemez, görevini yapmaktan alıkonulamaz,

b) Çalışmalarını tam bir mesleki bağımsızlık içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun biçimde yürütür,

c) İşyerinde çalışanların hayatı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde, işin geçici olarak durdurulması için derhal üst yönetimi bilgilendirir,

ç) Sağlık durumu bakımından yaptığı işle uyumsuz olduğu belirlenen işçilerin, işyerinde uygun bir işte görevlendirilmesini tavsiye eder,

d) Üretim teknolojilerinin planlanmasında iş sağlığı ile ilgili tavsiyelerde bulunur,

e) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı konusunda inceleme, araştırma yapar ve çalışanlarla görüşür,

f) Gerektiğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapar.

İşyeri hekimlerinin yükümlülükleri

MADDE 34 – (1) İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

ALTINCI BÖLÜM

İş Güvenliği Uzmanlarının Nitelikleri, Görev, Yetki ve Yükümlülükleri ile Çalışma Usul ve Esasları

İş güvenliği uzmanlarının nitelikleri

MADDE 35 – (1) İş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek mühendis veya teknik elemanlar, eğitim kurumları tarafından düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katılmak ve eğitim sonunda Genel Müdürlükçe yaptırılacak sınavda başarılı olmak zorundadır.

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri

MADDE 36 – (1) İş güvenliği uzmanlarından;

a) (A) sınıfı belgeye sahip olanlar bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde,

b) (B) sınıfı belgeye sahip olanlar tehlikeli ve az tehlikeli sınıflarda yer alan işyerlerinde,

c) (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde,

görev yaparlar.

(2) İşyerinde birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi halinde, en az bir iş güvenliği uzmanında birinci fıkrada belirtilen şartlar aranır.

(3) İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

a) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; ayda en az 12 saat, buna ilave olarak da işçi başına ayda en az 5 dakika,

b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; ayda en az 24 saat, buna ilave olarak da işçi başına ayda en az 5 dakika,

c) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; ayda en az 36 saat, buna ilave olarak da işçi başına ayda en az 10 dakika.

(4) Az tehlikeli sınıfta yer alan ve 1000' in üzerinde (1000 dahil) işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir iş güvenliği

uzmanı ile üçüncü fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı eklenir.

(5) Tehlikeli sınıfta yer alan ve 750'nin üzerinde (750 dahil) işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir iş güvenliği uzmanı ile üçüncü fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı eklenir.

(6) Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 500'ün üzerinde (500 dahil) işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir iş güvenliği uzmanı ile üçüncü fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı eklenir.

İş güvenliği uzmanlarının görevleri

MADDE 37 – (1) İş güvenliği uzmanları, aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür:

a) İşyerinde, gece postaları da dahil olmak üzere çalışma ortamının gözetimini yapmak,

b) İşyerinde yapılan çalışmaların, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene tavsiyelerde bulunmak,

c) İşyerindeki tehlikelerin belirlenmesi, risk analizinin ve risk değerlendirmesinin yapılması, tehlikelerin kaynağında yok edilmesine yönelik tedbirlere öncelik verilerek ortadan kaldırılması ve risklerin kontrol altına alınması için işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini de alarak gerekli çalışmaları planlamak, ölçüm, analiz ve kontrollerin yapılmasını sağlamak, alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak,

ç) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamaların takibini yapmak,

d) İşyerinde kaza, yangın, doğal afetler gibi acil müdahale gerektiren durumlar için acil durum planının hazırlanmasını sağlamak ve uygulamaların takibini yapmak,

e) Yangın veya patlamaların önlenmesi için gerekli çalışmaları planlamak ve uygulamaların takibini yapmak, yangın veya patlama durumunda alınacak tedbirleri belirlemek,

f) İş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamının

gözetimi ile ilgili gerekli açıklamalarda bulunmak, danışmanlık yapmak ve kurulda alınan kararların uygulanmasını izlemek,

g) İşyeri hekimi ile işbirliği yaparak işyerinde meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak,

ğ) İşyerinde meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı veya herhangi bir tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak düzeltici faaliyet planlarını yapmak ve uygulamaları takip etmek,

h) İşyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler de dahil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunmak,

ı) İşyerinde yeni bir bölüm veya sistem kurulacağı ya da yeni makine, tezgah ve cihaz alınacağı durumlarda inceleme ve araştırma yaparak sağlık ve güvenlik yönünden uygun seçim yapılması için işverene tavsiyelerde bulunmak,

i) Kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularında işverene tavsiyelerde bulunmak,

j) İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ilgili Yönetmelik hükümlerine uygun olarak planlamak ve uygulamak,

k) Yıllık çalışma planını işyeri hekimi ile işbirliği yaparak hazırlamak,

l) İşyerindeki çalışma ortamının gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmek ve Ek-3'te belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği yaparak hazırlamak,

m) Birden fazla madde veya etkenin aynı anda işyerinde bulunmasından dolayı ortaya çıkabilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı doğrultusunda değerlendirmek,

n) Yukarıda belirtilen görevleri ile ilgili gerekli kayıtların tutulmasını sağlamak.

İş güvenliği uzmanlarının yetkileri

MADDE 38 – (1) İş güvenliği uzmanları;

a) Bağımsız çalışma ilkesi uyarınca bu Yönetmelik hükümlerini yerine getirirken, işveren tarafından hiçbir şekilde engellenemez, görevini yapmaktan alıkonulamaz,

b) İşyerinde çalışanların hayatı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde, işin geçici olarak durdurulması için derhal üst yönetimi bilgilendirir,

c) Üretim planlamalarında karar alma sürecine katılır,

ç) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme, araştırma yapar ve çalışanlarla görüşür,

d) Gerektiğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapar.

İş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri

MADDE 39 – (1) İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

YEDİNCİ BÖLÜM

İşyeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanlarının Eğitimleri ve Sınavları

Eğitimlerin düzenlenmesi

MADDE 40 – (1) İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimleri, kuruluş kanunlarında işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlar, üniversiteler ve Genel Müdürlükçe yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişileri tarafından düzenlenir.

Eğitim kurumlarının başvuru işlemleri

MADDE 41 – (1) Eğitim kurumları, Genel Müdürlüğe aşağıdaki bilgi ve belgeleri içeren bir yazı ile başvururlar:

a) Eğitim kurumlarının unvanını, sahibini veya sahiplerini, faaliyet göstereceği adresi ve iletişim bilgilerini belirten ve yetki belgesi talep eden başvuru yazısı,

b) Ticari şirketler için Ticaret Sicil Gazetesinin tasdikli örneği,

c) Vakıf veya dernekler için senet veya tüzüklerinin tasdikli örneği,

ç) Faaliyet gösterilecek yer kiralık ise en az beş yıl süreli kira sözleşmesinin tasdikli örneği,

d) Faaliyet gösterilecek yer, eğitim kurumuna veya kurucularından birine ait ise tapu senedinin tasdikli örneği,

e) Faaliyet gösterilecek yerin intifa hakkına sahip ise ilgili tapu sicil müdürlüğünden alınacak belge,

f) Faaliyet gösterilecek yerin bütün bölümlerini ihtiva eden 1/200 ölçekli plan,

g) Tapu kütüğünde mesken olarak kayıtlı bir ana gayrimenkulün bağımsız bölümlerinde eğitim kurumlarının faaliyet gösterebileceğine dair kat malikleri kurulunun oybirliğiyle aldığı kararın tasdikli örneği,

ğ) İlgili mevzuata göre, yangına karşı gerekli tedbirlerin alındığına dair yetkili merciler tarafından verilen belge.

(2) Üniversiteler, eğitim ve araştırma hastaneleri ile kamu kurum ve kuruluşları için, yalnızca birinci fıkranın (a), (f) ve (ğ) bentlerinde belirtilen belgeler istenir.

(3) Birinci fıkra uyarınca, eğitim kurumlarından istenen belgelerin aslı ile birlikte bir örneğinin getirilmesi halinde, Genel Müdürlükçe tasdiki yapılır.

Eğitim kurumlarının yetkilendirilmesi

MADDE 42 – (1) Eğitim kurumları tarafından hazırlanan başvuru dosyası Genel Müdürlük tarafından incelenerek eksiklikleri var ise, ilgililere yazılı olarak bildirilir. 40 ncı maddede belirtilen eğitim kurumlarına, inceleme sonucunda uygun görülmesi durumunda,

başvuru yazısında belirtilen adrese münhasıran, Genel Müdürlük tarafından EK-10'da örneği belirtilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitim kurumu yetki belgesi düzenlenir. Başka bir adreste şube açıldığı takdirde, aynı usul ve esaslar dahilinde, Yönetmelikte belirtilen şartların yerine getirilmesi kaydıyla şube için de yetki belgesi düzenlenir. Bu belgelerin, eğitim kurumları tarafından üç yılda bir Genel Müdürlüğe vize ettirilmesi zorunludur.

(2) Eğitim kurumları, işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitim kurumu yetki belgesini almadıkça eğitim için katılımcı kaydı yapamaz ve eğitime başlayamazlar.

Eğitim hizmetinin devredilememesi

MADDE 43 – (1) Eğitim kurumları, eğitim hizmetlerinin tamamının veya bir kısmının yerine getirilmesini başka bir eğitim kurumuna devredemezler.

Genel Müdürlüğün görevleri

MADDE 44 – (1) Genel Müdürlüğün, eğitim kurumlarının vereceği eğitim hizmetleri ile ilgili görevleri şunlardır:

a) Eğitim kurumu olarak yetkilendirilmek için yapılan başvuruları incelemek,

b) Eğitim kurumunun eğitim faaliyetlerini izlemek ve değerlendirmek, değerlendirme sonucunun 43, 45, 46, 47, 48 ve 49 uncu maddelere aykırı olduğunun belirlenmesi durumunda yetkilendirmeyi iptal etmek,

c) İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı sınavlarını, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi'ne veya Milli Eğitim Bakanlığı'na yaptırmak,

ç) Sınavlarda başarılı olanlara işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı belgelerini düzenlemek,

d) Eğitim kurumlarına ait kayıtları tutmak.

Eğitim mekanlarının nitelikleri

MADDE 45 – (1) Eğitimler, katılımcıların tamamının birbirlerini görebileceği şekilde düzenlendiği, orta kısımda uygulamaların yapılabilmesine imkan veren yeterli bir alanın bulunduğu ve kişi başına en az 10 metreküp hava hacmine sahip olan mekanlarda verilir. Eğitimlerin en fazla 25'er kişilik gruplara verilmesi esastır. Eğitim kurumlarında, yönetici odası, eğitici odası, dinlenme odası ile yeterli sayıda lavabo ve tuvaletin bulunması zorunludur. Tuvalet ve lavabolar, erkek ve kadınlar için ayrı ayrı olacaktır. Eğitim mekanlarında, uygun termal konfor şartları ve yeterli aydınlatma sağlanacaktır.

(2) Eğitimde kullanılacak araç ve gereçler, günün teknolojisine uygun olmalıdır.

Eğitim konuları

MADDE 46 – (1) Eğitim konularının içeriği, ulusal ve uluslararası standartlar doğrultusunda, 51 inci maddede belirtilen işyeri hekimliği eğitim ve sınav komisyonu ile 54 üncü maddede belirtilen iş güvenliği uzmanlığı eğitim ve sınav komisyonu tarafından belirlenir.

(2) Eğitim kurumlarında uygulanacak olan ve dönem planlarına uygun olarak hazırlanan günlük programlar, Genel Müdürlüğün onayından sonra uygulanır. Onaylanmamış programlar ile eğitim verilemez.

(3) Teorik ve uygulamalı dersler haftanın günlerine dengeli olarak dağıtılır.

Eğiticilerin nitelikleri

MADDE 47 – (1) İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimi, aşağıda nitelikleri belirtilen eğiticiler tarafından verilir:

a) Pedagojik formasyona veya eğiticilerin eğitimi belgesine sahip, en az beş yıl iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yaptığını belgeleyen işyeri hekimleri,

b) Pedagojik formasyona veya eğiticilerin eğitimi belgesine sahip, en az üç yıl (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile iş sağlığı

ve güvenliği alanında görev yaptığını belgeleyen (A) sınıfı iş güvenliği uzmanları,

c) Üniversitelerde tıp, sağlık, mühendislik, hukuk ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarında ders verenler,

ç) İş sağlığı ve güvenliği alanında en az üç yıl teftiş yapmış iş müfettişleri,

d) Pedagojik formasyona veya eğiticilerin eğitimi belgesine sahip, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde en az beş yıl görev yapmış iş sağlığı ve güvenliği uzmanları,

e) Pedagojik formasyona veya eğiticilerin eğitimi belgesine sahip, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde en az beş yıl görev yapmış iş sağlığı bilim uzmanı, iş sağlığı bilim doktoru, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktoru ile lisans eğitimine sahip sağlık veya teknik hizmetler sınıfındaki kadrolarda yer alan ve en az on yıl görev yapmış personel.

(2) Birinci fıkrada nitelikleri belirtilen kişilerin başvurusu halinde, Genel Müdürlük tarafından bu kişilere Ek-11’de örneği belirtilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesi verilir.

Eğiticilerin uygunluğu

MADDE 48 – (1) Eğitim kurumları, eğitim verilecek konulara uygun eğiticileri görevlendirmek ve bunları Genel Müdürlüğe bildirmek zorundadır.

Eğitimde düzenlenecek belgeler

MADDE 49 – (1) Düzenlenecek her eğitim öncesinde, eğitim kurumları tarafından, eğitime katılacakların listesi Genel Müdürlüğe gönderilir. Yapılan eğitimler sonucunda, eğitime katılanlara, eğitim kurumları tarafından eğitim katılım belgesi düzenlenir.

Yeterlilik

MADDE 50 – (1) Eğitime katılanlar, teorik eğitimin yüzde 90’ına, uygulamalı eğitimin tamamına devam etmek zorundadırlar. Eğitim sonunda, eğitime katılanların başarılı sayılmaları için, Genel Müdürlükçe yaptırılacak sınavdan 100 tam puan üzerinden en az 70 puan almış olmaları şartı aranır.

İşyeri hekimlerinin eğitimi

MADDE 51 – (1) Eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur. Eğitimin süresi, 180 saat teorik ve 40 saat uygulama olmak üzere toplam 220 saatten az olamaz. Teorik eğitimin en fazla üçte ikisi uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak da verilebilir. Uygulamalı eğitimler ise işyeri hekimi bulunan bir işyerinde yapılır. İşyeri hekimliği eğitim programlarının sonunda Genel Müdürlükçe sınav yaptırılır.

(2) İşyeri hekimliği sınavında başarılı olamayanlar, sınava girdikleri tarihten itibaren bir yıl içinde bir kez daha sınava girme hakkına sahiptirler. Ancak, bu hakkını kullanmayan veya iki sınavda da başarılı olamayan adaylar yeniden eğitim programına katılmak zorundadırlar.

(3) İşyeri hekimleri, işyeri hekimliği belgelerini aldıkları tarihten itibaren yedi yıllık aralıklarla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek bilgi yenileme eğitimine katılmak zorundadırlar. Bu eğitimin süresi 24 saatten az olamaz.

(4) Bilgi yenileme eğitimine katılmayan işyeri hekimlerinin, işyeri hekimliği belgeleri geçersiz sayılır ve bilgi yenileme eğitimine katılıncaya kadar bu Yönetmelik kapsamındaki görev ve yetkilerini kullanamazlar.

İşyeri hekimliği eğitim ve sınav komisyonu

MADDE 52 – (1) İşyeri hekimliği eğitim programları ile bilgi yenileme eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması ve işyeri hekimliği eğitim programlarının sonunda sınavların yapılması ile ilgili usul ve esaslar, işyeri hekimliği eğitim ve sınav komisyonu tarafından belirlenir.

(2) Komisyon; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün başkanlığında, Genel Müdürlükten bir hekim, İş Teftiş Kurulu Başkanlığından iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli bir iş müfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nden bir eğitim uzmanı, Sağlık Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinden birer hekim temsilci ile Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından görevlendirilecek iş sağlığı konusunda

alışmaları olan bir hekim ğretim üyesinden oluşur.

(3) Komisyon, her yıl Kasım ayında yapacağı olağan toplantısında bir sonraki yılın çalışma programını belirler. Genel Müdürlük, gerektiğinde komisyonu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Toplantıların gündemi üyelere toplantı tarihinden en az 15 gün önce bildirilir. Komisyonun sekreteryaya işleri Genel Müdürlük tarafından yürütülür.

(4) Komisyon, kararlarını salt çoğunlukla alır. Eşitlik halinde Başkanın oyu kararı belirler. Komisyon kararı, karar defterine yazılır ve üyeler tarafından imzalanır.

İşyeri hekimliği belgesi

MADDE 53 – (1) İşyeri hekimliği belgesi;

a) İş sağığı ve güvenliği alanında en az üç yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişi veya üniversitelerden iş sağığı bilim uzmanlığı ve/veya bilim doktorası almış veya iş ve meslek hastalıkları ya da işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı almış olan hekimler ile Genel Müdürlük ve bağılı birimlerde iş sağığı alanında fiilen en az yedi yıl çalışmış hekimlere istekleri halinde,

b) İşyeri hekimliği eğitim programlarına katılan ve eğitim sonunda Genel Müdürlükçe yaptırılan sınavda başarılı olan hekimlere,

Ek-12’de belirtilen örneğe uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.

İş güvenliği uzmanlarının eğitimi

MADDE 54 – (1) Eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur. Eğitimin süresi, her iş güvenliği uzmanlığı sınıfı için 180 saat teorik ve 40 saat uygulama olmak üzere toplam 220 saatten az olamaz. Teorik eğitimin en fazla üçte ikisi uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak da verilebilir. Uygulamalı eğitimler ise iş güvenliği uzmanı bulunan bir işyerinde yapılır. İş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarının sonunda Genel Müdürlükçe sınav yaptırılır.

(2) İş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olamayanlar sınava girdikleri tarihten itibaren bir yıl içinde bir kez daha sınava

girme hakkına sahiptirler. Ancak, bu hakkını kullanmayan veya iki sınavda da başarılı olamayan adaylar yeniden eğitim programına katılmak zorundadırlar.

(3) İş güvenliği uzmanları, iş güvenliği uzmanlığı belgelerini aldıkları tarihten itibaren yedi yıllık aralıklarla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek bilgi yenileme eğitimine katılmak zorundadırlar. Bu eğitimin süresi 24 saatten az olamaz.

(4) Bilgi yenileme eğitimine katılmayan iş güvenliği uzmanlarının, iş güvenliği uzmanlığı belgeleri geçersiz sayılır ve bilgi yenileme eğitimine katılincaya kadar bu Yönetmelik kapsamındaki görev ve yetkilerini kullanamazlar.

İş güvenliği uzmanlığı eğitim ve sınav komisyonu

MADDE 55 – (1) İş güvenliği uzmanlığı eğitim programları ile bilgi yenileme eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması ve iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarının sonunda sınavların yapılması ile ilgili usul ve esaslar, iş güvenliği uzmanlığı eğitim ve sınav komisyonu tarafından belirlenir.

(2) Komisyon; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün başkanlığında, Genel Müdürlükten bir iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığından iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli bir iş müfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nden bir eğitim uzmanı, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden bir mühendis temsilci ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından görevlendirilecek iş güvenliği konusunda çalışmaları olan bir öğretim üyesinden oluşur.

(3) Komisyon, her yıl Kasım ayında yapacağı olağan toplantısında bir sonraki yılın çalışma programını belirler. Genel Müdürlük gerektiğinde Komisyonu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Toplantıların gündemi üyelere toplantı tarihinden en az 15 gün önce bildirilir. Komisyonun sekreteryası işleri Genel Müdürlük tarafından yürütülür.

(4) Komisyon, kararlarını salt çoğunlukla alır. Eşitlik halinde Başkanın oyu kararı belirler. Komisyon kararı, karar defterine yazılır ve üyeler tarafından imzalanır.

İş güvenliği uzmanlığı belgesi

MADDE 56 – (1) İş güvenliği uzmanlığı belgesinin sınıfları aşağıda belirtilmiştir:

a) (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi;

1) İş sağlığı ve güvenliği alanında en az üç yıl teftiş yapmış iş müfettişlerine istekleri halinde,

2) Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl görev yapmış iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına istekleri halinde,

3) (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az beş yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyerek eğitim kurumları tarafından düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katılanlardan Genel Müdürlükçe yaptırılan (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara,

Ek-13’de belirtilen örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.

b) (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi;

1) Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az üç yıl görev yapmış iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına istekleri halinde,

2) İş sağlığı ve güvenliği alanında doktora yapmış olan mühendis veya teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitim programının pratik bölümünü tamamlayanlara istekleri halinde,

3) Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az beş yıl görev yapmış mühendis veya teknik elemanlardan Genel Müdürlükçe yaptırılan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara,

4) (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az iki yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyerek eğitim kurumları tarafından düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katılanlardan Genel Müdürlükçe yaptırılan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara,

Ek-13’de belirtilen örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.

c) (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi;

1) Eğitim kurumları tarafından düzenlenen (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katıldıklarını belgeleyen ve Genel Müdürlükçe yaptırılan (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara,

2) İş sağlığı ve güvenliği alanında yüksek lisans yapmış olan mühendis veya teknik elemanlardan (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitim programının pratik bölümünü tamamlayanlara istekleri halinde,

Ek-13'de belirtilen örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Tehlike sınıfı belirleme komisyonu

MADDE 57 – (1) İşyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi tehlike sınıfına gireceği, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri de göz önünde bulundurularak; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün başkanlığında, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, en çok üyeye sahip işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları ile Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden birer temsilcinin oluşturduğu komisyonun görüşleri doğrultusunda Bakanlıkça çıkarılacak Tebliğ ile belirlenir.

(2) Komisyon, her yıl Aralık ayında olağan olarak toplanır. Genel Müdürlük, gerektiğinde komisyonu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Toplantının gündemi, üyelere toplantı tarihinden en az 15 gün önce bildirilir. Komisyonun sekreteryası işleri Genel Müdürlük tarafından yürütülür.

(3) Komisyon kararları salt çoğunlukla alınır. Oyların eşitliği halinde ise Başkanın kullandığı oy yönünde çoğunluk sağlanmış sayılır. Komisyon kararı, karar defterine yazılır ve üyeler tarafından imzalanır.

Yürürlükten kaldırılan yönetmelikler

MADDE 58 – (1) 16/12/2003 tarihli ve 25318 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile 20/1/2004 tarihli ve 25352 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce, Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı sertifikaları ile 16/12/2003 tarihinden önce düzenlenen işyeri hekimliği sertifikaları geçerlidir.

Yürürlük

MADDE 59 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 60 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-1

İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ İLE ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ ASGARİ MALZEME LİSTESİ

A) Tıbbi Malzemeler:

1. Sfingomanometre
2. Stetoskop
3. Oftalmoskop
4. Otoskop
5. Abeslang
6. Kulak küreti
7. Beden derecesi

8. Cerrahi dikiş seti
9. Pansuman malzemesi
10. Enjeksiyon malzemesi
11. Tartı
12. Muayene masası
13. Paravan
14. İlaç dolabı
15. Tıbbi malzeme dolabı
16. Sedye
17. Oksijen tüpü
18. Buzdolabı
19. Hasta sandalyesi

B) Büro malzemeleri:

1. Bilgisayar
2. Projeksiyon cihazı
3. Yazı tahtası
4. Yazı masası ve koltuk
5. Kırtasiye malzemesi
6. Dosya dolabı

C) Taşıt:

Ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı ve devamlı olarak en az 50 işçinin çalıştırıldığı işyerlerinde, hastalanan veya kaza geçiren işçilerin işyerine en yakın sağlık kuruluşuna taşınmaları için uygun bir taşıt işyerinde hazır bulundurulur.

İŞYERİ BİNA VE EKLENTİLERİNDE ALINACAK SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİNE İLİŞKİN YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 10.02.2004
Resmi Gazete Sayısı: 25369

BİRİNCİ BÖLÜM **Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar**

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, işyeri bina ve eklentilerinde bulunması gereken asgari sağlık ve güvenlik şartlarını belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini kapsar.

Ancak;

- a) İşyeri dışında kullanılan taşıma araçlarında veya araçların içindeki işyerlerinde,
 - b) Geçici veya hareketli iş alanlarında,
 - c) Maden, petrol ve gaz çıkarma işlerinde,
 - d) Balıkçı teknelerinde,
 - e) Tarım veya orman işyerlerine ait olup işyeri binalarından uzaktaki tarla ve ormanlarda,
- uygulanmaz.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenmiştir.

Tanım

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen;

İşyeri : İşçilerin istihdam süreleri içinde çalıştıkları alanlar ile girip çıkabilecekleri bina, eklenti ve diğer tüm alanları ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenlerin Yükümlülükleri

Yeni Açılacak İşyerleri

Madde 5 — Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra açılacak işyerleri Ek-I'deki asgari sağlık ve güvenlik koşullarını yerine getirecektir.

Mevcut İşyerleri

Madde 6 — Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce kurulmuş olan işyerleri Ek-II'de belirtilen sağlık ve güvenlik koşullarını, Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra 6 (altı) ay içinde yerine getirecektir.

İşyerinde Değişiklikler

Madde 7 — Mevcut işyerlerinde, bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra genişleme ve/veya iş değiştirme şeklinde bir değişiklik yapıldığında işveren, Ek-I'de belirtilen asgari sağlık ve güvenlik şartlarını temin etmek için gerekli önlemleri alacaktır.

Genel Şartlar

Madde 8 — İşveren işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için aşağıdaki hususları yerine getirecektir:

a) Acil çıkış yolları ve kapıları her zaman kullanılabilir durumda tutulacaktır.

b) İşyeri ile ekipman, araç-gereçlerin ve özellikle bunlardan Ek-I ve Ek-II’de belirtilenlerin düzenli olarak teknik bakımları yapılacak, çalışanların sağlık ve güvenlikleri için tehlikeli olabilecek aksaklıklar en kısa zamanda giderilecektir.

c) İşyeri ile ekipman, araç-gereçler, özellikle havalandırma sistemleri uygun hijyen şartları sağlanacak şekilde düzenli olarak temizlenecektir.

d) Tehlikeleri önleyecek veya yok edecek güvenlik ekipmanı ile araç-gereçlerinin ve özellikle bunlardan Ek-I ve Ek-II’de belirtilenlerin düzenli bakım ve kontrolü yapılacaktır.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 9 — 9/12/2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu maddesinde belirtilen hususlar saklı kalmak kaydı ile işçiler ve/veya temsilcileri, işyerinde alınan sağlık ve güvenlikle ilgili tüm önlemler hakkında bilgilendirilecektir.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Madde 10 — İşveren, bu Yönetmelik ve eklerinde belirtilen konularda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 11 inci maddesine uygun olarak işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alacak ve katılımlarını sağlayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı, Yürürlük ve Yürütme

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 11 — Bu Yönetmelik Avrupa Birliğinin 30/11/1989 tarihli ve 89/654/EEC sayılı Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır.

Uygulama

Madde 12 — Bu Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile işyeri bina ve eklentilerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Yürürlük

Madde 13 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-I
YÖNETMELİĞİN YÜRÜRLÜĞE GİRDİĞİ TARİHTEN
SONRA
KURULACAK İŞYERLERİNDE UYGULANACAK
ASGARİ SAĞLIK VE GÜVENLİK GEREKLERİ

1. Bu ekte belirtilen hususlar, işyerinin ve yapılan işin niteliğinin ve tehlikesinin gerektirdiği her durumda uygulanır.

2. Binaların yapısı ve dayanıklılığı

İşyeri binaları yapılan işin özelliğine uygun ve yeterli sağlamlıkta inşa edilmiş olacaktır.

3. Elektrik Tesisatı

Elektrik tesisatı yangın veya patlama tehlikesi yaratmayacak şekilde projelendirilip tesis edilecek ve çalışanlar doğrudan veya dolaylı temas sonucu kaza riskine karşı korunacaktır.

Tesisatın projelendirilmesi, kurulması, malzemesinin ve koruyucu cihazların seçimi, kullanılacak voltaja ve ortam şartlarına uygun olacak, yürürlükteki mevzuatta belirtilen yetkili kişiler tarafından işletilecektir.

4. Acil çıkış yolları ve kapıları

4.1. Acil çıkış yolları ve kapıları doğrudan dışarıya veya güvenli bir alana açılacak ve çıkışı önleyecek hiçbir engel bulunmayacaktır.

4.2. Herhangi bir tehlike durumunda, tüm çalışanların işyerini derhal ve güvenli bir şekilde terk etmeleri mümkün olacaktır.

4.3. Acil çıkış yolları ve kapılarının sayısı, boyutları ve yerleri yapılan işin niteliğine, işyerinin büyüklüğüne ve çalışanların sayısına uygun olacaktır.

4.4. Acil çıkış kapıları dışarıya doğru açılacaktır.

Acil çıkış kapısı olarak raylı veya döner kapılar kullanılmayacaktır.

Acil çıkış kapıları, acil durumlarda çalışanların hemen ve kolayca açabilecekleri şekilde olacaktır.

4.5. Acil çıkış yolları ve kapıları 23/12/2003 tarihli ve 25325 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğine uygun şekilde işaretlenmiş olacaktır. İşaretler uygun

yerlere konulacak ve kalıcı olacaktır.

4.6. Acil çıkış kapıları kilitli veya bağlı olmayacaktır.

Acil çıkış yolları ve kapıları ile buralara açılan yol ve kapılarda çıkışı zorlaştıracak hiçbir engel bulunmayacaktır.

4.7. Aydınlatılması gereken acil çıkış yolları ve kapılarında elektrik kesilmesi halinde yeterli aydınlatmayı sağlayacak yedek aydınlatma sistemi bulunacaktır.

5. Yangınla mücadele

5.1. İşyerinin büyüklüğüne, yapılan işin özelliğine, kullanılan maddelerin fiziksel ve kimyasal özelliklerine ve çalışanların sayısına göre işyerinde etkili ve yeterli yangın söndürme ekipmanı ile gerektiğinde yangın dedektörleri ve alarm sistemleri bulunacaktır.

5.2. Yangın söndürme ekipmanı kolay kullanılır olacak, görünür ve kolay erişilir yerlere konulacak, önlerinde engel bulunmayacaktır.

Yangın söndürme ekipmanı ve bulunduğu yerler Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğine uygun şekilde işaretlenecek, işaretler uygun yerlere konulacak ve kalıcı olacaktır.

6. Kapalı işyerlerinin havalandırılması

6.1. Kapalı işyerlerinde çalışma şekline ve çalışanların yaptıkları işe göre, ihtiyaç duyacakları yeterli temiz hava bulunması sağlanacaktır.

Cebri havalandırma sistemi kullanıldığında sistemin her zaman çalışır durumda olması sağlanacaktır.

Havalandırma sisteminin çalışmaması, çalışanların sağlığı yönünden tehlikeli ise arızayı bildiren uyarı sistemi bulunacaktır.

6.2. Suni havalandırma sistemlerinde hava akımı, çalışanları rahatsız etmeyecek şekilde olacaktır.

Çalışma ortamı havasını kirleterek çalışanların sağlığına zarar verebilecek artık ve pislikler derhal dışarı atılacaktır.

7. Ortam sıcaklığı

7.1. Çalışılan ortamın sıcaklığı çalışma şekline ve çalışanların harcadıkları güce uygun olacaktır.

7.2. Dinlenme yerleri, soyunma yerleri, duş ve tuvaletler, bekleme yerleri, yemekhaneler, kantinler ve ilk yardım odaları kullanım amacına göre yeterli sıcaklıkta olacaktır.

7.3. İşyerinin ve yapılan işin özelliğine göre pencereler ve çatı

aydınlatmaları, güneş ışığının olumsuz etkilerini önleyecek şekilde olacaktır.

8. Aydınlatma

8.1. İşyerlerinin gün ışığıyla yeter derecede aydınlatılmış olması esastır. Işın konusu veya işyerinin inşa tarzı nedeniyle gün ışığından yeterince yararlanılamayan hallerde yahut gece çalışmalarında, suni ışıkla uygun ve yeterli aydınlatma sağlanacaktır.

8.2. Çalışma mahalleri ve geçiş yollarındaki aydınlatma sistemleri, çalışanlar için kaza riski oluşturmayacak türde olacak ve uygun şekilde yerleştirilecektir.

8.3. Aydınlatma sistemindeki herhangi bir arızanın çalışanlar için risk oluşturabileceği yerlerde acil ve yeterli aydınlatmayı sağlayacak yedek aydınlatma sistemi bulunacaktır.

9. İşyeri tabanı, duvarları, tavanı ve çatısı

9.1. İşyerlerinde, taban döşeme ve kaplamaları sağlam, kuru ve mümkün olduğu kadar düz ve kaymaz bir şekilde olacak, tehlikeli eğimler, çukurlar ve engeller bulunmayacaktır.

İşyerinde yapılan işin niteliği ve çalışanların yaptıkları iş dikkate alınarak işyeri uygun şekilde bölümlere ayrılacaktır.

9.2. İşyerlerinde, taban döşeme ve kaplamaları, duvarlar ve tavan, uygun hijyen şartlarını sağlayacak şekilde temizlemeye elverişli malzemeden yapılmış olacaktır.

9.3. İşyeri binaları, avlular, geçitler, yollar veya benzeri yerlerde bulunan saydam veya yarı saydam duvarlar ile özellikle camlı bölmeler; güvenli malzemeden yapılmış olacak, açık bir şekilde işaretlenecek veya çarpma ve kırılmaya karşı uygun şekilde korunacaktır.

9.4. Yeterli sağlamlıkta olmayan çatılara çıkılmasına ve buralarda çalışılmasına, güvenli çalışmayı sağlayacak ekipman olmadan izin verilmeyecektir.

10. Pencereleler

10.1. İşyerlerinde pencereler ve tavan pencereleri, güvenli bir şekilde açılır, kapanır ve ayarlanabilir olacaktır. Pencereleler açık olduklarında çalışanlar için herhangi bir tehlike yaratmayacak şekilde yerleştirilecektir.

10.2. Pencereleler, temizliği güvenli bir şekilde yapılabilir özellikte olacaktır. Ayrıca temizlik ekipmanlarının kullanılmasına

uygun olacak ve temizliğini yapanlar ile temizlik sırasında bina içinde ve dışında bulunanlara tehlike yaratmayacaktır.

11. Kapılar ve girişler

11.1. Kapılar ve girişlerin yeri, sayısı ve boyutları ile yapıldıkları malzemeler, kullanıldıkları odalara, alanlara, kullanım amaçlarına ve çalışanların rahatça girip çıkmalarına uygun olacaktır.

11.2. Saydam kapıların üzeri kolayca görünür şekilde işaretlenmiş olacaktır.

11.3. Her iki yöne açılabilen kapılar saydam malzemeden yapılacak veya karşı tarafın görülmesini sağlayan saydam kısımları bulunacaktır.

11.4. Saydam veya yarı saydam kapıların yüzeyleri çalışanlar için tehlike yaratmayacak ve güvenli malzemeden yapılmış olacak veya kırılmaları karşı korunmuş olacaktır.

11.5. Raylı kapılarda raydan çıkmayı ve devrilmeyi önleyecek güvenlik sistemi bulunacaktır.

11.6. Yukarı doğru açılan kapılarda aşağı düşmeyi önleyecek güvenlik sistemi bulunacaktır.

11.7. Kaçış yollarında bulunan kapılar uygun şekilde işaretlenecektir. Bu kapılar yardım almaksızın her zaman ve her durumda içeriden açılabilir özellikte olacaktır.

11.8. Araçların geçtiği geçit ve kapılar yayaların geçişi için güvenli değilse bu mahallerde yayalar için ayrı geçiş kapıları bulunacaktır. Bu kapılar açıkça işaretlenecek ve önlerinde hiçbir engel bulunmayacaktır.

11.9. Mekanik kapılar işçiler için kaza riski taşımayacak şekilde çalışacaktır. Bu kapılarda kolay fark edilebilir ve ulaşılabilir, acil durdurma cihazları bulunacak ve herhangi bir güç kesilmesinde otomatik olarak açılır olmaması durumunda kapılar el ile de açılacaktır.

12. Ulaşım yolları – tehlikeli alanlar

12.1. Merdivenler, yükleme yerleri ve rampalar dahil bütün yollar, yaya ve araçların güvenli hareketlerini sağlayacak ve yakınlarında çalışanlara tehlike yaratmayacak şekil ve boyutlarda olacaktır.

12.2. Yayaların kullandığı ve/veya araçlarla malzeme taşımada kullanılan yollar, kullanıcı sayısına ve işyerinde yapılan işin özelliğine

uygun boyutlarda olacaktır. Malzeme taşınan yollarda yayalar için yeterli güvenlik mesafesi bırakılacaktır.

12.3. Araç trafiğine açık yollar ile kapılar, yaya geçiş yolları, koridorlar ve merdivenler arasında yeterli mesafe bulunacaktır.

12.4. Çalışma mahallerinde yapılan iş ile makine ve malzeme göz önüne alınarak, işçilerin korunması amacıyla araçların geçiş yolları açıkça işaretlenecektir.

12.5. Yapılan işin özelliği nedeniyle malzeme veya işçilerin düşme riski bulunan tehlikeli alanlara, görevli olmayan kişilerin girmesi uygun araç ve gereçlerle engellenecektir. Tehlikeli alanlara girme yetkisi olan kişilerin korunması için uygun önlemler alınacak, bu alanlar açıkça belirlenecektir.

13. Yürüten merdivenler ve bantlar için özel önlemler

Yürüten merdiven ve bantların güvenli bir şekilde çalışması sağlanacak ve gerekli güvenlik donanımları bulunacaktır. Bunlarda kolay fark edilir ve kolay ulaşılır acil durdurma tertibatı bulunacaktır.

14. Yükleme yerleri ve rampalar

14.1 Yükleme yeri ve rampalar, taşınacak yükün boyutlarına uygun olacaktır.

14.2 Yükleme yerlerinde en az bir çıkış yeri bulunacaktır. Belirli bir genişliğin üzerinde olan yükleme yerlerinde teknik olarak mümkünse her iki uçta da çıkış yeri bulunacaktır.

14.3 Yükleme rampaları işçilerin düşmesini önleyecek şekilde güvenli olacaktır.

15. Çalışma yeri boyutları ve hava hacmi - çalışma yerinde hareket serbestliği

15.1 Çalışma yerinin taban alanı, yüksekliği ve hava hacmi, işçilerin rahat çalışmaları, sağlık ve güvenliklerini riske atmadan işlerini yürütebilmeleri için yeterli olacaktır.

15.2 İşçinin işini yaptığı yerde rahat hareket edebilmesi için yeterli serbest alan bulunacaktır. İşin özelliği nedeniyle bu mümkün değilse çalışma yerinin yanında serbest hareket edeceği alan olacaktır.

16. Dinlenme yerleri

16.1 Yapılan işin özelliği nedeniyle çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından gerekli hallerde veya 10 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde, uygun bir dinlenme yeri sağlanacaktır. İş aralarında uygun dinlenme imkanı bulunan büro ve benzeri işlerde

ayrıca dinlenme yeri aranmaz.

16.2 Dinlenme yerleri yeteri kadar geniş olacak ve buralarda işçiler için yeterli sayıda arkalıklı oturma yerleri ve masalar bulundurulacaktır.

16.3 Dinlenme yerlerinde sigara içmeyenleri sigara dumanından korumak üzere gerekli düzenleme yapılacaktır.

16.4 Çalışma süresi, işin gereği olarak sık ve düzenli aralıklarla kesiliyorsa ve ayrı bir dinlenme yeri yoksa, çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından gerekli olan hallerde, bu aralarda işçilerin dinlenebileceği uygun yerler sağlanacaktır. Bu yerlerde sigara içmeyenleri sigara dumanından korumak üzere gerekli düzenleme yapılacaktır.

17. Gebe ve emzikli kadınlar

Gebe ve emzikli kadınların uzanarak dinlenebilecekleri uygun koşullar sağlanacaktır.

18. Soyunma yerleri, duş, tuvalet ve lavabolar

18.1 Soyunma yeri ve elbise dolabı

18.1.1 İş elbisesi giyme zorunluluğu olan işçiler için uygun soyunma yerleri sağlanacak, işçilerden soyunma yerleri dışındaki yerlerde üstlerini değiştirmelerine izin verilmeyecektir. Soyunma yerleri kolayca ulaşılabilir ve yeterli kapasitede olacak ve buralarda yeterli sayıda oturma yeri bulunacaktır.

18.1.2 Soyunma odaları yeterli büyüklükte olacak ve her işçi için çalışma saatleri içinde elbiselerini koyabilecekleri kilitli dolaplar bulunacaktır. Nemli, tozlu, kirli ve benzeri işlerde veya tehlikeli maddelerle çalışılan yerlerde, iş elbiseleri ile harici elbiselerin ayrı yerlerde saklanabilmesi için, elbise dolapları yan yana iki bölmeli olacak veya iki ayrı elbise dolabı verilecektir.

18.1.3 Kadın ve erkek işçiler için ayrı soyunma yerleri sağlanacaktır.

18.1.4 Soyunma yeri gerekmeyen işyerlerinde işçilerin elbiselerini koyabilecekleri uygun bir yer sağlanacaktır.

18.2 Duşlar ve lavabolar

18.2.1 Yapılan işin veya sağlıkla ilgili nedenlerin gerektirmesi halinde işçiler için uygun duş tesisleri yapılacaktır. Duşlar kadın ve erkek işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

18.2.2 Duşlar işçilerin rahatça yıkanabilecekleri genişlikte ve

uygun hijyenik koşullarda olacaktır. Duşlarda sıcak ve soğuk akar su bulunacaktır.

18.2.3 Duş tesisi gerektirmeyen işlerde, çalışma yerlerinin ve soyunma odalarının yakınında, gerekiyorsa akar sıcak suyu da bulunan lavabolar bulunacaktır. Lavabolar erkek ve kadın işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

18.2.4 Duş veya lavaboların soyunma yerlerinden ayrı yerlerde bulunması durumunda, duş ve lavabolar ile soyunma yerleri arasında kolay bağlantı sağlanacaktır.

18.3 Tuvalet ve Lavabolar

Çalışma yerlerine, dinlenme odalarına, soyunma yerlerine, duş ve yıkanma yerlerine yakın yerlerde yeterli sayıda tuvalet ve lavabo bulunacaktır. Tuvalet ve lavabolar erkek ve kadın işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

19. İlk Yardım Odaları

19.1. İşyerinin büyüklüğü, yapılan işin niteliği ve kaza riskine göre işyerinde bir yada daha fazla ilk yardım odası bulunacaktır.

19.2. İlk yardım odaları yeterli ilk yardım malzeme ve ekipmanı ile teçhiz edilecek ve sedyeler kolay erişilebilir yerlerde bulundurulacaktır.

Buralar Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğine uygun şekilde işaretlenecektir.

19.3. Ayrıca, çalışma koşullarının gerektirdiği her yerde ilkyardım ekipmanı bulundurulacaktır.

Bu ekipman uygun şekilde işaretlenecek ve kolay erişilebilir yerlerde bulundurulacaktır.

20. Engelli İşçiler

Engelli işçilerin çalıştığı işyerlerinde bu işçilerin durumları dikkate alınarak gerekli düzenleme yapılacaktır. Bu düzenleme özellikle engelli işçilerin doğrudan çalıştığı yerlerde ve kullandıkları kapılar, geçiş yerleri, merdivenler, duşlar, lavabolar ve tuvaletlerde yapılacaktır.

21. Açık alanlardaki çalışmalarda özel önlemler

21.1. İşyerindeki açık çalışma yerleri, yollar ve işçilerin kullandığı diğer açık alanlar, yaya ve araç trafiğinin güvenli bir şekilde yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenecektir.

İşyeri sahasındaki ana yollar, tamir - bakım, gözetim ve

denetim için kullanılan diğer yollar ile yükleme-boşaltma yerlerinde Ek-1'in 12, 13 ve 14 üncü maddelerinde belirtilen hususlar uygulanır. 12 nci maddede belirtilen hususlar aynı zamanda açık alanlardaki çalışma yerlerinde de uygulanacaktır.

21.2. Açık çalışma alanları gün ışığının yeterli olmadığı hallerde uygun şekilde aydınlatılacaktır.

21.3. Açık alanda yapılan çalışmalarda aşağıdaki düzenlemeler yapılacaktır.

a) İşçiler, olumsuz hava koşullarından ve gerekli hallerde cisim düşmelerine karşı korunacaktır.

b) İşçiler, zararlı düzeyde gürültüden ve gaz, buhar, toz gibi zararlı dış etkilere karşı korunacaktır.

c) İşçiler, herhangi bir tehlike durumunda işyerini hemen terk edebilecek veya kısa sürede yardım alabileceklerdir.

d) İşçilerin kaymaları veya düşmeleri önlenecektir.

EK-II

YÖNETMELİĞİN YÜRÜRLÜĞE GİRDİĞİ TARİHTEN

ÖNCE

FAALİYETTE OLAN İŞYERLERİNDE

UYGULANACAK

ASGARİ SAĞLIK VE GÜVENLİK GEREKLERİ

1. Bu ekte belirtilen hususlar, işyerinin ve yapılan işin niteliğinin ve tehlikesinin gerektirdiği her durumda uygulanır.

2. Binaların yapısı ve dayanıklılığı

İşyeri binaları yapılan işin özelliğine uygun ve yeterli sağlamlıkta olacaktır.

3. Elektrik tesisatı

Elektrik tesisatı yangın veya patlama tehlikesi yaratmayacak şekilde projelendirilip tesis edilecek ve çalışanlar doğrudan veya dolaylı temas sonucu kaza riskine karşı korunacaktır.

Elektrik tesisatı ve koruyucu cihazlar kullanılan voltaja, ortam şartlarına ve yürürlükteki mevzuata uygun olacak, yetkili kişiler tarafından işletilecektir.

4. Acil çıkış yolları ve kapıları

4.1 Acil çıkış yolları ve kapıları doğrudan dışarıya veya güvenli bir alana açılacak ve çıkışı önleyecek hiçbir engel bulunmayacaktır.

4.2 Herhangi bir tehlike durumunda, tüm çalışanların işyerini derhal ve güvenli bir şekilde terk etmeleri mümkün olacaktır.

4.3 İşyerinde yeterli sayıda kaçış yolu ve acil çıkış kapıları bulunacaktır.

4.4 Acil çıkış kapıları dışarıya doğru açılacak şekilde yapılacaktır.

Acil çıkış kapısı olarak raylı veya döner kapılar kullanılmayacaktır.

Acil çıkış kapıları; acil durumlarda çalışanların hemen ve kolayca açabilecekleri şekilde olacaktır.

4.5 Acil çıkış yolları ve kapıları Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğine uygun şekilde işaretlenmiş olacaktır. İşaretler uygun yerlere konulacak ve kalıcı olacaktır.

4.6 Acil çıkış kapıları kilitli veya bağlı olmayacaktır.

Acil çıkış yolları ve kapıları ile buralara açılan yol ve kapılarda çıkışı zorlaştıracak hiçbir engel bulunmayacaktır.

4.7 Aydınlatılması gereken acil çıkış yolları ve kapılarında elektrik kesilmesi halinde yeterli aydınlatmayı sağlayacak yedek aydınlatma sistemi bulunacaktır.

5. Yangınla mücadele

5.1. İşyerinin büyüklüğüne, yapılan işin özelliğine, kullanılan maddelerin fiziksel ve kimyasal özelliklerine ve çalışanların sayısına göre işyerinde etkili ve yeterli yangın söndürme ekipmanları ile gerektiğinde yangın dedektörleri ve alarm sistemi bulunacaktır.

5.2. Yangın söndürme ekipmanı kolay kullanılır olacak, görünür ve kolay erişilir yerlere konulacak, önlerinde engel bulunmayacaktır.

Yangın söndürme cihazları Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğine uygun şekilde işaretlenecek, işaretler uygun yerlere konulacak ve kalıcı olacaktır.

6. Kapalı işyerlerinin havalandırılması

Kapalı işyerlerinde çalışma şekline ve çalışanların yaptıkları işe göre, ihtiyaç duyacakları yeterli temiz hava bulunması sağlanacaktır.

Cebri havalandırma sistemi kullanıldığında sistemin her zaman

çalışır durumda olması sağlanacaktır.

Havalandırma sisteminin çalışmaması, çalışanların sağlığı yönünden tehlikeli ise arızayı bildiren uyarı sistemi bulunacaktır.

7. Ortam sıcaklığı

7.1. Çalışılan ortamın sıcaklığı çalışma şekline ve çalışanların harcadıkları güce uygun olacaktır.

7.2. Dinlenme yerleri, soyunma yerleri, duş ve tuvaletler, bekleme yerleri, yemekhaneler, kantinler ve ilk yardım odaları kullanım amacına göre yeterli sıcaklıkta olacaktır.

8. Aydınlatma

8.1. İşyerlerinin gün ışığıyla yeter derecede aydınlatılmış olması esastır. İşin konusu veya işyerinin inşaa tarzı nedeniyle gün ışığından yeterince yararlanılamayan hallerde yahut gece çalışmalarında, suni ışıkla uygun ve yeterli aydınlatma sağlanacaktır.

8.2. Aydınlatma sistemindeki herhangi bir arızanın çalışanlar için risk oluşturabileceği yerlerde acil ve yeterli aydınlatmayı sağlayacak yedek aydınlatma sistemi bulunacaktır.

9. Kapılar ve girişler

9.1. Saydam kapıların üzeri kolayca görünür şekilde işaretlenmiş olacaktır.

9.2. Her iki yöne açılabilen kapılar saydam malzemeden yapılacak veya karşı tarafın görülmesini sağlayan saydam kısımları bulunacaktır.

10. Tehlikeli alanlar

Yapılan işin özelliği nedeniyle malzeme veya işçilerin düşme riski bulunan tehlikeli alanlara, görevli olmayan kişilerin girmesi uygun araç ve gereçlerle engellenecektir. Tehlikeli alanlara girme yetkisi olan kişilerin korunması için uygun önlemler alınacak, bu alanlar açıkça belirlenecektir.

11. Dinlenme odaları ve dinlenme alanları

11.1. Yapılan işin özelliği nedeniyle çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından gerekli hallerde veya 10 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde, uygun bir dinlenme odası veya dinlenme alanı sağlanacaktır. İş aralarında uygun dinlenme imkanı bulunan büro ve benzeri işlerde ayrıca dinlenme yeri aranmaz.

11.2. Dinlenme odalarında ve dinlenme alanlarında arkalıklı sandalyeler ve masalar bulunacaktır.

11.3. Dinlenme yerlerinde sigara içmeyenleri sigara dumanından korumak üzere gerekli düzenleme yapılacaktır.

12. Gebe ve emzikli kadınlar

Gebe ve emzikli kadınların uzanarak dinlenebilecekleri uygun koşullar sağlanacaktır.

13. Soyunma yerleri, duş, tuvalet ve lavabolar

13.1. Soyunma yeri ve elbise dolabı

13.1.1. İş elbisesi giyme zorunluluğu olan işçiler için uygun soyunma yerleri sağlanacak, işçilerden soyunma yerleri dışındaki yerlerde üstlerini değiştirmelerine izin verilmeyecektir. Soyunma yerleri kolayca ulaşılabilir ve yeterli kapasitede olacaktır.

13.1.2. Soyunma odalarında her işçi için çalışma saatleri içinde elbiselerini koyabilecekleri kilitli dolaplar bulunacaktır. Nemli, tozlu, kirli ve benzeri işlerde veya tehlikeli maddelerle çalışılan yerlerde, iş elbiseleri ile harici elbiselerin ayrı yerlerde saklanabilmesi için, elbise dolapları yan yana iki bölmeli olacak veya iki ayrı elbise dolabı verilecektir.

13.1.3. Kadın ve erkek işçiler için ayrı soyunma yerleri sağlanacaktır.

13.2. Duşlar, tuvaletler ve lavabolar

13.2.1. Yapılan işin özelliğine göre gerekli durumlarda işçiler için duş tesisleri yapılacak yeterli sayıda lavabo ve tuvalet bulunacaktır.

13.2.2. Duş ve lavabolarda akar su bulunacak, gerektiğinde akar sıcak su da sağlanacaktır.

13.2.3. Duş ve tuvaletler erkek ve kadın işçiler için ayrı ayrı olacaktır.

14. İlk yardım ekipmanı

İşyerinde yeterli ilk yardım ekipmanı bulundurulacaktır. İlk yardım ekipmanı kolayca erişilebilir yerlerde olacak ve uygun şekilde işaretlenecektir.

15. Engelli işçiler

Engelli işçilerin çalıştığı işyerlerinde bu işçilerin durumları dikkate alınarak gerekli düzenleme yapılacaktır. Bu düzenleme özellikle engelli işçilerin doğrudan çalıştığı yerlerde ve kullandıkları kapılar, geçiş yerleri, merdivenler, duşlar, lavabolar ve tuvaletlerde yapılacaktır.

16. Yaya ve araçların hareketi

Açık ve kapalı çalışma alanlarında, yayaların ve araçların güvenli şekilde hareketlerini sağlayacak düzenleme yapılacaktır.

17. Açıkta yapılan çalışmalarda özel önlemler

İşyerinde açıkta yapılan çalışmalarda aşağıdaki düzenlemeler yapılacaktır;

- a) İşçiler, olumsuz hava koşullarından ve gerekli hallerde cisim düşmelerine karşı korunacaktır.
- b) İşçiler, zararlı düzeyde gürültüden ve gaz, buhar, toz gibi zararlı dış etkilere karşı korunacaktır.
- c) İşçiler, herhangi bir tehlike durumunda işyerini hemen terk edebilecek veya kısa sürede yardım alabileceklerdir.
- d) İşçilerin kaymaları veya düşmeleri önlenmelidir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 07.04.2004
Resmi Gazete Sayısı: 25426

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmelik, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, çalışma yöntemleri, görev, yetki ve yükümlülüklerini belirler.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 10/6/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerini kapsar.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 80 inci maddesinin 3 üncü fıkrasına göre düzenlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kurulacağı İşyerleri

Madde 4 — 28/2/2004 tarihli ve 25387 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik hükümlerine göre; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalışan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. İşçi sayısının tespitinde işyerinde çalışan işçilerin tamamı dikkate alınır.

İşverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elliden fazla işçi çalıştıran her bir işyerinde ayrı ayrı birer iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşumu

Madde 5 — İş sağlığı ve güvenliği kurulları aşağıda belirtilen kişilerden oluşur.

- a) İşveren veya işveren vekili,
 - b) İş Kanununun 82 nci maddesi uyarınca iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı,
 - c) İş Kanununun 81 inci maddesi uyarınca görevlendirilen işyeri hekimi,
 - d) İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
 - e) Varsa sivil savunma uzmanı,
 - f) İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,
 - g) 2821 sayılı Sendikalar Kanununun değişik 34 üncü maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi,
 - h) Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi.
- Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri

ise bu maddenin (b) bendinde sözü edilen kişidir.

Bu maddenin (b), (c), (d), (e) bentlerinde gösterilen üyeler işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar.

Bu maddenin (f) bendinde belirtilen üye o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilen kişidir.

Bu maddenin (f) ve (g) bentlerinde sözü geçen kurul üyelerinin aynı usullerle yedekleri seçilir.

Eğitim

Madde 6 — İşveren tarafından, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanır. Kurul üyelerinin ve yedeklerinin eğitimleri asgari aşağıdaki konuları kapsar.

- a) Kurulun görev ve yetkileri,
- b) İş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar,
- c) Sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri,
- d) Endüstriyel hijyenin temel ilkeleri,
- e) Etkili iletişim teknikleri,
- f) Acil durum önlemleri,
- g) Meslek hastalıkları,
- h) İşyerlerine ait özel riskler.

Görev ve Yetkiler

Madde 7 — İş sağlığı ve güvenliği kurullarının görev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir;

a) İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve

önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

d) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli vaka veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

e) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek,

f) Tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

g) İşyerinde yangınla, doğal afetlerle, sabotaj ve benzeri ile ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

h) İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmek,

i) 4857 sayılı İş Kanununun 83 üncü maddesinde belirtilen taleplerin vukuunda acilen toplanmak ve karar vermek.

Çalışma Usulleri

Madde 8 — İş sağlığı ve güvenliği kurulları inceleme, izleme ve uyardıyı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları göz önünde bulundurarak çalışırlar.

a) Kurullar en az ayda bir kere toplanır. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir.

Gündem, sorunların ve projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir.

b) Ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine

yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur.

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından kendisinin sağlığını bozacak ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Kurul, aynı gün acilen toplanarak kararını verir, bu durumu tutanakla tespit eder ve karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

d) Kurulun olağan toplantılarının süresi toplam olarak ayda yirmi dört saati geçemez. Bu toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Kurul üyeleri yaptıkları görev dolayısıyla maddi-manevi zarara uğratılamaz.

e) Kurul, üyelerin çoğunluğu ile toplanır, kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler.

Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir.

f) Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır ve gereği yapılmak üzere işverene bildirilir. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır.

g) Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.

h) Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Arasında İşbirliğinin Sağlanması

Madde 9 — Bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren işveren, kendisine ait birden çok işyerinin her birinde kurulacak iş sağlığı ve güvenliği kurullarının çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait

iş sağığı ve güvenliğı ile ilgili raporları, en az altı ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarını toplayarak inceler. Bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağılar.

İşveren veya İşveren Vekilinin Yükümlülüğü

Madde 10 — İşveren veya işveren vekili, toplantı için gerekli yeri, araç ve gereçleri sağılamakla yükümlüdür.

İşveren veya işveren vekili, kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğere vakaların inceleme raporlarını ve kurulca işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağılamak amacıyla, işyerinde bulundurmakla yükümlüdür.

İşverenler, iş sağığı ve güvenliğı kurullarında mevzuata uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdür.

İş Sağığı ve Güvenliğı Kurulunun Yükümlülüğü

Madde 11 — İş sağığı ve güvenliğı kurulları, yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundururlar.

Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle öğrendikleri mesleki tekniklere ve çalışma metotlarına ilişkin sırları gizli tutmak zorundadırlar.

Kurullar, iş sağığı ve güvenliğini denetime yetkili iş müfettişlerinin işyerlerinde yapacakları çalışmaları kolaylaştırmak ve onlara yardımcı olmakla yükümlüdür.

İşçilerin Yükümlülüğü

Madde 12 — İşçiler, sağılık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağığı ve güvenliğı kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar.

İşçiler, işyerinde sağılık ve güvenlik tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda iş sağığı ve

güvenliği kurullarıyla işbirliği yaparlar.

İşçiler, uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında kurula bilgi verirler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 13 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

GEÇİCİ VEYA BELİRLİ SÜRELİ İŞLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 15.05.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25463

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, geçici veya belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilerin sağlık ve güvenlikleri bakımından işyerinde çalışan diğer işçilerle aynı düzeyde korunmalarını sağlamaktır.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren:

a) Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi, sözleşme süresinin sona ermesinin objektif koşullara bağlı olduğu işlerde, işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan belirli süreli iş sözleşmesi,

b) Geçici iş ilişkisi kurulan işverene ait işyerinde geçici iş sözleşmesi,

ile çalışan işçileri kapsar.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Eşit Davranma

Madde 4 — İşveren, bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçilere, işyerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından aynı işyerinde çalışan diğer işçilere sağladığı düzeydeki korumayı sağlayacak, özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim açısından farklı uygulamada bulunamaz.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 5 — 9/12/2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu maddesi hükmü ile birlikte:

a) İşveren, bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen iş sözleşmeleri ile çalıştıracağı işçilere, çalışmaya başlamadan önce yapacağı işin ne olduğu, bu işte karşılaşacağı özel riskler hakkında gerekli bilgilerin verilmesini sağlar.

b) Bu bilgiler özellikle, yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve tecrübe ile yapılması gerekli tıbbi muayene ve tetkikleri içerir, iş nedeniyle ortaya çıkabilecek ilave özel riskler açıkça belirtilir.

Eğitim

Madde 6 — İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 12 nci maddesi hükmü ile birlikte işveren, bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen iş sözleşmeleri ile çalıştıracağı işçilerin, bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almalarını sağlar.

Sağlık Gözetimi

Madde 7 — İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 14 üncü maddesi hükmü ile birlikte yapılacak sağlık gözetimlerinde aşağıdaki hususlara uyulacaktır:

a) Sağlık ve güvenlik yönünden özel tehlike bulunan ve özel sağlık gözetimi gerektiren işlerde, işveren, bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen iş sözleşmeleri ile çalıştıracığı işçilerin, işin gerektirdiği özel sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

b) Yukarıda (a) bendinde belirtilen özel sağlık gözetimi, gerekli olduğu durumlarda, işçinin sözleşme süresinin sona ermesinden sonra da sürdürülür.

Koruyucu ve Önleyici Hizmetler

Madde 8 — İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 7 nci maddesine göre işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili koruyucu ve önleyici hizmetlerin yerine getirilmesi için görevlendirilen kişiler veya dışarıdan hizmet alınan kişi veya kuruluşlar, bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen iş sözleşmeleri ile çalıştırılacak işçilerle ilgili olarak bilgilendirilir ve söz konusu işçilerin de diğer işçilerle birlikte sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için gerekli çalışmalar yapılır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Özel Hükümler

Geçici İş İlişkisinde Bilgilendirme

Madde 9 — Bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde belirtilen hususlar ile birlikte:

a) Bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinin (b) bendinde belirtilen geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak işçiler temin edilmeden önce, işçiyi çalıştıracak işveren işçiyi devredecek işverene, yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi ve yetenek ile işin özellikleri hakkında gerekli bilgiyi verir.

b) İşçiyi devredecek işveren de aldığı bu bilgileri ilgili işçiye verir.

Geçici İş İlişkisinde Sorumluluk

Madde 10 — İşçiyi devreden işveren ile birlikte:

a) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, görev süresinden ve işin yapılması ile ilgili koşullardan sorumludur.

b) (a) bendinin uygulanması bakımından, işin yapılması ile ilgili koşullar, iş sağlığı ve güvenliği ve hijyen konuları ile sınırlıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Daha Uygun Önlemlerin Alınması

Madde 11 — Bu Yönetmelik, 2 nci maddede belirtilen iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması için daha uygun önlemlerin alınmasına ve uygulanmasına engel teşkil etmez.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 12 — Bu Yönetmelik 25/6/1991 tarihli ve 91/383/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Hüküm Bulunmayan Haller

Madde 13 — Bu Yönetmelikte belirtilen özel önlemler ile birlikte geçici veya belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırılan işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Yürürlük

Madde 14 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 15 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür

GEBE VEYA EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARIYLA EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA DAİR YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 14.07.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25522

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, işyerlerindeki gebe, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin işteki güvenlik ve sağlığının sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemler uygulamak ve bu işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının (kreş) nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki kadın işçi çalıştıran işyerlerine uygulanır.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 88 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen;
Gebe işçi: İşverenini, durumu hakkında herhangi bir sağlık

kurumundan alacağı belge ile bilgilendiren gebe işçiyi,

Yeni doğum yapmış işçi: Yeni doğum yapmış ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren işçiyi,

Emziren işçi: 0-1 yaş arası çocuğunu emzirmekte olan ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren işçiyi,

Emzirme odaları: Bir yaşından küçük çocukların bırakılması, bakılması ve işçilerin çocuklarını emzirmeleri için ayrılan odaları,

Yurt/Çocuk bakım yurdu/Kreş: 0-6 yaş (6 yaşını tamamlamayan) arasındaki çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerleri

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Genel Değerlendirme

Madde 5 — Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi proseslerinin - süreçlerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek bunlar için alınacak önlemler aşağıda belirtilmiştir.

Bu önlemler, işçilerin yaptıkları işle bağlantılı hareketleri, duruşları, zihinsel ve bedensel yorgunluğu da kapsar.

a) Fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir, söz konusu işçilerin çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe işçilerin çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler alınır.

b) Postüral problemler ile ilgili olarak; çalışma mahalli ve çalışma düzeni, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin postüral (duruş) problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenlenir, mümkün olduğu durumlarda oturarak çalışmaları sağlanır.

Gebeliğin durumuna göre yorgunluğun ve diğer postüral problemlerin azaltılması veya ortadan kaldırılması için dinlenme araları ihtiyaca göre daha sık ve uzun olarak düzenlenir.

c) Yüksekte çalışmalarda, gebe işçinin çalışma yerlerinin platform, merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde olmaması için gerekli düzenlemeler yapılır.

d) Çalışma saatleri ve çalışma hızı ile ilgili olarak; çalışma hızının, saatlerinin ve işteki yoğunluğun işçinin önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartlar sağlanır.

e) Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılmaması esastır. Ancak zorunluluk halinde gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılması gerektiğinde işyerinde bulunan diğer çalışanlarla kolayca iletişim sağlayabilmeleri için gerekli önlemler alınır.

Ayrıca işçinin uygun tıbbi ve diğer destekleri alabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılır, acil yardım prosedürlerinde bu durum göz önüne alınır.

f) İş stresi ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiyi, çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ve üçüncü kişilerle ilişkiler, iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerinden koruyucu önlemler alınır.

Düşük veya ölü doğum yapmış veya doğumdan sonra bebeğini kaybetmiş işçiyi stresten korumak için özel itina gösterilir.

g) Gebe işçinin, ayakta çalışması gereken işlerde, mümkün olan durumlarda oturması sağlanır, sürekli oturarak veya ayakta çalışma engellenir, çalışmanın böyle düzenlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda dinlenme araları artırılır, ayrıca hamileliğin gelişimine göre gerekli önlemler alınır.

h) Dinlenme ve diğer iyileştirici olanakların sağlanması ile ilgili olarak; gebe işçinin sigarasız ve dumanlı bir ortamda gerekli aralıklarla oturarak veya rahatça uzanacak şekilde fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmesini sağlayacak şartlar temin edilir. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin sık tuvalete gitme ihtiyacı göz önüne alınarak uzun süreli çalışmalar ve ekip çalışmaları bu gereksinime uygun olarak düzenlenir, ayrıca enfeksiyon ve diğer hastalıklara karşı gerekli hijyen şartları sağlanır. Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin, kişisel ihtiyaçları göz önüne alınarak, beslenme molasının, temiz içme suyu temininin ve diğer ihtiyaçlarının kendileriyle de istişare edilerek karşılanması sağlanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Özel Hükümler

Özel Riskler

Madde 6 — Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi proseslerinin işçinin üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi sonucu, bunlar için alınacak genel önlemlerle birlikte aşağıda belirtilen durumlarla ilgili riskler ve alınacak özel önlemler belirtilmiştir;

a) Fiziksel etkenlerden;

1) Şok ve titreşim ile ilgili olarak; gebe işçinin, ani darbelere, sarsıntıya, uzun süreli titreşime maruz kalacağı işlerde ve iş makinelerinde, delicilerde çalıştırılmaları yasaktır.

Vücudun alt kısmını, bilhassa karın bölgesini etkileyen düşük frekanslı uzun süreli titreşime ve sürekli sarsıntıya maruziyeti de önleyecek tedbirler alınır.

2) Gürültü ile ilgili olarak; gebe işçinin çalıştığı yerdeki gürültü seviyesinin, en düşük maruziyet etkin değeri olan 80 dB(A) yı geçmemesi sağlanır. Eğer gürültü seviyesi düşürülemiyorsa işçinin yeri değiştirilir.

Kişisel koruyucularla da olsa limitleri aşan gürültülü ortamda gebe işçilerin çalıştırılmaları yasaktır.

3) İyonize radyasyon ile ilgili olarak; gebe işçi iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu yerlerde çalıştırılmaz, bu gibi yerlere girmemesi uyarı levhaları ile belirtilir.

Emziren işçi radyasyonla kirlenmiş olan yerlerde ve işlerde çalıştırılmaz.

4) İyonizasyona neden olmayan radyasyon ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin iyonize olmayan radyasyon kaynaklarından etkilenmesini önleyecek tedbirler alınır.

5) Soğuk, sıcak ve yüksek basınç ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin yaptığı işin niteliği göz önünde bulundurularak çalıştığı yerlerin sıcaklığının ve basıncının sağlık riski

yaratmayacak düzeyde olması sağlanır.

b) Biyolojik etkenler ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin, 10/6/2004 tarihli ve 25488 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelikte tanımlanan grup 2, grup 3 ve grup 4 biyolojik etkenlerin risk teşkil ettiği yerlerde ve işlerde çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak işçinin bağışıklığı varsa durum değerlendirilmesi yapılarak çalışmasına izin verilebilir.

c) Kimyasal etkenler ile ilgili olarak; kanserojen, mutajen, çok toksik, toksik, zararlı, alerjik, üreme için toksik ve emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasalların üretildiği, işlendiği, kullanıldığı işlerde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin çalıştırılması esas olarak yasaktır.

Ancak, işçinin çalıştırılmasında zorunluluk varsa ve teknik olarak bu maddeler daha az zararlı olanlarla değiştirilemiyorsa, gebe işçi, mutajen ve üreme için toksik maddelerle, emziren ve yeni doğum yapmış işçi, emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasalların dışındaki maddelerle, ancak her türlü önlem alınarak ve sağlık durumları ile maruziyet düzeyleri sürekli kontrol altında tutularak çalıştırılabilir.

d) Çalışma koşulları ile ilgili olarak;

1) Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin kendilerinin ve bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde elle yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu tür işlerde risk değerlendirmesi yapılır, gerektiğinde iş değişikliği sağlanır.

Gebelik süresi boyunca hiçbir surette elle taşıma işi yaptırılmaz.

2) Kişisel koruyucular gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiyi tam koruyacak şekilde vücuduna uygun olmalı, bu kişilerin hareketlerine engel olmamalı ve vücut ölçüleri değiştikçe yenileri temin edilmelidir. Uygun koruyucu sağlanamadığı durumlarda işçi bu işlerde çalıştırılmaz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Değerlendirme ve Bilgilendirme

Değerlendirme

Madde 7 — İşçi gebelik ve emzirmeye başlama halinde işvereni bilgilendirir.

İşveren, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi ile ilgili olarak, işyerindeki maruziyetin şeklini, düzeyini ve süresini EK-I, II, III de verilen etkenler, prosesler, çalışma koşulları veya özel bir riske maruz kalma olasılığı bulunan işler için koruyucu veya önleyici önlemler aracılığıyla aşağıdaki kapsamda değerlendirir;

a) Olası güvenlik ve sağlık risklerinin, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin gebelikleri ve emzirmeleri üzerindeki olası etkilerinin değerlendirilmesi,

b) Alınacak önlemlerin kararlaştırılması.

İşveren, işten kaynaklanan vardiyalı çalışma, işini kaybetme korkusu, iş yükü ve benzeri stres faktörlerini ve kişisel olarak işçiyi etkileyen psikososyal ve tıbbi faktörleri de dikkate almak zorundadır.

İşyerindeki gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi, yapılan değerlendirmenin sonuçları ve işte güvenlik ve sağlık amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilir.

Değerlendirme Sonuçlarını İzleyen Eylem

Madde 8 — İşveren, değerlendirme sonuçları, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi için bir güvenlik veya sağlık riskini veya işçinin gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında, ilgili işçinin çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, bu işçinin bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde, geçici olarak değiştirir.

Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması teknik veya nesnel anlamda olanaklı değilse, işveren ilgili işçiyi başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe işçi sağlığına

uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. Başka bir işe aktarılması teknik ve makul olarak mümkün değilse, işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde, işçinin isteği halinde ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Çalışma Koşulları ve İzinler

Gece Çalışması

Madde 9 — Emziren işçinin doğumu izleyen 6 ay boyunca gece çalıştırılması yasaktır.

Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır.

Kadın işçiler, gebe olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

Çalışma Saatleri

Madde 10 — Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Analık İzni

Madde 11 — Gebe işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekimin onayı ile gebe işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Ancak bu durumda gece çalışması yaptırılmaz ve gebe işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin

özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. 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 hesabında dikkate alınmaz.

Gebe İşçinin Muayene İzni

Madde 12 — Gebe işçilere gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

Emziren İşçinin Çalıştırılması

Madde 13 — Emziren işçilerin, 16/6/2004 tarihli ve 25494 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde kadınların çalıştırılabilecekleri belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir.

Muayene sonunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporuyla belirlenen işçi, doğumdan sonra ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılmaz.

Emzirme İzni

Madde 14 — Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

ALTINCI BÖLÜM

Oda ve Yurtlarla İlgili Genel Hükümler

Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü

Madde 15 — Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşımdan küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşımdaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.

Oda ve Yurtlardan Faydalananaklar

Madde 16 — Oda ve yurtlardan kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1, yurtlara 0-6 yaşımdaki çocuklar alınır.

Oda ve yurtlarda çocuklarla görevlilerden başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-2, 3-4, 5-6 yaş çocukları birbirinden ayrı bulundurulur.

Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.

Kayıt ve Çıkış

Madde 17 — Oda ve yurtlara kabul edilen çocuklar, örneği EK-IV de belirtilen kayıt ve kabul defterine yazılır.

Oda ve yurtlardan tamamen ayrılan çocukların, ayrılış nedeni, tarihi, kiminle çıktığı, gözlem kağıdına ve kayıt kabul defterine işlenir. Çocuğun özel dosyası anne veya babasına verilir.

Oda ve Yurtlarda Bulunacak Nitelikler

Madde 18 — Oda ve yurtlar çocukların sağlığının korunması, hava ve güneş ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli nitelikleri taşımalıdır. Oda ve yurtlar bodrum katında, doğrudan açık havaya açılmayan yerlerde olmamalı, pencereleri doğrudan güneş ışığı alacak şekilde olmalıdır. Oda ve yurtlar ayrıca şu nitelikleri de taşımalıdır;

a) Buralarda, kadın ve velayet hakkına sahip erkek işçi sayısının en az % 10 u oranında yatak, yeteri kadar gözlem odası ve bir emzirme yeri bulunmalıdır. İhtiyaca yetecek kadar yatak, bölme ve diğer araç gereç ilave edilmelidir.

b) Çocukların bulundurulacağı odaların, taban alanlarının her çocuğa en az 3 metrekare, hacimlerinin her çocuğa en az 8 metreküp hava düşecek ölçüde ve bol ışıklı olması gereklidir. Taban, çocukların sağlığına zarar vermeyecek, kolayca temizlenebilecek bir malzeme ile döşenmeli, duvarlar ve bölmeler yeterli bir yüksekliğe kadar kolayca temizlenebilir bir maddeyle boyanmalı veya kaplanmalı, odalar ve eşya toz tutmayacak şekilde düz ve basit olmalıdır. Çocuk karyoları ve komodinleri temiz, boyalı, kullanıma ve sağlığa uygun nitelikte olmalı, karyoların ayarlanabilir yüksek korkulukları bulunmalıdır.

c) Yurtlarda yeterli büyüklükte bir bahçe ve bu bahçede çocukların dinlenmeleri ve oynamaları için araç ve gereçler bulunmalıdır.

d) Oda ve yurtlarda, anneler ve görevliler için yeteri kadar tuvalet ve lavabo, her 10 yatağa bir çocuk banyosu, çocuk yatak odalarının bitişiğinde çocukların kullanabileceği lavabolar, yurtlarda ise, ayrıca, çocuklar için yeteri kadar tuvalet bulunmalıdır.

e) Oda ve yurtlarda, mamaların ve yiyeceklerin hazırlanması, muhafazası, dağıtılması, yedirilmesi, kullanılan araç ve gereçlerin

temizlenmesi için gerekli yerler bulunmalıdır.

f) Oda ve yurtlarda, yatak odalarından ayrı bez değiştirme odaları olmalı, bu odalarda, masa, yatak, şezlong gibi eşyalar, temiz ve kirli bez ve çamaşırların ayrı ayrı konulması için gerekli dolap ve kaplar bulundurulmalı, yatak eşyası ve annelere emzirme esnasında giydirilen gömlekler temiz olmalı ve düzenli olarak korunmalıdır.

g) Çocuklar emzirme yerlerine çocuk bakıcısı ya da sağlık personeli tarafından getirilir, emzirmenin bitiminde yine aynı kimseler tarafından alınarak temizlik ve bakımları yapıldıktan sonra yataklarına bırakılır.

Oda ve Yurtlarda Bulundurulacak İlaç ve Tıbbi Gereçler

Madde 19 — Oda ve yurtların gereken yerlerine çocukların vücut ısılarının ölçülmesi için termometreler konulur, buralarda Yönetmelik EK-V teki çizelgede yazılı olan ve ayrıca işyerinde görevli hekim tarafından gerekli görülen ilaç ve tıbbi gereçler bulundurulur. Bunlar özel bir dolap içinde ve kolayca kullanılabilecek şekilde saklanır ve düzenli olarak işyerinde görevli hekim tarafından gözden geçirilerek bozulmuş veya kullanılmaz duruma gelmiş yahut tükenmiş bulunanların yerlerine yenileri konulur.

Personel, Yönetim ve Gözetim

Madde 20 — Oda ve yurtlarda çalışacak yönetici, öğretmen, sağlık personeli ve diğer personelin nitelikleri aşağıda belirtilmiştir;

a) Yönetici: oda ve yurtların amacına uygun olarak, işleyişle ilgili idari konulardaki her türlü işlerden ve oda ve yurtlardaki çocukların sağlık kurallarına uygun bir ortam içinde yaşama, gelişme ve eğitimlerinin sağlanmasıdan birinci derecede sorumlu olmak üzere aşağıdaki niteliklerden birine sahip kişilerden biri yönetici olarak görevlendirilir.

1) Eğitim yönetimi, sosyal hizmetler, çocuk gelişimi ve eğitimi, okul öncesi eğitim, psikoloji, çocuk sağlığı veya çocuk gelişimi ve anaokulu alanlarından birinde yüksek öğrenim görmüş olmak,

2) Eğitim fakültelerinden veya benzeri yükseköğretim kurumlarından mezun olup okul öncesi öğretmeni unvanını almış olmak.

b) Öğretmen: çocukların gelişimlerini sağlamak, onlara iyi alışkanlıklar kazandırmak, onları ilköğretime hazırlamak için çocuk gelişimi ve eğitimi veya okul öncesi eğitim alanında yüksek öğrenim görmüş, öğretmenlik formasyonuna sahip kişiler anaokulu öğretmeni olarak görevlendirilir.

c) Sağlık personeli: oda ve yurtlar işyerlerinde görevli hekimin tıbbi gözetimi altındadır. Çocukların sağlık durumları en az gün aşırı bir hekim tarafından kontrol edilir ve gereği yapılır.

Çocukların periyodik sağlık kontrollerini yapmak, sağlıkla ilgili kayıtlarını tutmak, salgın ve bulaşıcı hastalıklara karşı gerekli önlemleri almak veya aldırarak, sağlık ve temizlik yönünden gerekli denetimleri yapmak üzere işyeri hekimi ile hemşire görevlendirilir.

d) Diğer personel: odalarla yurtların emzirme odalarında her 10 çocuk için bir kadın çocuk bakıcısı bulundurulur. Çocuk bakıcılarından en az birinin Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu veya benzeri mesleklerden olması zorunludur.

Yurtlarda, her 20 çocuk için bir çocuk bakıcısıyla Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu veya benzeri meslek mensubu eleman bulundurulur.

Oda ve yurtlardaki çocuk ve grup sayısına göre beslenme, temizlik ve diğer hizmetler için yeterli sayıda personel istihdam edilir. Bu personel için en az ilkökul diploması veya okur yazarlık belgesi almış ve sağlıklı olma şartı aranır.

Yukarıda belirtilen personel dışında, işverence gerekli görüldüğü takdirde, sosyal hizmet uzmanı, beslenme uzmanı ve psikolog, Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunlarıyla müzik, güzel sanatlar ve spor dalında ihtisas sahibi elemanlar görevlendirilebilir. Bunlar kendi alanları ile ilgili çalışma programları çerçevesinde faaliyet gösterirler.

e) Oda ve yurtlarda bulunan çocukların korunmaları amacıyla buralarda çalıştırılacak tüm personel işe girişte ve periyodik olarak akıl ve vücut sağlığı ve bulaşıcı hastalıklar yönünden sağlık kontrolünden geçirilecek, çocukların sağlık ve gelişimlerini olumsuz etkileyebilecek personel bu işlerde çalıştırılmayacaktır.

Çocukların Muayeneleri

Madde 21 — Oda ve yurtlara kabul edilecek çocuklar önce gözlem odasına alınır ve hekim muayenesinden geçirilir. Bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığı bulunmadığı ve portör olmadığı anlaşılanlar hakkında rapor düzenlenir, raporlar çocukların özel dosyalarında saklanır.

Bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığı olanlar, hastalık kuşkusu bulunanlar veya portör olduğu anlaşılanlar, sağlıklı olduklarının belirlenmesine kadar oda ve yurtlara alınmazlar.

Oda ve yurtlarda bulunan çocuklardan bulaşıcı hastalığa tutulanlar veya tutulduğundan şüphe edilenler, hekime muayene ettirilmek üzere derhal gözlem odalarına alınırlar.

Muayene sonucunda bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığa tutulduğu anlaşılan çocuklar, hekimce ya bir sağlık kuruluşuna gönderilir ya da reçetesi verilerek gerekli öğütlerle ailesine teslim edilir.

Oda veya yurda kabul edildiği gün her çocuk için örneği EK-VI da yer alan bir gözlem kağıdı doldurulur ve özel dosyasına konur. Çocuklar buralarda kaldığı sürece, onların sağlık ve genel gelişme durumları, beden yapıları ve ruhsal özellikleri en az haftada bir defa görevli hekimce örneği EK-VII de yer alan sağlık muayenesi kağıtlarına işlenir.

Oda ve yurtlarda kalan çocuklara koruyucu aşılar ve serumlar yapılır ve bunlar örneği EK-VIII de yer alan çizelgeye yazılır.

Çocukların Beslenmesi

Madde 22 — Oda ve yurtlarda, çocuklara, yaşlarına göre mamaları, kahvaltıları ve yemekleri verilir. Yemek listelerinin ve mamaların düzenlenmesinde görevli hekimin düşüncesi alınır.

Çocuklara, ayrıca, günde 250 şer gram dayanıklı veya pastörize, bulunmadığı takdirde kaynamış süt veya yoğurt verilir.

Çocukların Eğitim ve Geliştirilmeleri

Madde 23 — Oda, yurt ve ana okullarında, çocuklara psikososyal gelişimlerini ve okul öncesi eğitimlerini sağlamak üzere 1/5/1997 tarihli ve 22976 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 1475 Sayılı İş Kanununa Tabi İşyerlerinde İşverenlerin Kuracakları Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Eğitim ve İşleyiş Esasları Hakkında Tüzükte belirtilen esaslara göre eğitim verilir.

İşverenin Yükümlülüğü

Madde 24 — Oda ve yurtların bina, kuruluş, döşeme, araç, gereç, taşıt, beslenme ve benzeri giderlerinin tamamı işverenlerce karşılanır.

Buralar, ayda en az bir defa işveren veya vekili tarafından denetlenir. İşveren, işveren vekili, görevli hekim veya bu birimlerin yönetim ve gözetiminden sorumlu olanlarca görülen eksiklikler derhal giderilir.

Ortaklaşa Kurulan Oda ve Yurtların Yönetimi

Madde 25 — Oda ve yurtlar birden çok işveren tarafından kurulduğu takdirde, bu işverenler veya işveren vekilleri, ayda en az bir defa toplanarak bu yerlerin yönetimine dair kararları alırlar ve uygulanmasını sağlarlar.

Oda ve Yurtların Bildirilmesi

Madde 26 — İşverenler, İş Kanununa tabi işyerlerinde açtıkları oda ve yurtlarla ilgili bilgi ve belgeleri, açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir rapor halinde Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderirler.

Bu raporda aşağıdaki hususlar belirtilir;

- 1) İşyerinin unvanı, bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü, sicil numarası ve adresi,
- 2) İşyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısı ve kadın işçi sayısı,
- 3) Kuruma alınan çocuk sayısı, cinsiyeti,
- 4) Kurumun açık adresi, oda sayısı, oyun yerleri, bahçenin büyüklüğü, bakım ve eğitim araçlarının miktar ve çeşitleri.

YEDİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

Madde 27 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 28 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-I

Gebe, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren İşçilerin Özellikle Çalıştırılmayacağı İşler ve İşyerleri İle Burada Bulunabilecek Önemli Risk Faktörlerini Belirten Tablo

İşler ve işyerleri	Biyolojik Etkenler
A) a)İnsanın dış ve sağlık tedavisinin yapıldığı hizmet birimlerinin yanısıra acil ve kurtarma hizmetleri,	Hepatit B-virus (HBV) HepatitC-virus (HCV)
b)Çocuklara özel hastane ve koğuşlar	Bordetella Pertussis Cornebacterium Diphthriae Hepatitis-A virus (HAV) Measles virus Mumps virus Rubivirus Varicella Zoster virus (VZV)
c)Enfeksiyon koğuşları ve feçes laboratuvarları	Hepatit A virus (HAV)
d)Tüberküloz hastaneleri ve diğer göğüs hastalıkları hastaneleri veya koğuşları	Mycobacterium tuberculosis Mycobacterium Bovis
e)Patoloji departmanları (otopsi, ölüm sonrası muayene yerleri)	Hepatit-D virus (HDV) Mycobacterium tuberculosis Mycobacterium Bovis
B) a)Kan ürünlerini içeren ilaç ve tıbbi üretim işleri	Hepatit B-virus (HBV) Hepatit C-virus (HCV)
b) Sütun 2 de	Hepatit B-virus (HBV)

belirtilen biyolojik etkenlerden birini içeren aktivitelerin olması durumu	Hepatit C-virus (HCV) Bordetella Pertussis Cornebacterium Diphthriae Tick-born Encephalitis (CEE) virus Hepatit A virus (HAV) Hepatit-D virus (HDV) Measles virus Mumps virus Mycobacterium tuberculosis Mycobacterium Bovis Rubivirus Rabies virus Varicella Zoster virus (VZV)
C) Kuduzla enfekte olma şüphesi olan hayvanlarla yapılan veterinerlik aktiviteleri	Rabies virus
D) Tarım, orman ve kereste endüstrisi, bahçivanlık, hayvan ticareti, avlanma gibi endemik hastalık alanlarında ve diğer bilim alanlarının yanı sıra eğitim ve test (araştırma) enstitüleri dahil gıda amaçlı olmayan hayvan ve bitki hammadde materyallerini içeren alanlardaki aktivite durumları	<i>Tick-born Encephalitis (CEE) virus</i>

EK-II

Kimyasal Etkenlere Ait Tanımlar

Kimyasal: Doğal halde bulunan veya üretilen veya herhangi bir işlem sırasında veya atık olarak ortaya çıkan veya kazara oluşan her türlü element, bileşik veya karışımlardır.

Tehlikeli kimyasal maddeler: Patlayıcı, oksitleyici, çok kolay alevlenir, kolay alevlenir, alevlenir, toksik, çok toksik, zararlı, aşındırıcı, tahriş edici, alerjik, kanserojen, mutajen, üreme için toksik ve çevre için tehlikeli özelliklerden bir veya birkaçına sahip maddelerdir.

Yukarıda sözü edilen sınıflamalara girmemekle beraber kimyasal, fiziko-kimyasal veya toksikolojik özellikleri ve kullanılma veya işyerinde bulundurulma şekli nedeni ile işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden risk oluşturabilecek maddelerdir.

Kanserojen maddeler: Solunduğunda, ağız yoluyla alındığında, deriye nüfuz ettiğinde kanser oluşumuna neden olan veya kanser oluşumunu hızlandıran maddelerdir.

Mutajen maddeler: Solunduğunda, ağız yoluyla alındığında, deriye nüfuz ettiğinde kalıtsal genetik hasarlara yol açabilen veya bu etkinin oluşumunu hızlandıran maddeleri,

Çok toksik maddeler: Çok az miktarlarda solunduğunda, ağız yoluyla alındığında, deri yoluyla emildiğinde insan sağlığı üzerinde akut veya kronik hasarlara veya ölüme neden olan maddelerdir.

Toksik maddeler: Az miktarlarda solunduğunda, ağız yoluyla alındığında, deri yoluyla emildiğinde insan sağlığı üzerinde akut veya kronik hasarlara veya ölüme neden olan maddelerdir.

Zararlı maddeler: Solunduğunda, ağız yoluyla alındığında, deri yoluyla emildiğinde insan sağlığı üzerinde akut veya kronik hasarlara veya ölüme neden olan maddelerdir.

Alerjik maddeler: Solunduğunda, cilde nüfuz ettiğinde aşırı derecede hassasiyet meydana getirme özelliği olan ve daha sonra maruz kalınması durumunda karakteristik olumsuz etkilerin ortaya çıkmasına neden olan maddelerdir.

Üreme için toksik maddeler: Solunduğunda, ağız yoluyla alındığında, deriye nüfuz ettiğinde erkek ve dişilerin üreme fonksiyon ve kapasitelerini azaltan ve/veya doğacak çocuğu etkileyecek kalıtsal olmayan olumsuz etkileri meydana getiren veya olumsuz etkilerin oluşumunu hızlandıran maddelerdir.

EK-III
Gebe İşçilerin Sağlığını İzleme Formu

Gebelikte karşılaşılan sağlık problemleri	İşyerinde çalışanı etkileyen hal ve durumlar
Sabah Kusmaları	Erken Çalışma Saatleri Güçlü havalandırma veya mide bulantılarına neden olabilecek kokulara veya kötü havalandırmaya maruziyet
Sırt ağrısı	Ayakta durma, yük taşıma ve duruş vaziyeti
Varis veya diğer dolaşım problemleri, hemoroit	Uzun süreli ayakta durma veya oturma
Sık ve ani tuvalet ihtiyacı	Düzenli beslenme, yeme, içme imkanları Tuvaletin yakınlığı, uygunluğu, yıkanma imkanları Hijyen İş ve iş mahallini bırakmada zorluk
Beden ölçülerinin büyümesi Beden ölçülerinin büyümesinden dolayı beceriklilik, koordinasyon, hareket etme hızı ve uzanmada zorluk	Koruyucu elbise ve ekipmanın kullanılması Daralan çalışma alanı, yüksekte çalışma Uzanma ve eğilme gerektiren postürler Elle taşıma Dar alanlarda çalışmanın getirdiği problemler

Yorgunluk/Stres	Fazla çalışma Akşam veya gece çalışması Dinlenme aralarının yetersizliği Uzun süreli çalışma İş yoğunluğu
Dengenin Korunması (Emziren kadınlar için de geçerli)	Islak ve kaygan zeminlerde yapılan çalışmalar

EK-IV
Kayıt ve Kabul Defteri

.....İşyeri

Kayıt ve Kabul Defteri
Emzirme Odası
Çocuk Bakım Yurdu (Kreş)
Anaokulu

Kayıt Numarası	Adı, Soyadı	Annesinin Adı-Soyadı	Babasının Adı-Soyadı	Anne veya Babasının Personel Numarası	Yaşı ve Doğum Yeri	Oturduğu Yer	Girdiği Gün ve Saat	Çıktığı Gün ve Saat	Çıkış Nedeni	Kiminle Çıktığı

EK-V
Emzirme Odası ve Çocuk Bakım Yurtlarında Bulundurulacak İlaç ve Tıbbi Gereç Çizelgesi

İlaç ve Gereç	Miktarı	Açıklama
Açık ve kapalı yaralar için antiseptik çözelti	250 şer gr.	Cam kapaklı şişede
Amonyak	50 gr.	Cam kapaklı şişede
Saf alkol	100 gr.	Cam kapaklı şişede
Oksijenli su	1 şişe	Orijinal ambalajda
Yanık pomadı	2 tüp	Orijinal ambalajda
Enjektör	1 adet	2 cc.
Enjektör	1 adet	5 cc.
Enjektör iğnesi	6 şar adet cilt, adale ve damar için.	
Damlalık	6 adet	
Beden derecesi (termometre)	6 adet	
Çengelli iğne	12 adet	
Flaster	2 kutu	
Talk tozu	Yeteri kadar	
Küvet	2 adet	
Pens	2 adet	
Kulak pensı	1 adet	
Makas	2 adet	

Bisturi	1 adet	
Pamuk	5 paket	25'er gramlık
Steril gaz hidrofil	5 paket	
Steril sargı bezi	5 adet	Muhtelif büyüklükte
Üçgen sargı	1 adet	Parmak baş ve etrafı için
Çocuk terazisi	1 adet	Emzirme odalarında
Boy ölçerli terazi	1 adet	Kreşlerde

EK-VI
Gözlem Kağıdı

.....İşyeri
Emzirme Odası
Çocuk Bakım Yurdu
Anaokulu

Adı,Soyadı:	
Kayıt numarası:	
Yatak numarası:	
Yaşı ve doğum yeri:	
Kan grubu :	
Girdiği tarih :	
Girişte boyu ve kilosu:	
Tamamen çıkarıldığı tarih :	
Çıkışta boyu ve kilosu:	
Çıkarıldığı tarihteki genel sağlık	

durumu :	
Çıkış nedeni:	
Kiminle çıktığı :	
ANASININ	
Adı, Soyadı :	
Yaşı ve doğum yeri:	
Ev adresi :	
İşyeri numarası :	
BABASININ	
Adı,soyadı:	
Yaşı ve doğum yeri:	
Ev adresi :	
İşyeri numarası :	

EK-VII
Sağlık Muayene Kağıdı

.....İşyeri
Emzirme Odası
Çocuk Bakım Yurdu
Anaokulu

Tarih	Ağırlık	Boy	Dişler	Göz	Kulak Burun Boğaz	Solum Sistemi	Dolaşım Sistemi	Sindirim ve Üriner Sistemi	Sinir ve Hareket Sistemi	Laboratuvar	Röntgen	Teşhis	Yapılan Tedavi ve Öneriler	Hekim Adı, Soyadı İmza

EK-VIII
Aşılar

.....İşyeri
Enzime Odası
Çocuk Bakım Yurdu
Anaokulu
Adı, Soyadı:
Kayıt Numarası :

AŞILAR	UYGULAMA TARİHİ			
	1. Aşı	2. Aşı	3. Aşı	Rapel 1
ÇOCUK FELCİ				Rapel 2
D.B.T.				
D.T.				
TETANOZ				
KIZAMIK				

B.C.G.	
DİĞER AŞILAR	

Yapılan her aşı sayısına uygun olarak bölüm içerisine uygulama tarihini belirtiniz.

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

**Resmi Gazete Tarihi: 06.04.2004
Resmi Gazete Sayısı: 25425**

BİRİNCİ KISIM

Genel Hükümler

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 —Bu Yönetmeliğin amacı, çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarlarını önlemektir.

Kapsam

Madde 2 —Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci maddesi gereğince, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve esasları kapsar.

Dayanak

Madde 3 —Bu Yönetmelik, 10/6/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 —Bu Yönetmelikte geçen;

Bakanlık : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

Müfettiş : Baş iş müfettişi, iş müfettişi ve yetkili iş müfettişi yardımcılarını,

Genç işçi : 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi,

Çocuk işçi : 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi,

Hafif iş : Yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre;

a) Çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan,

b) Okula devamını, mesleki eğitimi veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işleri,

Ağır ve tehlikeli iş : 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 85 inci maddesinde öngörülen yönetmelikte belirtilen işleri, ifade eder.

İKİNCİ KISIM

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri ve Çalıştırılamayacakları İşler ile Çalışma Koşulları

BİRİNCİ BÖLÜM

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri ve Çalıştırılamayacakları İşler

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esasları

Madde 5 —Çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır.

Çocuk ve genç işçiler, okula devam edenlerin okula devamları ile okuldaki başarılarına engel olmayacak, meslek seçimi için yapılacak hazırlıklara ya da yetkili makamlar tarafından yeterliliği kabul edilen mesleki eğitime katılmasına engel olmayacak işlerde çalıştırılabilirler.

İşverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir.

Çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler Ek-1’de, genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler Ek-2’de ve 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler Ek-3’te belirtilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

Çalışma Koşulları

Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri

Madde 6 —Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir.

Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmidört saatlik zaman diliminde, kesintisiz ondört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri birinci fıkrada belirtilen çalışma sürelerini aşamaz.

İki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.

Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller

Madde 7 —4857 sayılı İş Kanununun 66 ncı maddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanısıra;

- a) İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler,
 - b) İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler,
 - c) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri süreler,
- çalışma süresinden sayılır.

Hafta Tatili

Madde 8 —Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil

Madde 9 —Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Yıllık Ücretli İznin Kullandırılması

Madde 10 —Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık ücretli iznin kesintisiz

kullandırılması esastır. Ancak, yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir.

Okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinleri okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilir.

ÜÇÜNCÜ KISIM

İşverenin ve Devletin Yükümlülükleri

BİRİNCİ BÖLÜM

İşverenin Yükümlülükleri

Çocuk ve Genç İşçileri Çalıştıramayacak İşverenler

Madde 11 —Çocuk ve genç işçileri;

- a) Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen,
 - b) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan,
- işveren veya işveren vekilleri çalıştıramazlar.

İş Sözleşmesi ve Belge Yükümlülüğü

Madde 12 —İşveren;

a) Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir.

b) Okula devam eden çocuk ve genç işçiden çalıştırmaya başlamadan önce, öğrenci olduğuna dair belge ister. Bu belgeyi özlük dosyasında muhafaza eder.

c) Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır.

İşverenin Eğitim ve Diğer Yükümlülükleri

Madde 13 —İşveren, çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir.

İşveren, çocuk ve genç işçinin işe başlamasından önce veya çalışma esnasında, çalışma koşullarında değişiklik olması gerektiği hallerde, bu değişikliği yapabilmesi için aşağıdaki hususları göz önünde bulundurmalıdır;

- a) İşyeri ve işin yapıldığı yerin uygunluğu ve tanzimi,
- b) Kullanılan iş ekipmanlarının şekli, sırası ve bunların kullanılış biçimleri,
- c) İş organizasyonları,
- d) Çocuk ve genç işçilere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi.

Değerlendirmeye göre çocuk ve genç işçilerin fiziki veya zihinsel gelişmeleri ile güvenlikleri yönünden risk tespit edilirse, en kısa sürede gerekli tıbbi kontrollerin yapılması gerekmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

Devletin Yükümlülükleri

Eğitim

Madde 14 —Bakanlık;

a) Çalışan çocuk ve gençlerle ilgili konularda ailelerin, işçi ve işveren sendikalarının, meslek kuruluşlarının, işverenlerin, toplum ve bireylerin duyarlılaştırılması ve bilgilendirilmesi amacıyla seminer, toplantı, konferans, sempozyum benzeri eğitim programları düzenler, bu amaçla kitap, broşür, dergi yayınlar ve eğitim materyali hazırlar.

b) Çalışan çocuk ve gençlere yönelik olarak çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, yasal hakları ve benzeri konularda eğitim seminerleri düzenler ve çalışan çocuk ve gençlerin bu programlara katılımının sağlanması için gerekli tedbirleri alır.

c) Çocuk ve genç çalıştırılan işyerlerinde ve işlerde, kontrol ve denetim yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlarda konu ile ilgili çalışanlara bu konudaki mevcut yasal düzenlemeler ve bunların uygulanması ile gerekli diğer hususlarda eğitim semineri verir.

İnceleme-Araştırma

Madde 15 —Bakanlık, çocuk çalıştırılan işyerlerinde ve işlerde, çocuk ve genç işçilerin sağlık durumları, fiziksel, zihinsel, sosyal ve mesleki gelişimleri, iş sağlığı ve güvenliği koşulları ve çalışma ilişkileri konularında inceleme ve araştırmalar yapar. İnceleme ve araştırmalar ile elde edilen bulguları, sorunları ve çözüm yollarını içeren bilgileri yayımlar.

Koordinasyon ve İşbirliği

Madde 16 —Bakanlık, çocuk ve genç işçiler ile ilgili kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren kuruluşları, meslek kuruluşları, üniversiteler ve gönüllü kuruluşlar ile işbirliği yapar ve bu kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlar.

Yürürlük

Madde 17 —Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 18 —Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

Ek-1

Çocuk İşçilerin Çalıştırılabilecekleri Hafif İşler

1. Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri,
2. Kütmes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri,
3. Esnaf ve sanatkarların yanında satış işleri,
4. Büro hizmetlerine yardımcı işler,
5. Gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtım ve satımı işleri (yük taşıma ve istifleme hariç),
6. Fırın, pastane, manav, büfe ve içkisiz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler,
7. Satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri,
8. Kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler (yük taşıma ve istifleme hariç),
9. Spor tesislerinde yardımcı işler,
10. Çiçek satışı, düzenlenmesi işleri.

Ek-2

Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler

1. Meyve ve sebze konserveçiliği, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı işleri,
2. Meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri,
3. Helva, bulama, ağda, pekmez imalatı işleri,
4. Kasaplarda yardımcı işler,
5. Çay işleme işleri,
6. Çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri,
7. Küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler,
8. Süpürge ve fırça imalatı işleri,
9. Elle yapılan ağaç oymacılığı, kemik, boynuz, kehribar, lüle taşı, Erzurum taşı ve diğer maddelerden süs eşyası, düğme, tarak, resim, ayna, çerçeve, cam ve emsali eşya imalatı işleri,
10. Toptan ve perakende satış mağaza ve dükkanlarında satış, etiketleme ve paketleme işleri,
11. Büro işyerlerinde büro işleri ve yardımcı işler,

12. İlaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme işleri,
13. İçkili yerler ve aşçılık hizmetleri hariç olmak üzere hizmet sektöründeki işler,
14. Diğer giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı işleri,
15. Yiyecek maddelerinin imalatı ve çeşitli muamelelere tabi tutulması işleri,
16. Yorgancılık, çadır, çuval, yelken ve benzeri eşyaların imalatı ve dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı işleri,
17. Sandık, kutu, fiçı ve benzeri ambalaj malzemeleri, mantar, saz ve kamıştan sepet ve benzeri eşya imalatı işleri,
18. Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler hariç),
19. El ilanı dağıtımı işleri,
20. Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme imalathanelerinde üretime ilişkin işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler, ısıtma işlem, renklendirme ve kimyasal işler hariç),
21. Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici çözücülerle yapılan prine veya benzeri yağlı maddelerin ekstrasyon yoluyla yağ üretimi işlerinde ekstrasyon kademeleri hariç),
22. Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç, tarak ve kolalama tezgahlarından ve boyama ile ilgili işlemlerden bölme ile ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane ve dokuma hazırlama işleri,
23. Balıkthane işleri,
24. Şeker fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler,
25. Araçsız olarak 10 kg'dan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fiçılama, istifleme ve benzeri işler,
26. Su bazlı tutkal, jelatin ve kola imali işleri,
27. Sandal, kayık ve emsali küçük deniz araçlarının imalatı ve tamiratı işleri (boya ve vernik işleri hariç).

Ek-3

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmayacakları İşler

1. 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işler,
2. Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işler,
3. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde 18 yaşını doldurmamış kişilerin çalışmasının yasaklandığı işler,
4. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği kapsamındaki işler,
5. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan işler,
6. Alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işleri,
7. Parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işler,
8. Gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işler,
9. Aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işler ile sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işler,
10. Radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işler,
11. Mühharrik makineler kullanılarak yapılan işler,
12. Fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işler,
13. Parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işler,
14. Para taşıma ve tahsilat işleri,
15. İş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine olanak sağlamayan işler (eğitim amaçlı işler hariç),
16. Meslek eğitim programı gereği staj nedeni ile yapılan çalışmalar hariç, güzellik salonlarında yapılan yüz, vücut bakımı ve estetiği, epilasyon ve masaj işleri,

17. Açık bir şekilde veya uzman hekim raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işler,

18. Toksik, Kanserojen, nesil takip eden genler zararlı veya doğmamış çocuğa zararlı veya herhangi bir şekilde insan sağlığını etkileyen zararlı maddelerle ilgili işler,

19. Eğitim, deney eksikliği güvenlik konusunda dikkat eksikliğine bağlı olarak gençlerin maruz kalabileceği kaçınılması veya fark edilmesi mümkün olmadığına inanılan iş kazası riski taşıyan işler.

ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 07.04.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25426

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmelik, işverenlerce, işyerlerinde çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin usul ve esaslarını düzenler.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 10/6/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bulunan işyerlerini kapsar.

Bu Yönetmelikte yer alan hükümler, işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 77 nci maddesine dayanılarak düzenlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

İşverenin Yükümlülükleri

Madde 4 — İşverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu amaçla, işverenler, çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur.

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, geçici iş ilişkisi ile çalışanlara gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

İşverenler, çalışanlarına, iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Çalışanın Yükümlülükleri

Madde 5 — Çalışanlar sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisi için işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler.

Eğitimin Maliyeti ve Eğitimde Geçen Süreler

Madde 6 — Verilen eğitimler, çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenir ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

Özellik Arz Eden İşçilerin Eğitimi

Madde 7 — İşyerindeki kadınların, gençlerin, çocukların, özürlü, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçilerin eğitimine özel önem verilir.

Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ve temsilcileri özel olarak eğitilir.

Sağlık ve güvenlik açısından özel önlem alınmasını gerektiren alanlarda çalışanlara özel eğitim verilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Eğitim Programlarının Planlanması ve Düzenlenmesi

Eğitimin Amacı

Madde 8 — Eğitimin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır.

Eğitim Programlarının Belirlenmesi

Madde 9 — Eğitim programları, bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinde belirtilen eğitimin amacına uygun hazırlanır. Eğitim programlarının hazırlanmasında işçilerin veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin katılımları sağlanarak görüşleri alınır.

Genel eğitim planına uygun olarak yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösterir bir Yıllık Eğitim Programı hazırlanır.

Yıllık Eğitim Programı, yıl içinde eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için düzenlenen genel bir çizelgedir. Bu çizelgede, verilecek eğitimlerin hedefi, konusu, süresi, amacı, tarihi, eğitim vereceklerin adı, soyadı, unvanı, eğitime katılanların sayısı hakkında bilgiler yer alır.

Eğitim Programlarının Düzenlenmesi

Madde 10 — İşverenler, çalışanların yaptığı veya yapacağı işle ilgili bilgisinin olmaması, eksik olması ya da mevcut bilgisinin yetersiz kalması gibi hususları dikkate alarak işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde ve yeni teknoloji uygulamalarında, çalışanların aşağıda belirtilen eğitim programlarından geçmelerini sağlayacaktır.

a) Yeni eğitim; çalışanların işe başlamalarında ve yeni şartlara kolaylıkla uyum sağlamaları için yeni bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır.

b) İlave eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için ilave bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır.

c) İleri eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliği gidermek için düzenlenen programlardır.

Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır.

Eğitim Programının Konuları

Madde 11 — Çalışanlara verilecek eğitim, işyerinin faaliyet alanına göre aşağıdaki ve benzeri konulardan seçilir;

- a) Genel iş sağlığı ve güvenliği kuralları,
- b) İş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri ve işyerindeki riskler,
- c) Kaza, yaralanma ve hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,
- d) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,
- e) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,
- f) Yasal mevzuat ile ilgili bilgiler,
- g) İşyerinde güvenli ortam ve sistemleri kurma,
- h) Kişisel koruyucu alet kullanımı,
- i) Ekranlı ekipmanlarla çalışma,
- j) Uyarı işaretleri,

k) Kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelerle ortaya çıkan riskler,

l) Temizlik ve düzen,

m) Yangın olayı ve yangından korunma,

n) Termal konfor şartları,

o) Ergonomi,

p) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,

r) İlk yardım, kurtarma.

Eğitime Katılacakların Seçimi

Madde 12 — İşyerinde çalışan her bir işçinin görevini en iyi bir biçimde yerine getirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması esastır. Bireysel seviye analizi yapılarak işçinin eğitim öncesi seviyesi ve alması gereken eğitimler tespit edilir.

Eğitim Programının İçeriği

Madde 13 — Eğitimin verimli olması için, eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilir. Eğitim teorik ve pratik olarak uygulanır.

Eğitimin Dili

Madde 14 — Eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde olmalıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Eğitimin Verilmesi ve Belgelendirilmesi

Eğitimi Verebilecek Kişi ve Kuruluşlar

Madde 15 — İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde; uzmanlık konularına göre, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman

ile işyeri hekiminden yararlanılacağı gibi, verilecek eğitimin çeşidine göre, bu hizmeti veren veya vermeye yetkili kurum, kuruluş ya da firmalardan, eğitim amaçlı merkezlerden, işçi veya işveren kuruluşlarınca kurulan eğitim vakıflarından, işveren ve işçi kuruluşları veya bunlar tarafından birlikte oluşturulan ortak eğitim merkez ve birimlerinden, iş sağlığı ve güvenliği konularında İş Müfettişi olarak görev yapmış olanlardan yararlanılabilir. Uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınması durumunda çalışanlara verilecek eğitimin, bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde belirtilen hususları kapsayacak şekilde uygulanmasından işveren sorumludur.

Ölçme ve Değerlendirme

Madde 16 — Verilen eğitimin sonunda bir ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek yeni eğitime ihtiyaç duyulup duyulmadığına karar verilir.

Belgelendirme

Madde 17 — İşyerlerinde düzenlenen eğitimler belgelendirilir ve bu belgeler çalışanların özlük dosyalarında saklanır. Eğitim sonrası düzenlenecek belgede, eğitime katılan kişinin adı, soyadı, görev unvanı, eğitimin konusu, süresi, eğitimi verenin adı, soyadı, görev unvanı, imzası ve eğitimin tarihi yer alır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 18 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 19 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 16.06.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25494

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç

Madde 1 – Bu Yönetmelik, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağına, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceklerine ilişkin hükümleri belirler.

Kapsam

Madde 2 – Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde ve EK-I'deki çizelgede belirtilen ağır ve tehlikeli işler için uygulanır.

Dayanak

Madde 3 – Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 85 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçiler

Madde 4 – (Değişik: RG 23/10/2004-25622)

16 yaşını doldurmamış genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır.

EK-1 deki çizelgede, karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınlar ve (Gİ) harfleri bulunmayan işlerde de 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler çalıştırılmaz.

Ancak; ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu işi meslek edinmiş kadınlar ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir.

İhtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu konudaki işi meslek edinmiş 16 yaşını doldurmuş genç işçiler ise, sağlığı, güvenliği ve ahlâkının tam olarak güvenceye alınması şartıyla ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir.

İlgili Bakanlıklarca yeterliliği kabul edilen kursları bitirip, o işi meslek edinmiş olan kadınlar ile 16 yaşını doldurmuş genç işçiler EK-1'deki çizelgede 36 ncı sırasından 66 ncı sırasına kadar (66 dahil) belirtilen işlerde çalıştırılabilir.

EK-1 deki çizelgede karşısında (Gİ) harfleri bulunan işlerde genç işçi çalıştırılması halinde, 6/4/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri göz önünde bulundurulur.

Sağlık Raporu

Madde 5 – Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler (kadınlar dahil) ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi zorunludur. İşin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler için en az 6 ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa hekim raporu ile tespiti zorunludur. Bu raporlar işyeri hekimi, **(Değişik ibare:R.G-7/3/2010-27514)** işyeri sağlık ve güvenlik birimi, ortak sağlık ve güvenlik birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı (Ek ibare:R.G-7/3/2010-27514) veya 24/11/2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması

Hakkında Kanun gereği sağlık ocağının kaldırıldığı yerlerde aile hekimi, Hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilir.

Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenen Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışacaklara Ait İşe Giriş / Periyodik Muayene Formu örneği EK-II de verilmiştir.

Sağlık raporu alınmamış herhangi bir işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır. İşçilerin gerek ilk işe girişlerinde gerekse periyodik muayenelerinde belirlenen sağlık durumları ile diğer gerekli bilgiler bu raporlara işlenir.

Bu raporlar, teftiş esnasında İş Müfettişlerine her istenildiğinde gösterilmek üzere işveren veya yetkilisi tarafından, gizliliğine hâlel gelmeyecek bir surette işyerlerindeki özlük dosyalarının kişisel sağlık bölümünde saklanır.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi Sağlık Kurulunca muayeneye tabi tutulur. Verilen rapor kesindir.

İşyerinden ilişkileri kesilerek yeni bir işe giren işçilerin bu raporları veya örnekleri yeni işveren veya vekilinin isteği halinde o işyerine gönderilir.

Kadın İşçilerin Özel Günleri

Madde 6 – Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir.

Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir.

Nüfus Cüzdanlarının Onaylı Örneklerinin Saklanması

Madde 7 – İşveren veya vekili, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırdığı işçilerin nüfus cüzdanlarının onaylı örneklerini saklayarak, bunları İş Müfettişlerinin her isteyişinde göstermekle yükümlüdür.

Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılmama Durumu

Madde 8 – Bu Yönetmelikte belirtilen şartlara aykırı olarak, ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve genç işçi çalıştırıldığı veya çalışan işçinin sağlık durumu itibarıyla böyle bir işte çalıştırılmamasının gerektiğinin tespiti halinde, bu işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaktan alıkonulur.

Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Çizelge

Madde 9 – Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri EK-I deki çizelgede gösterilmiştir.

Kapsam Belirleme

Madde 10 – EK-I deki çizelgede yer almayan herhangi bir işin ağır ve tehlikeli işlerden sayılıp sayılmayacağı konusunda karar vermeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM **Son Hükümler**

Geçici Madde 1 – Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce alınmış olan Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışacaklara Ait Sağlık Raporu geçerlidir.

Yürürlük

Madde 11 – Bu Yönetmelik, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 12 – Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK - I
AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERE AİT ÇİZELGE

		Kadınların çalıştırılacakları işler	16 yaşını doldur-muş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılacakları işler
	ARAMA VE SONDAJ İŞLERİ		
1	Petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden, maden filizleri ve mineralleri arama ve her çeşit sondaj işleri, (Bu işlerin yalnız yer üstünde yapılan yardımcı hizmetlerinde kadın ve genç işçi çalıştırılabilir).	---	---
2	Petrol, tabii gaz, su ve her çeşit maden ve maden filizleri ve mineralleri ile taş, toprak, kum ve benzeri maddelerin çıkarılması ve üretimi işleri.	---	---
3	Petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden ve maden filizleri mineralleri ile taş, toprak, kum ve benzeri maddelerin çıkartılması ile üretimi işlerinin yapılmasında	---	---

	tamamlayıcı nitelikte olan kırma, yıkama, zenginleştirme, taşıma, depolama ve benzeri işler (Elle yapılan basit ayıklama işlerinde kadın çalıştırılabilir).		
	METALURJİ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
4	Metallerin ve metalsilerin filiz ve minerallerden itibaren pirometalurjisel, kimyasal, elektrolitik usullerle üretimi işleri ve bunlarla ilgili işler.	---	---
5	Metallerin ve metalsilerin eritilmesi, saflaştırılması, alaşımlarının üretimi ve bu maksatlarla yapılan her çeşit işler.	---	---
6	Metal ve alaşımlarının, metalsi ve alaşımlarının her çeşit döküm (adi döküm, pres döküm, enjeksiyon döküm gibi) ve haddeleme, presleme suretiyle sıcak ve soğuk olarak şekillendirilme işleri.	---	---
7	Font, çelik ve diğer madenlerin ve alaşımlarının eritilip potalara dökülmek sureti ile çeşitli eşyaların imali	---	---

	işleri.		
8	Metal ve alaşımlarına, metalsi ve alaşımlarına (Külçe, takoz, biyet halinde veya şekillendirilmiş olanlarına) uygulanan ısıt işlemleri (Tav, su verme ve benzeri işlemler).	---	---
9	Kükürdün eritme yoluyla üretimi, öğütülmesi ambalajı ve depolanması ve bunlarla ilgili işler.	---	---
	TAŞ VE TOPRAK SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
10	Taş ocaklarında her çeşit taşın çıkartılması ve işlenmesi işleri (Kırma, kesme, taşıma, öğütme, yontma, cilalama ve benzeri işler).	---	---
11	Çimento fabrikalarında ve taş ocaklarında; dinamitleme, konkasör ve yağcılığı, konkasöre vagon devirme ve monitör havai hat yağcılığı ekskavatör işleri ile çimento üretiminde kalker stoklanması, kalsinatör, klinker elevatörü, ambalaj, gezer	---	---

	vinç, kaynak, santralde ocakçılık ve külçülük, ocak ve fırın duvarcılığı ve tamirciliği, yükleme ve boşaltma, su kulesi, baca ve boya tamiri, gezer vinç yolları, kanalizasyon ve bakım işleri.		
12	Kireç ve alçı taşının yakılması ve bunları öğütme ve eleme işleri.	---	---
13	Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası, boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri.	K	Gİ
14	(Mülga ibare:R.G-7/3/2010- 27514) (...) fayans, porselen ve seramik imaline ait işler.	K	Gİ
15	Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme fabrika ve imalathanelerinde üretime ilişkin işler ve bunların işlenmesine ait işler.	K	Gİ
16	13, 14 ve 15 numaralı bentlerde belirtilen işlerden fırın işleri ile silis tozları saçan işler.	---	---
	METAL VE METALDEN MAMUL		

	EŞYA SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
17	Ağır sac levhaları bağlama, perçinleme ve presleme işleri ile kalafat işleri, kara, deniz ve hava taşıtlarının tamir veya imalinde kullanılan malzemenin özellikleri itibariyle bir kişi tarafından idare edilemeyen işler.	---	---
18	Gemi inşaat ve tamiratında iskele, dikme ve kızak işleri ile vinçler, iş iskeleleri, bumbalar, direkler, demir ve zincirler ve benzeri teçhizatlara ait işler.	---	---
19	İskeleler, çarpantılar, köprüler, motorlar, makinalar, kazanların imali ve bunların montajı ile işletilmesi işleri.	---	---
20	Demir tel ve çubuktan malzeme imalatı işleri (Çivi, zincir, vida vb. gibi).	K	---
21	Demiri ısıtıp döverek şekillendirme veya presleme suretiyle çeşitli eşya imali işleri.	---	---
22	Soğuk demircilik ve her çeşit kaynak işleri (Oksijen, elektrik, punta ve dikiş kaynağı işleri gibi).	---	---

23	Altın, gümüş, bakır, pirinç, alüminyum ve benzeri malzemeden eşya imalatı işleri (Mutfak ve ev eşyası ile süs eşyası imalatında kadın ve genç işçi çalıştırılabilir).	---	---
24	Kurşun kaynak işleri, seri ve devamlı lehim işleri (Radyo, televizyon, elektrik ve elektronik cihazların imalinde ve onarımında yapılan seri ve devamlı lehim işlerinde kadın çalıştırılabilir).	---	---
25	10 kg'yi aşan tornacılık, tesviyecilik gibi talaşlı imalat ve taşlama işleri.	---	---
26	Her türlü madeni ve fiber optik kablo imali, çelik ve benzeri malzemelerden tel, şerit gibi soğuk haddeleme, imali işleri.	---	---
27	Muharrik kuvvetle işleyen tam otomatik soğuk şekillendirme tezgahlarında yapılan işler.	K	---
28	Metal yüzeylerde yapılan, mekanik ve kimyasal temizlik işleri ile elektroliz yolu ile yapılan koruyucu kaplama (Nikelaj, kromaj ve	---	---

	kadmiyum kaplama vb.) sıcak daldırma yolu ile yapılan koruyucu kaplama (Kurşun,kalay,çinko vb.) çeşitli kimyasal maddelerle yapılan diğer koruyucu kaplama (fosfatlama, eloksal vb.) teflon ve emaye işleri.		
	AĞAÇ VE BUNLARDAN MAMUL EŞYA SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
29	Muharrrik kuvvetle çalışan her türlü bıçaklar ve testerele ile kesici, yontucu, soyucu, delici makinalar ve hızarlarla yapılan işler.	---	---
30	Kurutma işleri, yapıştırma işler, kontraplak, kontrtabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve pvc yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile emprenye işleri.	K	Gİ
	YAPI İŞLERİ		
31	Bina, duvar, set, baraj, yol, demiryolu, köprü, tünel, metro, her türlü raylı sistem, iskele, liman, marina, dalgakıran, balıkçı barınağı, hava alanı, havai hat, çelik konstrüksiyon yapı kanalizasyon, yağmur suyu	---	---

	drenajı ve her türlü drenaj sistemleri, kanal, kanalet, foseptik, kuyu, havuz, spor tesisleri, her türlü sondaj işleri, her nevi yer üstü ve yer altı inşaat, su üstü ve su altı inşaatları, her türlü temel inşaatı işleri (Ankrajlı istinat duvarı, fore kazık yapımı, palplanşlı çalışmalar vb.), yıkım işleri, arazi ölçüm, etüt, araştırma, her çeşit onarım ve güçlendirme ve benzeri işler ve bu işler için gerekli araç, malzeme, sabit tesis ve ekipmanın kullanılması işleri (Teknik hizmetler ve yardımcı işlerde kadın ve genç işçi çalışabilir).		
32	Her türlü prefabrik yapı elemanı (pabuç, kolon, kiriş, aşıklar, mertek gibi) üretimi ve yerinde montajı işleri.	---	---
33	Çimento ve betondan eşya ve inşaat malzemesi (Bina, karayolu, demiryolu, köprü, baraj ve benzeri üst yapılarla, her türlü alt yapılar ve tünellerde kullanılan elemanlar) imali ve	---	---

	tatbikatı.		
34	Beton, asfalt, çimento, alçı ve kireç gibi yapı malzeme ve maddelerinin üretimi, işlenmesi, bunlardan elde edilen yarı mamul ve mamul ürünlerin hazırlanması ve yerinde uygulanmasına ait işler.	---	---
35	Her türlü zeminin hafriyatı, yarma ve doldurulma işleri.	---	---
	KİMYA SANAYİ İLE İLGİLİ İŞLER		
36	Klorür asidi, sülfat asidi, nitrat asidi vb. her çeşit tahriş edici ve yakıcı asitler ile sodyum ve potasyum hidroksit, amonyak gibi her türlü alkalilerin üretimi ve bunlarla yapılan işler.	---	---
37	Aldehitler, ketonlar, eterler, karbon sülfür, analin, alkoller, solventler, tinerler, triklor-etilen ve benzerleri gibi ve parlayıcı maddelerin imali ve bunlarla yapılan işler.	---	---
38	Ham petrol ve katranların distilasyonu, bitüm, madeni yağlar ve her türlü akaryakıt ve rafinasyon işleri	---	---

	(Maddelerin küçük mikyaslarda yağlama,silme işleri gibi kullanılmasına ilişkin işlerde kadın ve genç işçiler çalıştırılabilir).		
39	Odun ve kömürlerin gazlaştırılmaları, koklaştırılmaları ve bunlardan elde edilen bitüm, katran gibi ara ve art ürünlerin distilasyonu işleri.	---	---
40	Doğal gaz, Likit petrol gazı, hava gazı, bio gaz, ve asetilen gazı gibi her türlü gaz üretimi, stoklanması ve arz işleri.	---	---
41	Asfalt ile dam tecrit maddeleri ve yağlamaya özgül, olup petrol rafinerilerinde elde edilemeyen sıvı ve katı yağların imali işleri.	---	---
42	Her türlü patlayıcı madde ve mühimmatın imali, depolanması ve nakli işleri.	---	---
43	Her türlü zehirli gazların ve savaş gazlarının üretimi, kullanılması, depolanması ve nakli işleri.	---	---
44	Aktif kömürlerin, diğer aktif maddelerin,ve çeşitli kimyasal maddelerin	---	---

	emprenyasyon işleri.		
45	Her türlü patlayıcı maddenin kullanıldığı işler ile toz ve gaz maskeleri, koruyucu başlık, elbiseler ile diğer koruyucuların kullanılması zorunluluğu bulunan işler.	---	---
46	Piroteknik malzemesi hazırlama ve imali işleri (Aydınlatma ve işaret fişekleri, havai fişekler şenlik maytapları, tabanca mantarı benzerleri).	---	---
47	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
48	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
49	Her türlü organik ve anorganik zehirli veya tahriş edici maddelerle boya ve vernik imali ve bunlardan meydana gelen zehirli ve tahriş edici boyaların kullanılması işleri.	---	---
50	Kimyasal gübrelerin üretimi ve depolanması işleri.	---	---
51	Selülozik, sentetik ve her çeşit boya imali işleri.	---	---
52	Sellüloit imali ve lak nitrosellülozu ile yapılan çeşitli kimyasal	---	---

	maddelerin imali işleri.		
53	Ensektisit, rodentisit ve tarımsal mücadele ilaçları hazırlanması, üretimi ve depolanması işleri.	---	---
54	Flor, klor, brom, iyot üretimi ve bunların zarar verici türevlerinin imali işleri. Flor, klor, brom, iyot üretimi ve bunların zarar verici türevlerinin imali işleri.	---	---
55	Organik ve anorganik pigmentlerin imali işleri.	---	---
56	İnsan sağlığına zarar verici kimyasal maddelerin üretimi, yükleme, boşaltma ve nakli işleri.	---	---
57	Akümülatör imali ve seri olarak akümülatörlerin bakım ve şarj işleri.	---	---
58	Uyuşturucu maddelerin imali işleri.	K	---
59	Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (Karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici solventlerle yapılan prine ve benzeri yağlı maddelerden ekstraksiyon	K	Gİ

	yolu ile yağ üretimi işlerinde ekstraksiyon kademelerinde kadın ve genç işçi çalıştırılmaz).		
60	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
61	Tabakhaneler ile her çeşit deri fabrika ve imalathanelerinde tabaklama, nakil ve depolama işleri.	---	---
62	Tüylü olarak kullanılacak derileri hazırlama işleri.	K	---
63	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
64	Ham kürkleri işleme ve boyama işleri.	K	---
65	Kauçuk ve lastik sanayiinde,lastik hamurunun hazırlanmasından her çeşit şekillendirilmiş mamul yapımına kadar bütün işler (Lastik hamurunun hazırlanmasında kadın çalıştırılmaz).	K	---
66	Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri.(pvc'nin imali ve pvc'den mamül eşyaların yapımında genç işçi çalıştırılmaz)	K	Gİ
	İPLİK,DOKUMA VE GİYİM SANAYİ İLE İLGİLİ İŞLER		

67	Çırçır fabrikalarındaki işler.	K	Gİ
68	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
69	Pamuk,keten,yün ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç haşıl, tarak, presleme ve kolalama işleri.	K	---
70	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
71	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
72	Her türlü ilkel ve mamul maddelerin temizlenmesi, boyanması, gazlanması, ağartılması, basılması ve hazır hale getirilmesi işleri.	K	---
73	Suni ipek imalinde hazırlama ve üretme işleri.	K	---
74	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
75	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
76	Linolyum ve diğer sert satıhta zemin döşemeleri, suni deri (Plastik hariç muşamba ve kaplanmış kumaşlar, hasır, lif ve sair keçeler, paspaslar ve her türlü elyaftan votka ve koltukçuluk malzemesi imali işleri), bu ürünlerin	---	---

	döküntü ve paçavralarının elyaf haline getirilmesi işleri.		
77	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
78	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
	KAĞIT VE SELÜLOZ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
79	Kağıt hamuru ve odun hamuru üretimi işleri.	K	Gİ
80	Selüloz üretimi işleri.	K	Gİ
81	Kağıt ve selüloz üretiminde klor, hipoklorit, kükürt dioksit, hiposulfit gibi tahriş edici ve zararlı maddelerin üretimi ile çözeltilerinin hazırlanması, kullanılması ve geri kazanılması işleri.	---	---
82	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
83	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
	GIDA VE İÇKİ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
84	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
85	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		

86	(Mülga:R.G- 7/3/2010-27514)		
87	(Mülga:R.G- 7/3/2010-27514)		
88	(Mülga:R.G- 7/3/2010-27514)		
89	(Mülga:R.G- 7/3/2010-27514)		
90	(Mülga:R.G- 7/3/2010-27514)		
91	(Mülga:R.G- 7/3/2010-27514)		
92	Her türlü canlı hayvanın kesilmesi, işlenmesi ambalajlanması, sakatat tesislerindeki işler (Ambalaj ve paketleme işlerinde kadın işçi çalıştırılabilir).	---	---
93	(Mülga:R.G- 7/3/2010-27514)		
94	(Mülga:R.G- 7/3/2010-27514)		
95	Deniz ve göl tuzlalarıyla kaya tuzu işletmelerinde yapılan üretim, rafine, ambalajlama, doldurma ve taşıma işleri.	---	---
96	(Mülga:R.G- 7/3/2010-27514)		
97	(Mülga:R.G- 7/3/2010-27514)		
98	(Mülga:R.G- 7/3/2010-27514)		

	TÜTÜN SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
99	Balyaların depolara taşınması ve istiflenmesi işleri.	---	---
100	İmalathane ve depolardaki aktarma işleri.	---	---
101	(Mülga:R.G- 7/3/2010-27514)		
	ENERJİ ÜRETİMİ, NAKLİ VE DAĞITIMI İLE İLGİLİ İŞLER		
102	Buhar, gaz ve sair muharrik kuvvet üretimiyle ilgili işler.	---	---
103	Elektriğin üretimi, nakli ve dağıtım işleri, elektrik bakım ve onarım işleri.	---	---
104	Hareket halinde bulunan makine, motor ve aksamı ile transmisyon tertibatının yağlanması, tamiri ve temizlenmesi gibi işler ve benzeri işler.	---	---
	NAKLİYE BENZERİ İŞLER		
105	Araçsız olarak yirmi beş kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
106	El arabası gibi araçlarla elli kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve	---	---

	yükleme işleri.		
107	Üç ve dört tekerlekli ve pedallı arabalarla altmış kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
108	En çok %10 rampalı yerlerde vagonetlerle üç yüz kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
109	Gaz, petrol, su ve benzeri maddelerin her çeşit boru vasıtasıyla taşınması ve bu nakil hatlarında yapılan bakım, onarım, tamirat ve benzeri işler.	---	---
110	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
111	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
112	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
	TARIM VE HAYVANCILIK İŞLERİ		
113	Denizlerde göllerde ve nehirlerde balık ve diğer hayvanların ve bitkilerin avlanması, toplanması, üretilmesi, (bunlardan elde edilecek ürün ve yan ürünler) ve dalyan işleri.	---	---
114	(Mülga:R.G-		

	7/3/2010-27514)		
115	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
116	Tarım ilaçları kullanımı işleri	---	---
	ARDİYE VE ANTREPOCULUK		
117	Ardiyeler, antrepolar, umumi mağazalar ve iskelelerde yapılan her türlü ambarlama, depolama, yükleme ve boşaltma işleri.	---	---
	HABERLEŞME		
118	Posta, telefon, telgraf, telsiz, radyo, televizyon gibi iletişim araçları için yapılan her türlü yapım, (Değişik ibare:R.G-7/3/2010-27514) bakım, onarım ve altyapı işleri.	---	---
	ÇEŞİTLİ İŞLER		
119	Asbest tozları ile yapılan her çeşit imalat ile (Dam tecrit malzemesi, çimento ve asbest esaslı borular, kauçuklu ve plastikli yer döşemeleri imali, çeşitli sanayi ürünleri, kişisel koruyucular gibi) asbest hamuru hazırlama ve şekillendirme işleri.	---	---
120	Sünger avcılığı işleri.	---	---

121	Süngerleri temizleme, yıkama, beyazlatma ve boyama işleri.	K	---
122	İtfaiye işleri.	---	---
123	Ocakçılık, ateşçilik işleri ile ocak ve baca temizleme işleri.	---	---
124	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
125	Kanalizasyon ve fosseptik işleri.	---	---
126	Her türlü çöp ve atık maddeler (toplanması, taşınması, depolanması, işlenmesi, yok edilmesi vb.) ile ilgili işler.	K	---
127	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
128	Bataklık kurutma, su altı ve toprak altı işleri ile suya girilerek yapılan her türlü işler.	---	---
129	Düşme ve kayma tehlikesi olan yüksek yerlerde yapılan her türlü işler.	---	---
130	Radyoloji işleri ile radyum ve radyo aktif maddelerle ve radyasyon yayan her türlü cihazla (Çeşitli röntgen, magnetik rezonans ve benzeri elektronik cihazlar) çalışılan işler.	K	---
131	Vahşi veya zehirli	K	---

	hayvan bulunduran bahçelerdeki ve hayvan terbiyesi yapılan yerlerdeki her türlü işler.		
132	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
133	Her türlü mürekkep (Mülga ibare:R.G-7/3/2010-27514) (...) imali işleri.	K	Gİ
134	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
135	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
136	Hayvan tahniti işleri.	K	---
137	Kemik, boynuz, tırnak ve hayvan kanı ile ilgili üretim işleri.	K	---
138	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
139	Metalden matbaa harfi imali ve klişe imali işleri.	---	---
140	Deri sanayiinde mamul derilere yüz ve fantezi fason yapma ve derileri perdahlama işleri.	K	---
141	Makinasız deniz nakil araçlarında (Mavna, şat ve benzerleri) yapılan bütün işler.	K	---
142	Yüzer vinç ve taraklarda yapılan işler.	---	---
143	Hava alanlarındaki	K	---

	uçuşa hazırlık işleri ile yer hizmetleri ve bakım işleri.		
144	Uçaklarda yapılan bütün işler ve uçaklarla yapılan ilaçlama ve yangın söndürme işleri.	K	---
145	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
146	Kara, demiryolu, deniz ve göl taşıt araçları için bakım, ikmal, onarım ve park yerlerinde yapılan işler.	K	---
147	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
148	Her türlü siloculuk işleri.	K	---
149	Matbaacılık işleri (Her türlü basım işleri, (Mülga ibare:R.G-7/3/2010-27514) (....))	K	---
150	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
151	(Mülga:R.G-7/3/2010-27514)		
152	Her türlü katı ve sıvı ara ürün ve nihai ürünlerin ambalajlanması, paketlenmesi ve dolumu işleri.	K	---
153	Deri, suni deri, plastik, ağaç ve diğer malzemelerden mamul her türlü ayakkabı, terlik ve benzerleri imalat işleri.	K	---

EK – II
AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERDE ÇALIŞACAKLARA
AİT
İŞE GİRİŞ / PERİYODİK MUAYENE FORMU

Fotoğraf

İŞYERİNİN

Sicil no:
Unvanı:
Adresi:
Tel ve faks:

İŞÇİNİN

Adıvesoyadı:
Cinsiyeti:
Eğitim durumu:
Medenidurumu:
Çocuk sayısı:
EvAdresi:

Tel:
Mesleği:
Yaptığı iş:
Çalıştığı bölüm:
Daha önce çalıştığı yerler:
İşkolu
Yaptığı iş
Giriş-çıkış tarihi
1.

2.

3.

Özgeçmişi:

Kan grubu:

Konjenital/kronik hastalık:

Bağışıklama:

- Tetanoz:

- Hepatit:

- Diğer:

Soygeçmişi:

Anne

Baba

Kardeş

Çocuk

TIBBİ ANAMNEZ:

1. Son bir yıl içinde aşağıdaki yakınmalardan herhangi birini geçirdiniz mi?

Hayır

Evet

Tarih

- Balgamlı öksürük

- Nefes darlığı

- Göğüs ağrısı

- Çarpıntı

- Sırt ağrısı

- İshal veya kabızlık

- Eklemlerde ağrı

- Diğer (Belirtiniz)

2. Son bir yıl içinde aşağıdaki hastalıklardan herhangi birini geçirdiniz mi?

Hayır

Evet

Tarih

-Kalp hastalığı

- Şeker hastalığı

- Böbrek rahatsızlığı

- Sarılık

- Mide veya oniki parmak ülseri

- İşitme kaybı

- Görme bozukluğu

- Sinir sistemi hastalığı

- Deri hastalığı

- Besin zehirlenmesi

- Diğer (Belirtiniz)

3. Son bir yıl içinde hastanede yattınız mı?

Hayır Evet ise

tanı.....

4. Son bir yıl içinde önemli bir ameliyat geçirdiniz mi?

Hayır Evet ise

nedir.....

5. Son bir yıl içinde iş kazası geçirdiniz mi?

Hayır Evet ise

nedir.....

6. Son bir yıl içinde Meslek Hastalıkları Hastanesi'ne gittiniz mi?

Hayır Evet ise

tanı.....

7. Son bir yıl içinde Maluliyet aldınız mı?

Hayır Evet ise nedir ve

oranı.....

8. Şu anda herhangi bir tedavi görüyor musunuz?

Hayır Evet ise

nedir.....

9. Sigara içiyor musunuz?

Hayır

Bırakmışay/yıl önceay/yıl

içmişadet/gün içmiş

Evetyıldıradet/gün

10. Alkol alıyor musunuz?

Hayır

Bırakmışyıl önceyıl

içmişsıklıkla içmiş

Evetyıldır

.....sıklıkla

FİZİK MUAYENE SONUÇLARI:

a) Duyu organları

- Göz
- Kulak-Burun-Boğaz
- Deri

b) Kardiyovasküler sistem muayenesi

c) Solunum sistemi muayenesi

d) Sindirim sistemi muayenesi

e) Ürogenital sistem muayenesi

f) Kas-iskelet sistemi muayenesi

g) Nörolojik muayene

ğ) Psikiyatrik muayene

h) Diğer

-TA: / mm-Hg

-Nb: / dk.

-Boy: Kilo: BMI:

LABORATUVAR BULGULARI:

a) Biyolojik analizler

- Kan

- İdrar

b) Radyolojik analizler

c) Fizyolojik analizler

- Odyometre

- SFT

d) Psikolojik testler

e) Diğer

KANAAT VE SONUÇ:

1-

.....işinde/işyerinde bedenen çalışmaya elverişlidir.

2- Raporda işaret edilen arızalar tedavi edilmek koşuluyla elverişlidir.

İMZA

TARİH: / /

PERİYODİK MUAYENELER:

(Bu kısma, meslek hastalıkları da dikkate alınarak periyodik muayene sonuçları yazılacaktır. Periyodik muayenede yapılan tetkiklerin sonuçları rapor ekinde bulunacaktır.)

ELLE TAŞIMA İŞLERİ YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 11.02.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25370

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, elle yapılan taşıma işlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden ortaya çıkabilecek risklerden, özellikle sırt ve bel incinmelerinden işçilerin korunmasını sağlamak için, alınması gerekli önlemleri belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini kapsar.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenmiştir.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen;

Elle taşıma işi : Olumsuz ergonomik koşullar ve nitelikleri bakımından işçilerin bel ve sırt incinmelerine neden olabilecek yüklerin, bir veya daha fazla işçi tarafından elle veya beden gücü kullanılarak kaldırılması, indirilmesi, itilmesi, çekilmesi, başka bir yere götürülmesi veya hareket ettirilmesi gibi işlerin yapılması veya bu işlerin yapılması için fiziki olarak destek olunmasını ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenin Yükümlülükleri

Genel Hüküm

Madde 5 — İşveren :

a) İşyerinde yüklerin elle taşınmasına gerek duyulmayacak şekilde, iş organizasyonu yapmak ve yükün uygun yöntemlerle, özellikle mekanik sistemler kullanılarak taşınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

b) Yükün elle taşınmasının kaçınılmaz olduğu durumlarda, Ek-I'deki hususları dikkate alarak elle taşımadan kaynaklanan riski azaltmak için uygun yöntemler kullanılmasını sağlayacak ve gerekli düzenlemeleri yapacaktır.

İş ve İşin Yapıldığı Yerin Organizasyonu

Madde 6 — Yükün elle taşınmasının kaçınılmaz olduğu durumlarda işveren, işin mümkün olduğu kadar sağlık ve güvenlik şartlarına uygun olarak yapılabilmesi için işyerinde gerekli düzenlemeyi yapacak ve:

a) Ek-I'deki hususları ve yüklerin özelliklerini de göz önünde bulundurarak, yapılan işteki sağlık ve güvenlik koşullarını değerlendirecek,

b) Özellikle işçilerin sırt ve bel incinme risklerini önlemek veya azaltmak için, Ek-I'deki hususları dikkate alarak, çalışma ortamının özellikleri ve yapılan işin gereklerine uygun önlemleri alacaktır.

Bireysel Risk Faktörleri

Madde 7 — İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinin (c) bendinin 2 numaralı alt bendi ile 14 üncü ve 15 inci maddelerinin uygulanmasında Ek-II'de belirtilen hususlar dikkate alınacaktır.

İşçilerin Eğitimi ve Bilgilendirilmesi

Madde 8 — Elle yapılan taşıma işlerinde, işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitimi ile ilgili olarak aşağıdaki hususlara uyulacaktır:

a) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu maddesindeki hususlarla birlikte, bu Yönetmelik uyarınca sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik alınan tedbirler hakkında işçileri ve/veya temsilcilerini bilgilendirecektir.

İşveren, elle taşıma işlerinde işçiler ve/veya temsilcilerine taşınan yüklerle ilgili genel bilgileri ve mümkünse yükün ağırlığı ile eksantrik yüklerin ağır tarafının ağırlık merkezinin yeri hakkında, kesin bilgileri vermekle yükümlüdür.

b) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 12 nci maddesindeki hususlarla birlikte, bu Yönetmeliğin eklerinde belirtilen hususları da dikkate alarak, yüklerin doğru olarak nasıl taşınacağı ve yanlış taşınması halinde ortaya çıkabilecek riskler hakkında işçilere yeterli bilgi ve eğitim verecektir.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Madde 9 — İşveren, bu Yönetmelik ve eklerinde belirtilen konularda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 11 inci maddesine uygun olarak işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alacak ve katılımlarını sağlayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 10 — Bu Yönetmelik 29/5/1990 tarihli ve 90/269/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır.

Uygulama

Madde 11 — Bu Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile, elle yapılan taşıma işlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Yürürlük

Madde 12 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 13 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-I

YÜKLE İLGİLİ RİSK FAKTÖRLERİ

1. Yükün özellikleri

Aşağıda belirtilen özelliklere sahip yüklerin elle taşınması sırt ve bel incinmesi riski oluşturabilir;

- çok ağır veya çok büyükse,
- kaba veya kavranılması zor ise,
- dengesiz veya içindikiler yer değiştiriyorsa,
- vücuttan uzakta tutulmasını veya vücudun eğilmesini veya bükülmesini gerektiren bir konumda ise,
- özellikle bir çarpma halinde yaralanmaya neden olabilecek yoğunluk ve şekilde ise.

2. Fiziksel güç gereksinimi

İş;

- çok yorucu ise,
 - mutlaka vücudun bükülmesi ile yapılabiliyorsa,
 - yükün ani hareketi ile sonuçlanıyorsa,
 - vücut dengesiz bir pozisyonda iken yapılabiliyorsa,
- bedenen çalışma şekli ve harcanan güç, özellikle sırt ve bel incinmelerine neden olabilir.

3. Çalışma ortamının özellikleri

Çalışma ortamı aşağıdaki özelliklerde ise, özellikle sırt incinmesi riskini artırabilir;

- çalışılan yer işi yapmak için yeterli genişlik ve yükseklikte değil ise,
- zemin düz değilse, engeller bulunuyorsa veya düşme veya kayma tehlikesi varsa,
- çalışma ortam ve şartları, işçilerin yükleri güvenli bir yükseklikte veya uygun bir vücut pozisyonunda taşımaya uygun değilse,
- işyeri tabanında veya çalışılan zeminlerde yüklerin indirilip kaldırılmasını gerektiren seviye farklılıkları varsa,
- zemin veya üzerinde durulan yer dengesizse,
- sıcaklık, nem veya havalandırma uygun değilse.

4. İşin gerekleri

Aşağıda belirtilen çalışma şekillerinden bir veya daha fazlasını gerektiren işler sırt ve bel incinmesi riski oluşturabilir.

- özellikle vücudun belden dönmesini gerektiren aşırı sık veya aşırı uzun süreli bedensel çalışmalar,
- yetersiz ara ve dinlenme süresi,
- aşırı kaldırma, indirme veya taşıma mesafeleri,
- işlemin gerektirdiği, işçi tarafından değiştirilemeyen çalışma temposu.

EK-II BİREYSEL RİSK FAKTÖRLERİ

İşçinin;

- yapılacak işi yürütmeye fiziki yapısının uygun olmaması,
- uygun olmayan giysi, ayakkabı veya diğer kişisel eşyalar kullanması,
- yeterli ve uygun bilgi ve eğitime sahip olmaması, durumunda işçiler risk altında olabilirler.

GÜRÜLTÜ YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 23.12.2003

Resmi Gazete Sayısı: 25325

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, işçilerin gürültüye maruz kalmaları sonucu sağlık ve güvenlik yönünden oluşabilecek risklerden, özellikle işitme ile ilgili risklerden korunmaları için alınması gerekli önlemleri belirlemektir.

Bu Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerinde uygulanır.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenmiştir.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen;

a) En yüksek ses basıncı (P_{peak}) : "C"-frekans ağırlıklı anlık gürültü basıncının maksimum değerini,

b) Günlük gürültü maruziyet düzeyi (LEX, 8 saat) (dB(A) re.20 μ Pa) : TSE 2607 ISO 1999: 1990 standardında tanımlandığı gibi, sekiz

saatlik iş günü için, anlık darbeli gürültünün de dahil olduğu bütün gürültü maruziyet düzeylerinin zaman ağırlıklı ortalamasını,

c) Haftalık gürültü maruziyet düzeyi (LEX, 8h) : TSE 2607 ISO 1999: 1990 standardında tanımlandığı gibi, günlük gürültü maruziyet düzeylerinin sekiz saatlik beş iş gününden oluşan bir hafta için zaman ağırlıklı ortalamasını,

d) Bakanlık : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenlerin Yükümlülükleri

Maruziyet Sınır Değerleri ve Maruziyet Etkin Değerleri

Madde 5 — Maruziyet sınır değerleri ve maruziyet etkin değerleri ile ilgili hususlar aşağıda belirtilmiştir:

a) Bu Yönetmeliğin uygulanması bakımından, günlük gürültü maruziyet düzeyleri ve en yüksek ses basıncı yönünden maruziyet sınır değerleri ve maruziyet etkin değerleri, aşağıda verilmiştir;

1) Maruziyet sınır değerleri : LEX, 8h = 87 dB (A) ve $P_{peak} = 200 \mu Pa^i$

2) En yüksek maruziyet etkin değerleri : LEX, 8h = 85 dB (A) ve $P_{peak} = 140 \mu Pa^{ii}$

3) En düşük maruziyet etkin değerleri : LEX, 8h = 80 dB (A) ve $P_{peak} = 112 \mu Pa^{iii}$

b) İşçiyi etkileyen maruziyetin belirlenmesinde, işçinin kullandığı kişisel kulak koruyucularının koruyucu etkisi de dikkate alınarak maruziyet sınır değer uygulanacaktır. Maruziyet etkin değerlerinde kulak koruyucularının etkisi dikkate alınmayacaktır.

c) Günlük gürültü maruziyetinin günden güne belirgin şekilde farklılık gösterdiğinin kesin olarak tespit edildiği işlerde ve aşağıdaki şartlara uyulmak kaydı ile maruziyet sınır değerleri ve maruziyet etkin değerlerinin uygulanmasında günlük maruziyet değerleri yerine haftalık maruziyet değerleri kullanılabilir:

1) Yeterli ölçümle tespit edilen haftalık gürültü maruziyet düzeyi 87 dB (A) maruziyet sınır değerini aşmayacaktır.

2) Bu işlerdeki riskleri en aza indirmek için yeterli önlemler alınmış olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İşverenlerin Yükümlülükleri

Risklerin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi

Madde 6 — İşyerlerinde gürültüden kaynaklanan risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesinde;

a) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinin (c) bendinde ve 9 uncu maddesinin (a) bendinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirirken, işçilerin maruz kaldığı gürültü düzeyini değerlendirecek ve gerekiyor ise gürültü ölçümü yapacaktır.

b) Kullanılan yöntemler ve aygıtlar, mevcut koşullara, özellikle de ölçülecek olan gürültünün özelliklerine, maruziyet süresine ve çevresel faktörlere uygun olacaktır.

Bu yöntemler ve aygıtlar bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesindeki tanımlanan parametrelerin belirlenmesine ve 5 inci maddesinde belirlenen değerlerin aşılp aşılmadığına karar verilebilmesine olanak sağlayacaktır.

c) Kullanılan gürültü ölçme yöntemi, bir işçinin kişisel maruziyetini gösterecek şekilde olacaktır.

d) Yukarıda (a) bendinde belirtilen değerlendirme ve ölçümler İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 7 nci maddesindeki hükümler dikkate alınarak uzmanlarca planlanacak ve uygun aralıklarla yapılacaktır.

Gürültü maruziyet düzeyinin değerlendirilmesi ve ölçüm sonuçları, daha sonraki zamanlarda tekrar değerlendirilebilmesi için uygun bir şekilde saklanacaktır.

e) Ölçüm sonuçları değerlendirilirken, ölçme uygulamalarına bağlı olan ölçüm hataları dikkate alınacaktır.

f) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinin (c) bendi gereğince yapacağı risk değerlendirmesinde aşağıda belirtilen hususlara özel önem verecektir:

1) Darbeli gürültüye maruziyet de dahil maruziyetin düzeyine, türü ve süresine,

2) Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen maruziyet sınır değerlerine ve maruziyet etkin değerlerine,

3) Özellikle hassas risk gruplarına dahil işçilerin sağlık ve güvenliklerine olan etkilerine,

4) Teknik olarak mümkünse, gürültü ile işe bağlı ototoksik maddelerin etkileşimlerine veya gürültü ile titreşim arasındaki etkileşimlerin işçinin sağlık ve güvenliğine olan etkisine,

5) Kaza riskini azaltmak için kullanılan ve işçiler tarafından algılanması gereken uyarı sinyalleri ve diğer sesler ile gürültünün etkileşmesinin işçilerin sağlık ve güvenlikleri yönünden dolaylı etkisine,

6) İş ekipmanlarının gürültü emisyonları hakkında ilgili mevzuat uyarınca imalatçılardan sağlanan bilgilere,

7) Gürültü emisyonu daha az olan alternatif bir iş ekipmanının bulunup bulunmadığına,

8) Gürültüye maruziyetin, işverenin sorumluluğundaki normal çalışma saatleri dışında da devam edip etmediğine,

9) Sağlık gözetiminden elde edilen ve mümkünse en son yayınlanmış olanları da içeren tüm bilgilere,

10) Yeterli korumayı sağlayabilecek kulak koruyucularının bulunup bulunmadığına.

g) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 9 uncu maddesinin (a) bendinin (1) numaralı alt bendi uyarınca, risk değerlendirmesini yaptırmış olacak ve aynı Yönetmeliğin 5, 6, 7 ve 8 inci maddelerine uygun olarak hangi önlemlerin alınması gerektiğini tanımlayacaktır. Risk değerlendirmesi ile ilgili, yürürlükteki mevzuata uygun olarak kayıt tutulacak ve saklanacaktır. Risk değerlendirmesi, düzenli olarak ve önemli bir değişiklik olduğunda veya sağlık gözetimi sonuçlarının gerektirdiğinde yeniden yapılacaktır.

Maruziyetin Önlenmesi veya Azaltılması

Madde 7 — Gürültüden kaynaklanan maruziyetin önlenmesi veya azaltılması için;

a) Teknik gelişmelere uygun önlemler alınarak gürültüye maruziyetten kaynaklanan riskler kaynağında yok edilecek veya en aza indirilecektir.

Gürültüden kaynaklanan risklerin azaltılmasında, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinin (b) bendinde belirtilen genel prensiplere uyulacak ve özellikle;

1) Gürültüye maruziyetin daha az olduğu başka çalışma yöntemleri seçmek,

2) Yapılan işi göz önünde bulundurarak, mümkün olan en düşük düzeyde gürültü yayan uygun iş ekipmanını seçmek,

3) İşyerinin ve çalışılan yerlerin tasarımı ve düzenlenmesi,

4) İşçilere, iş ekipmanını gürültüye en az maruz kalacakları doğru ve güvenli bir şekilde kullanmaları için, gerekli bilgiyi ve eğitimi vermek,

5) Gürültüyü teknik yollarla azaltmak için;

- Hava yoluyla yayılan gürültüyü, perdeleme, kapatma, gürültü emici örtülerle ve benzeri yöntemlerle azaltmak,

- Yapıdan kaynaklanan gürültüyü, yalıtım ve benzeri yöntemlerle azaltmak,

6) İşyeri, çalışma sistemleri ve iş ekipmanları için uygun bakım programlarının uygulanması,

7) Gürültüyü azaltacak bir iş organizasyonu ile;

- Maruziyet süresini ve gürültü düzeyini sınırlamak,

- Yeterli dinlenme araları verilerek çalışma sürelerinin düzenlenmesi,

gibi önlemler alınacaktır.

b) Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesine göre yapılan risk değerlendirmesinde, en yüksek maruziyet etkin değerlerinin aşıldığının tespiti halinde, işveren, özellikle yukarıda (a) bendinde belirtilen önlemleri de dikkate alarak, gürültüye maruziyeti azaltmak için teknik ve/veya organizasyona yönelik bir önlem programı oluşturacak ve uygulayacaktır.

c) Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesi uyarınca yapılan risk değerlendirmesine göre, işçilerin en yüksek maruziyet etkin değerlerini aşan gürültüye maruz kalabileceği çalışma yerleri uygun şekilde işaretlenecektir. Ayrıca, bu alanların sınırları belirlenecek ve teknik olarak mümkün ise, bu alanlara girişler kontrollü olacaktır.

d) İşçilerin dinlenmesi için ayrılan yerlerdeki gürültü düzeyi, bu yerlerin kullanım amacına uygun olacaktır.

e) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 15 inci maddesi uyarınca kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürlüler gibi hassas risk gruplarının korunması için gerekli önlemleri alacaktır.

Kişisel Korunma

Madde 8 — Gürültüye maruziyetten kaynaklanan riskler başka yollarla önlenemiyor ise;

a) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 13 üncü maddesinin (b) bendine ve Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygun olarak ve aşağıda belirtilen koşullarda, işçilere, kişiye tam olarak uyan kulak koruyucuları verilecek ve bu koruyucular işçiler tarafından kullanılacaktır:

1) Gürültü maruziyeti en düşük maruziyet etkin değerleri aştığında, işveren kulak koruyucuları sağlayarak işçilerin kullanımına hazır halde bulunduracaktır,

2) Gürültü maruziyeti en yüksek maruziyet etkin değerlerine ulaştığında ya da bu değerleri aştığında, kulak koruyucuları kullanılacaktır,

3) Kulak koruyucuları işitme ile ilgili riski ortadan kaldıracak veya en aza indirecek bir biçimde seçilecektir.

b) İşveren kulak koruyucularının kullanılmasını sağlamak için her türlü çabayı gösterecek ve alınan önlemlerin etkililiğini denetlemekten sorumlu olacaktır.

Maruziyetin Sınırlanması

Madde 9 — İşçinin maruziyeti, hiçbir koşulda bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinin (b) bendinde belirtildiği şekilde maruziyet sınır değerlerini aşmayacaktır.

Bu Yönetmelikte belirtilen tüm önlemlerin alınmasına rağmen, maruziyet sınır değerlerinin aşıldığının tespit edildiği durumlarda, işveren;

a) Maruziyeti, maruziyet sınır değerlerinin altına indirmek üzere gerekli olanı derhal yapacak,

b) Maruziyet sınır değerlerinin aşılması nedenlerini belirleyecek ve

c) Bunun tekrarını önlemek amacıyla, koruma ve önlemeye yönelik tedbirleri alacaktır.

İşçilerin Bilgilendirilmesi ve Eğitimi

Madde 10 — İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu ve 12 nci maddelerinde belirtilen hususlarla birlikte, işyerinde en düşük maruziyet etkin değerindeki veya üzerindeki gürültüye maruz kalan işçilerin ve/veya temsilcilerinin gürültü maruziyeti ile ilgili olarak ve özellikle de aşağıdaki konularda bilgilendirilmelerini ve eğitilmelerini sağlayacaktır:

a) Gürültüye maruziyetten kaynaklanan riskler,

b) Gürültüden kaynaklanan riskleri önlemek veya en aza indirmek amacıyla bu Yönetmelik hükümlerini uygulamak için alınan önlemler ve bu önlemlerin uygulanacağı koşullar,

c) Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen maruziyet sınır değerleri ve maruziyet etkin değerleri,

d) Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesine uygun olarak yapılan değerlendirme ve gürültü ölçümünün sonuçları ve bunların önemi ve potansiyel riskler,

e) Kulak koruyucularının doğru kullanılması,

f) İşitme kaybı belirtilerinin niçin ve nasıl tespit edileceği ve bildirileceği,

g) Bu Yönetmeliğin 12 nci maddesine göre, işçilerin hangi şartlarda sağlık gözetimine tabi tutulacağı ve sağlık gözetiminin amacı,

h) Gürültü maruziyetini en aza indirecek güvenli çalışma uygulamaları.

İşçilere Danışılma ve Katılımın Sağlanması

Madde 11 — İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 11 inci maddesine uygun olarak işçilere ve/veya temsilcilerine bu Yönetmeliğin kapsadığı konular ile özellikle aşağıdaki konularda danışılacak ve katılımları sağlanacaktır:

a) Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde belirtildiği şekilde risklerin değerlendirilmesinde ve alınacak önlemlerin tanımlanmasında,

b) Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinde belirtilen, gürültüden kaynaklanan risklerin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını amaçlayan önlemlerin alınmasında,

c) Bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinin (a) bendinin 3 numaralı alt bendinde belirtildiği şekilde kulak koruyucularının seçilmesinde.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Sağlık Gözetimi

Madde 12 — İşçiler aşağıdaki hususlar gözönünde bulundurularak sağlık gözetimine tabi tutulacaktır:

a) Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (a) bendi gereğince yapılan risk değerlendirmesi sonucunda sağlık riski olduğunun anlaşılması halinde işçiler uygun sağlık gözetimine tabi tutulacaktır.

b) En yüksek maruziyet etkin değerlerini aşan gürültüye maruz kalan bir işçi, bir hekim veya hekimin sorumluluğu altındaki uzman bir başka kişi tarafından işitme testi yapılmasını isteme hakkına sahiptir. Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde hükme bağlanan değerlendirme ve ölçüm sonuçlarının bir sağlık riski olduğunu gösterdiği yerlerde, en düşük maruziyet etkin değerlerini aşan gürültüye maruz kalan işçiler

için de işitme testleri yapılacaktır. Bu testlerin amacı gürültüye bağlı olan herhangi bir işitme kaybında erken tanı koymak ve işitme işlevini koruma altına almaktır.

c) Yukarıda (a) ve (b) bentlerine uygun olarak yapılan sağlık gözetimi ile ilgili olarak her işçinin kişisel sağlık kaydı tutulacak ve güncelleştirilecektir. Sağlık kayıtları, sağlık gözetiminin bir özetini içerecektir. Bu kayıtlar gizlilik esasına uygun olarak ve gerektiğinde incelenebileceek şekilde saklanacaktır.

Bu kayıtların kopyaları, yetkili makamların istemesi halinde verilecektir. Her işçi, istediğinde kendisiyle ilgili kayıtlara ulaşabilecektir.

d) Işitme ile ilgili sağlık gözetimi sonucunda, işçide işitme kaybı saptandığında, işitme kaybının gürültü maruziyetine bağlı olup olmadığını bir hekim veya hekimin uygun gördüğü bir uzman değerlendirecektir. Işitme kaybı gürültüye bağlı ise;

1) Işçi, hekim veya uygun nitelikli diğer bir kişi tarafından, kendisi ile ilgili sonuçlar hakkında bilgilendirilecektir.

2) Işveren;

i) Yönetmeliğin 6 ncı maddesi uyarınca yapılan risk değerlendirmesini gözden geçirecektir.

ii) Riskleri önlemek veya azaltmak için Yönetmeliğin 7 nci ve 8 inci maddeleri uyarınca alınan önlemleri gözden geçirecektir.

iii) Riskleri önlemek veya azaltmak için Yönetmeliğin 7 nci ve 8 inci maddeleri uyarınca gerekli görülen ve işçinin gürültüye maruz kalmayacağı başka bir işte görevlendirilmesinin de aralarında olduğu önlemleri uygularken, iş sağlığı uzmanları veya diğer uygun vasıflı kişilerin veya yetkili makamın önerilerini dikkate alacaktır.

iv) Benzer biçimde maruz kalan işçilerin sağlık durumunun gözden geçirilmesi için de düzenli bir sağlık gözetimi uygulayacaktır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 13 — Bu Yönetmelik, 6/2/2003 tarihli ve 2003/10/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır.

Yürürlük

Madde 14 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinden 3 (üç) yıl sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 15 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

-
- i 140 dB (C) ile ilgili olarak 20 µPa
 - ii 137 dB (C) ile ilgili olarak 20 µPa.
 - iii 135 dB (C) ile ilgili olarak 20 µPa.

HAZIRLAMA, TAMAMLAMA VE TEMİZLEME İŞLERİ YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 28.04.2004

Resmi Gazete Sayısı: 25446

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmelik, bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenli, sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürülebilmesi için yapılması zorunlu olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerindeki çalışma koşullarını düzenler.

Kapsam

Madde 2 — Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, görevleri yalnız bu işleri yapmakla sınırlı olan işçilere yaptırılmayarak, işyerinin asıl işçilerine yürüttükleri işlere ek olarak yaptırıldığı takdirde, bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

Bu işler, işyerinin asıl işçilerinden ayrı olarak ve yalnızca bu işleri yapmak üzere işe alınmış işçilere yaptırıldığı takdirde, bu işçiler hakkında 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun genel hükümleri uygulanır.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 70 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Çalıştırma Koşulu

Madde 4 — Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, asıl işe ilişkin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesi, teknik bir zorunluluğun bulunmasına veya bu işlerin, asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olmasına bağlıdır.

Çalıştırma Süresi

Madde 5 — 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre, asıl iş için belirlenmiş olan günlük çalışma sürelerine ek olarak, bu sürelerin başlama saatlerinden önce veya bitme saatlerinden sonra, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, bu işlerde günde en çok iki saat daha çalıştırılabilir.

Çalıştırılacak İşçi Sayısı

Madde 6 — Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılacak işçilerin sayısı,

1-15 çalışanı bulunan işyerlerinde 3 işçiden,

16-30 çalışanı bulunan işyerlerinde 4 işçiden,

31-60 çalışanı bulunan işyerlerinde 6 işçiden,

61-80 çalışanı bulunan işyerlerinde 8 işçiden,

81-100 çalışanı bulunan işyerlerinde 10 işçiden ve

100'den fazla çalışanı bulunan işyerlerinde ise, çalışan sayısı toplamının yüzde onundan fazla olamaz.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yapılmasının özel riskler yaratması ve özel bilgi, beceri ve deneyim gerektirmesi halinde, bu işlerde çalıştırılacak işçilerin çalıştıkları bölümleri ve mesleki eğitimleri göz önüne alınarak uygun nitelikte olanlar seçilecektir.

Ekip Başı

Madde 7 — Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yürütülmesi sırasında, işveren tarafından, çalıştırılacak işçiler arasından seçilecek deneyimli bir işçinin, ekip başı olarak görevlendirilmesi esastır. Ekipte görevlendirilen işçilerin, bu çalışmalar sırasında, işveren tarafından hazırlanarak tebliğ edilmiş olan talimata uymaları zorunludur.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Madde 8 — İşverenler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yürütülmesi sırasında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak ve işçilerin gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini almalarını sağlamakla yükümlüdürler. İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak zorundadırlar.

İşçilerin Değiştirilmesi

Madde 9 — Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, işyerinde çalışan işçilere nöbetleşe yaptırılması esastır.

Şu kadar ki, yapılacak olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işinin özelliği, bu işleri ancak belli ve bu konuda yetişmiş işçilerce yaptırılmasını zorunlu kılıyor ve işyerinde de nöbetleşmeye yetecek sayıda bu nitelikte işçi bulunamıyorsa, bu işler hep aynı kişilere yaptırılabilir.

Dinlenme Zorunluluğu

Madde 10 — 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesinde belirtilen ara dinlenmeleri hakkındaki hükümler saklı kalmak koşuluyla, işyerinde yürütülen asıl işin bitmesinden sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçilerin, bu işlere başlamadan önce yarım saatten az olmamak üzere dinlenmeleri zorunludur. Ancak, işçilerin bu dinlenme haklarını kullanmaları, asıl

işin bitmesinden sonra böyle bir çalışma aralığı bırakılmasının herhangi bir teknik sakınca doğurmaması koşuluna bağlıdır.

Sözü edilen dinlenmeler, çalışma süresinden sayılmaz.

Günde Yedibuçuk Saatlik Sürenin Aşılmaması Gereken İşler

Madde 11 — 15/4/2004 tarihli ve 25434 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelikte belirtilen işlere ilişkin olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin asıl işçilere yaptırılması halinde, bu işlerin, söz konusu Yönetmelikte yer alan işlerden her birine özgü olmak üzere belirtilmiş bulunan iş sürelerini aşmayacak biçimde düzenlenmesi zorunludur.

Fazla Çalışma Süresi

Madde 12 — Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dahil olmak üzere, günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz.

Günlük normal çalışma süresi dışında yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda iki yüz yetmiş saati geçemez.

Gece Çalışma Dönemi

Madde 13 — Bir işyerinde yapılmakta olan asıl işin yürütülmesi koşullarına ve sürelerine göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yapılacağı saatlerin, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde tanımlanan gece dönemine rastlaması halinde de, bu işler, bu Yönetmelikte belirtilen koşullar içinde yaptırılabilir. Ancak, çocukların ve kadınların bu şekilde çalıştırılmaları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci ve 73 üncü maddeleri hükümlerine tabidir.

Çalıştırma Yasağı

Madde 14 — Bir işyerinde, bu Yönetmelik hükümlerine göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yaptırılmak üzere ayrılmış olan işçilerin, bu işlere ayrılan saatlerde, herhangi bir başka işte çalıştırılmaları yasaktır.

Çalışma Ücreti

Madde 15 — Bir işyerinde, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini de yapan asıl işçilere, bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret, o işyerindeki asıl işlerine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle verilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 16 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 17 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

KANSEROJEN VE MUTAJEN MADDELERLE ÇALIŞMALARDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 26.12.2003

Resmi Gazete Sayısı: 25328

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı; işçilerin, kanserojen ve mutajen maddelere maruziyetinden kaynaklanan risklerden korunması için bu maddelere maruziyetin önlenmesi de dahil olmak üzere gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren;

a) Çalışanların kanserojen ve mutajen maddelere maruz kalma riski bulunan işlerin yapıldığı işyerlerinde bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

b) Asbest ile çalışmalarda, Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikte belirtilen hükümlerle birlikte bu Yönetmeliğin daha iyi koruma öngören hükümleri de uygulanır.

c) Bu Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile, bu Yönetmelik kapsamına giren işyerlerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

d) Sadece radyasyona maruziyetin söz konusu olduğu çalışmalarda uygulanmaz.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen;

a) Kanserojen madde:

1. Solunduğunda, ağız yoluyla alındığında, deriye nüfuz ettiğinde kanser oluşumuna neden olan veya kanser oluşumunu hızlandıran maddeleri,

2. Ek-I’de belirtilen maddeler, işlemler ve bu işlemler sırasında ortaya çıkan maddeleri,

b) Mutajen madde: Solunduğunda, ağız yoluyla alındığında, deriye nüfuz ettiğinde kalıtsal genetik hasarlara yol açabilen veya bu etkinin oluşumunu hızlandıran maddeleri,

c) Sınır değer: Kanserojen ve mutajen maddenin, işçinin solunum bölgesinde bulunan havadaki, Ek-III’de belirlenen referans zaman aralığındaki, zaman ağırlıklı ortalama konsantrasyonunu,

d) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenin Görev ve Sorumluluğu

Risk Değerlendirmesi

Madde 5 — Kanserojen ve mutajen maddelere maruziyet riski bulunan işlerde çalışanların, bu maddelere maruziyet şekli, maruziyet miktarı ve maruziyet süresi belirlenerek risk değerlendirmesi yapılacak ve alınması gerekli sağlık ve güvenlik önlemleri belirlenecektir.

Risk değerlendirmesi yapılırken çalışma şartları, maruziyet şekli ve derecesi dikkate alınarak, risk değerlendirmesinin geçerli

olduğu süre ile hangi aralıklarla yenileneceği belirlenecek ve her durumda en az beş yılda bir defa yenilenecektir.

Risk değerlendirmesi, ayrıca çalışma şartlarında maruziyet düzeyini etkileyebilecek herhangi bir değişiklik olduğunda da yeniden yapılacaktır.

İşveren, risk değerlendirmesinde kullanılan bilgileri istenmesi halinde yetkili makamlara vermek zorundadır.

Risk değerlendirmesinde kanserojen ve mutajen maddelerin, deri yolu da dahil olmak üzere vücuda giriş yollarının tümü dikkate alınacaktır.

Risk değerlendirmesi yapılırken, işveren özel risk altındaki işçilerin sağlık ve güvenliklerini dikkate alacak ve kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmak istemeyenlerin bu istekleri de dikkate alınacaktır.

Kullanımın Azaltılması

Madde 6 — İşverenler aşağıda belirtilen hususlara uymakla yükümlüdürler:

a) İşveren, teknik olarak mümkün olduğu hallerde, işçilerin sağlığı ve güvenliği açısından kullanım koşullarında tehlikesiz veya daha az tehlikeli madde, karışım veya proses kullanarak işyerindeki kanserojen veya mutajen maddelerin kullanımını azaltacaktır.

b) İşveren, kanserojen veya mutajen maddelerin değiştirilmesi konusunda yapılan araştırma sonuçlarını, istenmesi halinde Bakanlığa vermek zorundadır.

Maruziyetin Önlenmesi ve Azaltılması

Madde 7 — Kanserojen veya mutajen maddelerle yapılan çalışmalarda maruziyetin önlenmesi ve azaltılması için:

a) Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesi uyarınca yapılan risk değerlendirmesi sonucunda çalışanların sağlığı ve güvenliği yönünden risk bulunduğu ortaya çıkması halinde çalışanların tehlikeli maddelere maruziyeti önlenecektir.

b) Kanserojen veya mutajen madde veya karışımların veya bu maddelerin kullanıldığı prosesin değiştirilmesinin teknik olarak mümkün olmadığı hallerde, bu maddelerin üretiminde ve kullanılmasında teknik imkanlara göre tam kapalı sistemler kullanılacaktır.

c) Kapalı sistemle çalışmanın teknik olarak mümkün olmadığı hallerde çalışanların maruziyeti mümkün olan en az düzeye indirilecektir.

d) Çalışanların kanserojen veya mutajen maddelere maruziyeti, Ek-III'de verilen sınır değerleri aşmayacaktır.

e) İşveren kanserojen veya mutajen maddelerin kullanıldığı işlerde aşağıdaki önlemleri alacaktır.

1) İşyerinde kullanılacak kanserojen veya mutajen madde miktarı belirlenecek ve yapılan iş için gereken miktardan fazla madde bulunması önlenecektir.

2) Kanserojen veya mutajen maddelere maruz kalan veya kalabilecek işçi sayısı mümkün olan en az sayıda olacaktır.

3) Kanserojen veya mutajen maddelerin çalışma ortamına yayılmasını önlemek veya en aza indirmek için proses tasarımı uygun şekilde yapılacak ve gerekli mühendislik kontrol önlemleri alınacaktır.

4) Kanserojen veya mutajen maddelerin kaynağından lokal veya genel havalandırma sistemi veya diğer yöntemlerle çalışılan ortamdan dışarı atılması, halk sağlığı ve çevreye zarar vermeyecek şekilde yapılacaktır.

5) Herhangi bir kaza sonucunda veya beklenmeyen bir şekilde kanserojen veya mutajen maddelerin ortama yayılması halinde, bu durumun erken tespiti için uygun ölçüm sistemleri bulunacaktır.

6) Uygun çalışma yöntemleri ve işlemler kullanılacaktır.

7) Alınan diğer önlemlerle toplu korumanın sağlanamadığı ve/veya maruziyetin önlenemediği durumlarda uygun kişisel korunma yöntemleri kullanılacaktır.

8) Özellikle işyeri tabanı, duvarlar ve diğer yüzeyler düzenli olarak temizlenecek ve hijyen şartları sağlanacaktır.

9) Çalışanlar bilgilendirilecektir.

10) Kanserojen veya mutajen maddelere maruz kalman veya maruz kalma ihtimali bulunan yerler uygun ikaz levhaları ve güvenlik

işaretleri ile belirlenecektir. Bu yerlerde sigara kullanılmasının ve yeme, içmenin yasak olduğunu belirten ikaz levhaları bulunacaktır.

11) Yüksek düzeyde maruziyete neden olabilecek acil durumlar için plan yapılacaktır.

12) Kanserojen veya mutajen maddelerin güvenli şekilde depolanması, taşınması veya işlem görmesi için bu maddeler açıkça ve görünür şekilde etiketlenmiş, sızdırmaz kapalı kaplarda bulundurulacaktır.

13) Atıkların işçiler tarafından güvenli bir şekilde toplanması, depolanması ve uzaklaştırılıp zararsız hale getirilmesinde açıkça ve görünür şekilde etiketlenmiş, sızdırmaz kapalı kaplar kullanılacaktır.

Yetkili Makama Bilgi Verilmesi

Madde 8 — Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesi uyarınca yapılan risk değerlendirmesi sonucunda çalışanların sağlığı ve güvenliği yönünden risk bulunduğu saptanan işlerde, Bakanlıkça istendiğinde, işveren aşağıdaki konularda yeterli bilgileri vermek zorundadır.

a) İşyerinde kanserojen veya mutajen maddelerin kullanıldığı prosesler ve/veya işlemler ile bu maddelerin kullanılma nedeni,

b) Kanserojen veya mutajen maddeler ve preparatları ile bunları içeren maddelerin işyerinde üretilen ve kullanılan miktarı,

c) Maruz kalan işçi sayısı,

d) Alınan koruyucu önlemler,

e) Kullanılan koruyucu araç ve gerecin türü,

f) Maruziyet şekli ve düzeyi,

g) İkame yapılıp yapılmadığı.

Beklenmeyen Maruziyet

Madde 9 — Çalışanların yüksek düzeyde maruziyetine neden olabilecek beklenmedik bir olay veya kaza halinde:

a) İşveren, çalışanlara durum hakkında derhal bilgi verecektir.

b) Yüksek düzeydeki maruziyet nedeni ortadan kalkıp, durum normale dönünceye kadar;

1) Etkilenmiş alana, sadece onarım ve diğer zorunlu işleri yapacak kişilerin girmesine izin verilecektir.

2) Etkilenmiş alana girecek kişilerin koruyucu giyim eşyası ve solunum cihazı kullanmaları sağlanacaktır. Her bir işçi etkilenmiş alanda mümkün olduğunca kısa süreli çalıştırılacak ve bu durum süreklilik arz etmeyecektir.

3) Koruyucu araç ve gereci bulunmayan işçilerin etkilenmiş alanda çalışmasına izin verilmeyecektir.

Öngörülebilir Maruziyet

Madde 10 — İşçilerin maruziyetinin önemli ölçüde artma olasılığı bulunan bakım, onarım gibi işlerde:

a) Maruziyetin azaltılması için tüm teknik önlemler alınacaktır. Teknik önlemlerin yeterli olmadığı durumlarda işveren, işçilerin ve/veya temsilcilerinin de görüşlerini alarak bu işlerde çalışan işçilerin korunması için maruziyet süresini en aza indirecektir.

Yukarıda belirtilen bakım, onarım gibi işlerde çalışanların, yüksek düzeyde maruziyete neden olabilecek koşulların devamı süresince, koruyucu giyim eşyası ve solunum cihazı kullanmaları sağlanacaktır. Bu koşullarda, çalışmalar mümkün olduğunca kısa süreli olacak ve bu koşulların süreklilik arz etmesi engellenecektir.

b) Yukarıda belirtilen işlerin yapıldığı alanlar belirlenerek açık bir şekilde işaretlenecek ve yetkili olmayan kişilerin bu alanlara girmesi önlenecektir.

Riskli Alanlara Giriş

Madde 11 — İşveren, bu Yönetmeliğin 5 inci maddesi uyarınca yapılan risk değerlendirmesine göre sağlık ve güvenlik yönünden risk bulunan alanlara, sadece görevli kişilerin girmesi ve bunların dışındaki kişilerin girmemesi için gereken önlemleri alacaktır.

Hijyen ve Kişisel Korunma

Madde 12 — İşveren kanserojen ve mutajen maddelerle kirlenme olasılığı bulunan işlerde aşağıdaki önlemleri alacaktır:

a) Kanserojen ve mutajen maddelerle kirlenme olasılığı bulunan yerlerde çalışanların sigara içmeleri, yemeleri ve içmeleri önlenecektir.

b) Çalışanlara, işe özel koruyucu giyim eşyası verilecek ve kendi elbiseleri ile koruyucu giyim eşyalarının ayrı yerlerde saklanması için iki ayrı elbise dolabı verilecektir.

c) Çalışanlara uygun ve yeterli yıkanma yeri, tuvalet ve temizlik malzemesi sağlanacaktır.

d) Koruyucu araç ve gereçler özel yerlerde ve uygun şartlarda saklanacaktır. Bu araçlar kullanılmadan önce ve her kullanımdan sonra kontrol edilecek ve temizlenecektir. Arızalı olanlar tamir edilecek veya değiştirilecektir.

Bu önlemler çalışanlara maddi yük getirmeyecektir.

Eğitim

Madde 13 — İşveren, işçilerin ve/veya temsilcilerinin yeterli ve uygun eğitim almalarını sağlayacak, işçilere özellikle aşağıdaki konularda gerekli bilgi ve talimatı verecektir:

a) Sağlığı etkileyebilecek riskler ile sigara içmenin getireceği riskler,

b) Maruziyeti önlenmek için alınması gerekli önlemler,

c) Hijyen kuralları,

d) Koruyucu malzeme ve giyim eşyalarının kullanılması,

e) Kazaların önlenmesi ve kaza halinde kurtarma çalışmaları da dahil yapılması gereken işler,

Yeni bir risk ortaya çıktığında veya risklerde değişiklik olduğunda eğitim yenilenecek ve belirli aralıklarla tekrarlanacaktır.

İşveren kanserojen ve mutajen madde içeren tesis ve kapların üzerinde bulunması gereken etiket, uyarı ve tehlike işaretleri ile ilgili olarak işçilere gerekli bilgi ve eğitimi verecektir.

İşçilerin Bilgi Alma Hakkı

Madde 14 — İşveren, işçilerin özellikle aşağıda belirtilen konularda bilgi almalarını sağlayacaktır.

a) İşçiler ve/veya temsilcilerinin bu Yönetmelik hükümlerinin işyerinde uygulanmasını izleme ve özellikle aşağıdaki konulardaki uygulamalara katılma hakları vardır:

1) İşverenin koruyucu giyim eşyası ve koruyucu ekipmanın etkinliğini belirleme sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla, koruyucu giyim eşyası ve ekipmanın seçimi, giyilmesi ve kullanılmasının çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden etkilerinin belirlenmesinde.

2) İşverenin sorumluluğu saklı kalmak kaydı ile, bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesi (a) bendinde belirtilen işlerde alınacak önlemlerin belirlenmesinde.

b) Bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde belirtilen işler de dahil olmak üzere maruziyetin yüksek olabileceği durumlar hakkında, işçiler ve/veya temsilcileri en kısa sürede bilgilendirilecektir. Olayın nedenleri, alınması gerekli önlemler ve durumun düzeltilmesi için yapılması gerekli işler hakkında bilgi verilecektir.

c) İşveren, risk değerlendirmesine göre, çalışanların sağlığı ve güvenliği yönünden riskli olan işlerde çalışanların güncellenmiş listesini ve bunların maruziyet durumlarını belirten kayıtları tutar.

d) Yukarıda (c) bendinde belirtilen liste ve kayıtları; işyeri hekimi, işyerinde sağlık ve güvenlikten sorumlu kişiler ve/veya yetkili merciler inceleme hakkına sahiptirler.

e) Her işçi kendisi ile ilgili kişisel bilgileri alma hakkına sahiptir.

f) İşçiler ve/veya temsilcileri bilgilerin tümünü isimsiz olarak alma hakkına sahiptir.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımının Sağlanması

Madde 15 — İşveren, bu Yönetmelik ve eklerinde belirtilen konularda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 11 inci maddesine uygun olarak işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alacak ve katılımlarını sağlayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Sağlık Gözetimi

Madde 16 — İşçiler aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurularak sağlık gözetimine tabi tutulacaktır:

a) İşveren, bu Yönetmeliğin 5 inci maddesi uyarınca yapılan risk değerlendirmesine göre sağlık ve güvenlik yönünden risk bulunan işlerde çalışanların, sağlık durumlarının gözetim altında tutulması için işyerinde gerekli düzenlemeleri yapacaktır.

b) Sağlık gözetimi, maruziyet başlamadan önce yapılacak ve daha sonra da düzenli aralıklarla sürdürülecektir. İşyerinde kişisel ve mesleki hijyen önlemlerinin derhal alınabilmesi mümkün olacak şekilde gerekli düzenleme yapılacaktır.

c) Çalışanlardan birinde kanserojen veya mutajen maddelere maruziyet nedeniyle olduğu şüphesi bulunan bir sağlık sorunu görüldüğünde, aynı şekilde maruz kalan diğer kişiler de sağlık gözetiminden geçirileceklerdir. Bu durumda, maruziyet riskini belirlemek üzere yeniden risk değerlendirmesi yapılacaktır.

d) Çalışanların sağlık gözetimi ile ilgili kişisel sağlık kayıt sistemi bulunacaktır. İşyeri hekimi her çalışan için, alınması gerekli koruyucu önlemler konusunda önerilerde bulunacaktır.

e) Çalışanlara, maruziyet sona erdikten sonra da yapılması gerekli sağlık gözetimi hakkında bilgi verilecektir.

f) Çalışanın kendisi veya işveren, sağlık gözetimi sonuçlarının yeniden değerlendirilmesini isteyebilir. Çalışanlar, kendilerine ait sağlık gözetimi sonuçlarına ait bilgileri alma hakkına sahiptir.

g) Çalışanların sağlık gözetiminde dikkat edilmesi gereken hususlar Ek-II’de verilmiştir.

h) Kanserojen veya mutajen maddelere maruziyet sonucu ortaya çıkan meslek hastalıkları Bakanlığa bildirilecektir.

Kayıtların Saklanması

Madde 17 — Bu Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin (c) bendinde ve 16 ncı maddesinin (d) bendinde belirtilen kayıtlar maruziyetin sona ermesinden sonra en az kırk yıl süre ile saklanacaktır.

İşyerinde faaliyetin sona ermesi halinde işveren bu kayıtları Bakanlığa vermek zorundadır.

Sınır Değerler

Madde 18 — Kanserojen ve mutajen maddelerin sınır değerleri Ek-III’te verilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 19 — Bu Yönetmelik, 28/6/1990 tarihli ve 90/394/EC sayılı, 27/6/1997 tarihli ve 97/42/EC sayılı ve 29/4/1999 tarihli ve 1999/38/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifleri esas alınarak hazırlanmıştır.

Yürürlük

Madde 20 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 21 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

KİMYASAL MADDELERLE ÇALIŞMALARDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 26.12.2003

Resmi Gazete Sayısı: 25328

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, işyerinde bulunan, kullanılan veya herhangi bir şekilde işlem gören kimyasal maddelerin tehlikelerinden ve zararlı etkilerinden işçilerin sağlığını korumak ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için asgari şartları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini kapsar.

Sağlık ve güvenlik önlemleri özel mevzuatla düzenlenen; kimyasal maddelerle çalışmalarda, radyoaktif maddelerle çalışmalarda, zararlı kimyasal maddelerin işyeri dışında taşınmasında, sözü edilen özel mevzuatta belirtilen önlemler ile birlikte bu Yönetmeliğin uygulama kabiliyeti olan hükümleri de uygulanır.

Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile işyerinde bulunan kanserojen ve mutajen maddeler ile ilgili olarak bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

Bu Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile, bu Yönetmelik kapsamına giren işyerlerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenmiştir.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen terim ve kavramlar aşağıda açıklanmıştır;

Bakanlık : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır.

Kimyasal madde : Doğal halde bulunan veya üretilen veya herhangi bir işlem sırasında veya atık olarak ortaya çıkan veya kazara oluşan her türlü element, bileşik veya karışımlardır.

Tehlikeli kimyasal madde :

a) Patlayıcı, oksitleyici, çok kolay alevlenir, kolay alevlenir, alevlenir, toksik, çok toksik, zararlı, aşındırıcı, tahriş edici, alerjik, kanserojen, mutajen, üreme için toksik ve çevre için tehlikeli özelliklerden bir veya birkaçına sahip maddeler,

b) Yukarıda sözü edilen sınıflamalara girmemekle beraber kimyasal, fiziko-kimyasal veya toksikolojik özellikleri ve kullanılma veya işyerinde bulundurulma şekli nedeni ile işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden risk oluşturabilecek maddeler,

c) Mesleki maruziyet sınır değeri belirlenmiş maddelerdir.

Patlayıcı madde : Atmosferik oksijen olmadan da ani gaz yayılımı ile ekzotermik reaksiyon verebilen ve/veya kısmen kapatıldığında ısınma ile kendiliğinden patlayan veya belirlenmiş test koşullarında patlayan, çabucak parlayan katı, sıvı, macunumsu, jelatinimsi haldeki maddelerdir.

Oksitleyici madde : Özellikle yanıcı maddelerle olmak üzere diğer maddeler ile de temasında önemli ölçüde ekzotermik reaksiyona neden olan maddelerdir.

Çok kolay alevlenir madde : 0 °C'den düşük parlama noktası ve 35 °C'den düşük kaynama noktasına sahip sıvı haldeki maddeler ile oda sıcaklığında ve basıncı altında hava ile temasında yanabilen, gaz haldeki maddelerdir.

Kolay alevlenir madde :

a) Enerji uygulaması olmadan, ortam sıcaklığında hava ile temasında ısınabilen ve sonuç olarak alevlenen,

b) Ateş kaynağı ile kısa süreli temasta kendiliğinden yanabilen ve ateş kaynağının uzaklaştırılmasından sonra da yanmaya devam eden katı haldeki,

c) Parlama noktası 21 0C 'nin altında olan sıvı haldeki,

d) Su veya nemli hava ile temasında, tehlikeli miktarda, çok kolay alevlenir gaz yayan maddelerdir.

Alevlenir madde : Parlama noktası 21 0C - 55 0C arasında olan sıvı haldeki maddelerdir.

Çok toksik madde : Çok az miktarlarda bulunduğu, ağız yoluyla alındığında, deri yoluyla emildiğinde insan sağlığı üzerinde akut veya kronik hasarlara veya ölüme neden olan maddelerdir.

Toksik madde : Az miktarlarda bulunduğu, ağız yoluyla alındığında, deri yoluyla emildiğinde insan sağlığı üzerinde akut veya kronik hasarlara veya ölüme neden olan maddelerdir.

Zararlı madde : Solunduğunda, ağız yoluyla alındığında, deri yoluyla emildiğinde insan sağlığı üzerinde akut veya kronik hasarlara veya ölüme neden olan maddelerdir.

Aşındırıcı madde : Canlı doku ile temasında, dokunun tahribatına neden olabilen maddelerdir.

Tahriş edici madde : Mukoza veya cilt ile direkt olarak ani, uzun süreli veya tekrarlanan temasında lokal eritem, eskar veya ödem oluşumuna neden olabilen, aşındırıcı olarak sınıflandırılmayan maddelerdir.

Alerjik madde : Solunduğunda, cilde nüfuz ettiğinde aşırı derecede hassasiyet meydana getirme özelliği olan ve daha sonra maruz kalınması durumunda karakteristik olumsuz etkilerin ortaya çıkmasına neden olan maddelerdir.

Kanserojen madde : Solunduğunda, ağız yoluyla alındığında, deriye nüfuz ettiğinde kanser oluşumuna neden olan veya kanser oluşumunu hızlandıran maddelerdir.

Mutajen madde : Solunduğunda, ağız yoluyla alındığında, deriye nüfuz ettiğinde kalıtsal genetik hasarlara yol açabilen veya bu etkinin oluşumunu hızlandıran maddelerdir.

Üreme için toksik madde : Solunduğunda, ağız yoluyla alındığında, deriye nüfuz ettiğinde erkek ve dişilerin üreme fonksiyon ve kapasitelerini azaltan ve/veya doğacak çocuğu etkileyecek kalıtsal olmayan olumsuz etkileri meydana getiren veya olumsuz etkilerin oluşumunu hızlandıran maddelerdir.

Çevre için tehlikeli madde : Çevre ortamına girdiğinde çevrenin bir veya birkaç unsuru için hemen veya sonradan kısa veya uzun süreli tehlikeler gösteren maddelerdir.

Kimyasal maddenin işlem görmesi : Bu maddelerin üretilmesi, işlenmesi, kullanılması, depolanması, taşınması, atık ve artıkların arıtılması veya uzaklaştırılması işleridir.

Mesleki maruziyet sınır değeri : Başka şekilde belirtilmedikçe, 8 saatlik sürede, çalışanların solunum bölgesindeki havada bulunan kimyasal madde konsantrasyonunun zaman ağırlıklı ortalamasının üst sınırıdır.

Solunum bölgesi : Merkezi, kişinin kulaklarını birleştiren çizginin orta noktası olan 30 cm yarıçaplı kürenin, başın ön kısmında kalan yarısıdır.

Biyolojik sınır değeri : Kimyasal maddenin, metabolitin veya etkilenmeyi belirleyecek bir maddenin uygun biyolojik ortamdaki konsantrasyonunun üst sınırıdır.

Sağlık gözetimi : Çalışanların belirli bir kimyasal maddeye maruziyetleri ile ilgili olarak sağlık durumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan değerlendirmelerdir.

Tehlike : Bir kimyasal maddenin yapısal özelliği nedeni ile zarar verme potansiyelidir.

Risk : Kimyasal maddenin zarar verme potansiyelinin çalışma ve/veya maruziyet koşullarında ortaya çıkması olasılığıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenin Yükümlülükleri

Genel Yükümlülük

Madde 5 — İşveren, kimyasal maddelerle çalışmalarda, işçilerin bu maddelere maruziyetini önlemek, bunun mümkün olmadığı hallerde en aza indirmek ve tehlikelerinden korumak için gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür

Risk Değerlendirmesi

Madde 6 — İşveren, işyerinde tehlikeli kimyasal madde bulunup bulunmadığını tespit etmek ve tehlikeli kimyasal madde bulunması halinde, işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden olumsuz etkilerini belirlemek üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 6 ncı maddesinin (c) bendi ile 9 uncu maddesinin (a) bendine uygun şekilde, risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür.

Risk değerlendirmesi yapılarak, bu Yönetmelikte belirtilen önlemler alınmadan tehlikeli kimyasal maddelerle çalışılması yasaktır.

a) Risk değerlendirmesi, aşağıda belirtilen hususlar dikkate alınarak yapılır;

1) Kimyasal maddenin sağlık ve güvenlik yönünden tehlike ve zararları,

2) İmalatçı, ithalatçı veya satıcılardan sağlanacak malzeme güvenlik bilgi formu,

3) Maruziyetin türü, düzeyi ve süresi,

4) Kimyasal maddenin miktarı, kullanma şartları ve kullanım sıklığı,

5) Bu Yönetmelik eklerinde verilen mesleki maruziyet sınır değerleri ve biyolojik sınır değerleri,

- 6) Alınan ya da alınması gereken önleyici tedbirlerin etkisi,
- 7) Varsa, daha önce yapılmış olan sağlık gözetimlerinin sonuçları.

İşveren, tedarikçiden veya diğer kaynaklardan risk değerlendirmesi için gerekli olan ek bilgileri sağlar. Bu bilgiler, kullanıcılara yönelik olarak, varsa kimyasal maddelerin yürürlükteki mevzuatta yer alan özel risk değerlendirmelerini de içermelidir.

b) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 9 uncu maddesine uygun şekilde risk değerlendirmesi yapmak ve bu Yönetmeliğin 7 nci ve 8 inci maddelerinde belirtilen önlemlerden hangilerinin alınmış olduğunu belirlemekle yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yazılı belge haline getirilerek, istenildiğinde yetkili kişilere gösterilmek üzere işyerinde bulundurulacaktır.

c) Risk değerlendirmesi aşağıdaki hallerde yenilenecektir;

- 1) Risk değerlendirmesinde belirlenen sürelerde,
- 2) Çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olduğunda,
- 3) Ortam ölçümleri ve sağlık gözetimlerinin sonuçlarına göre gerektiğinde,

4) Kimyasal maddeler nedeni ile herhangi bir kaza olduğunda,

5) En az beş yılda bir defa.

d) Risk değerlendirmesi, tamir ve bakım işleri de dahil olmak üzere kimyasal maddelerle çalışılan tüm işleri kapsayacaktır.

e) Birden fazla kimyasal madde ile çalışılan işlerde, bu maddelerin her biri ve birbirleri ile etkileşimleri dikkate alınarak risk değerlendirmesi yapılacaktır.

f) Tehlikeli kimyasal maddeler içeren yeni bir faaliyete ancak risk değerlendirilmesi yapılarak belirlenen her türlü önlem alındıktan sonra başlanacaktır.

Genel Önlemler

Madde 7 — Tehlikeli kimyasal maddelerin risklerinin önlenmesi ve bu Yönetmelikte belirtilen risk değerlendirmesi ile ilgili hususların uygulanmasındaki genel prensipler aşağıda belirtilmiştir:

a) İşveren tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği

Yönetmeliği'nin 6 ncı maddesinin (a) ve (b) bentlerinde belirtilen ve bu Yönetmelikte yer alan tüm koruyucu önlemleri almakla yükümlüdür.

b) Tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden riskler aşağıdaki önlemlerle ortadan kaldırılacak veya en az düzeye indirilecektir;

1) İşyerinde uygun düzenleme ve iş organizasyonu yapılacaktır.

2) Tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalar teknolojik gelişmeler de dikkate alınarak uygun yöntemlerle yapılacak, uygun makina ve ekipman sağlanacaktır.

3) Alınan önlemlerin etkinliğini ve sürekliliğini sağlamak üzere yeterli kontrol, denetim ve gözetim sağlanacaktır.

4) Tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalar, en az sayıda işçi ile yapılacaktır.

5) İşçilerin maruz kalacakları madde miktarları ve maruziyet süreleri mümkün olan en az düzeyde olacaktır.

6) Üretim alanında yapılan iş için gerekli olan miktardan fazla tehlikeli kimyasal madde bulundurulmayacaktır.

7) İşyerleri ve eklentileri her zaman düzenli ve temiz bulundurulacaktır.

8) İşçilerin kişisel temizlikleri için uygun ve yeterli şartlar sağlanacaktır.

9) Tehlikeli kimyasal maddelerin, atık ve artıkların en uygun şekilde işlenmesi, kullanılması, taşınması ve depolanması için gerekli düzenlemeler yapılacaktır.

c) Risk değerlendirmesi sonucunda işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden risk bulunduğu ortaya çıkması halinde genel önlemlerle beraber bu Yönetmeliğin 8, 9 ve 12 nci maddelerinde belirtilen önlemler de alınacaktır.

d) Risk değerlendirmesi sonucunda işyerinde bulunan tehlikeli kimyasal madde miktarı nedeniyle, işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden önemli bir risk bulunmadığının belirlenmesi veya bu maddenin (a) ve (b) bentlerinde belirtilen önlemlerle riskin kabul edilebilir düzeye indirilmesi halinde bu Yönetmeliğin 8, 9 ve 12 nci maddeleri uygulanmayacaktır.

Özel Koruyucu ve Önleyici Tedbirler

Madde 8 — Tehlikeli kimyasal maddelerle yapılan çalışmalarda aşağıda belirtilen özel önlemler alınacaktır:

a) İşveren işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan risklerin ortadan kaldırılması veya en az düzeye indirilmesi için her türlü önlemi alacaktır.

b) Yukarıdaki (a) bendinin uygulanmasında;

Öncelikle ikame yöntemi uygulanarak, tehlikeli kimyasal madde yerine işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden tehlikesiz veya daha az tehlikeli olan kimyasal madde veya işlem kullanılacaktır.

Yapılan işin özelliği nedeniyle ikame yöntemi kullanılamıyorsa, risk değerlendirmesi sonucuna göre ve öncelik sırasıyla aşağıdaki tedbirler alınarak risk azaltılacaktır;

1) İşçilerin sağlık ve güvenliği yönünden risk oluşturabilecek tehlikeli kimyasal madde çıkışını önlemek veya en aza indirmek üzere uygun proses ve mühendislik kontrol sistemleri seçilecek ve uygun malzeme ve ekipman kullanılacaktır.

2) Riski kaynağında önlemek üzere; uygun iş organizasyonu ve yeterli havalandırma sistemi kurulması gibi toplu koruma önlemleri uygulanacaktır.

3) Tehlikeli kimyasal maddelerin olumsuz etkilerinden işçilerin toplu olarak korunması için alınan önlemlerin yeterli olmadığı hallerde bu önlemlerle birlikte kişisel korunma yöntemleri uygulanacaktır.

c) Riskin özelliğine göre, gerekiyorsa yukarıda (b) bendinde belirtilen önlemlerle birlikte 12 nci maddede belirtilen sağlık gözetimi yapılacaktır.

d) İşveren, (b) bendine göre alınan önlemlerle koruma ve önlemenin yeterince sağlandığını başka bir şekilde ortaya koyamadığı hallerde; işçilerin sağlığı için risk oluşturabilecek kimyasal maddelerin düzenli olarak ölçümünü sağlayacaktır. İşyerinde işçilerin kimyasal maddelere maruziyetini etkileyebilecek koşullarda herhangi bir değişiklik olduğunda bu ölçümler tekrarlanacaktır. Ölçüm sonuçları, bu Yönetmelik eklerinde belirtilen mesleki maruziyet sınır değerleri dikkate alınarak, değerlendirilecektir.

e) İşverenler, bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirirken, bu maddenin (d) bendinde belirtilen ölçüm sonuçlarını da göz önünde bulunduracaktır. Mesleki maruziyet sınır değerlerinin aşıldığı her durumda, işveren bu durumun derhal giderilmesi için koruyucu ve önleyici tedbirleri alacaktır.

f) İşveren, risk değerlendirmesi sonuçlarını ve risk önleme prensiplerini temel alarak, işçileri kimyasal maddelerin fiziko kimyasal özelliklerinden kaynaklanan tehlikelerden korumak için, bu maddelerin işlenmesi, depolanması, taşınması ve birbirini etkileyebilecek kimyasal maddelerin birbirleriyle temasının önlenmesi de dahil olmak üzere, yapılan işlemin özelliğine uygun olarak aşağıda belirtilen öncelik sırasına göre teknik önlemleri alacak ve idari düzenlemeleri yapacaktır;

1) İşyerinde parlayıcı madde miktarının tehlikeli konsantrasyonlara ulaşması ve kimyasal olarak kararsız maddelerin tehlikeli miktarlarda bulunması önlenecektir. Bu mümkün değilse,

2) İşyerinde yangın veya patlamaya sebep olabilecek tutuşturucu kaynakların bulunması önlenecektir.

Kimyasal olarak kararsız madde ve karışımların zararlı etki göstermesine sebep olabilecek şartlar ortadan kaldırılacaktır.

3) Parlayıcı maddelerden kaynaklanan yangın veya patlama halinde veya kimyasal olarak kararsız madde ve karışımlarının zararlı fiziksel etkilerinden, işçilerin zarar görmesini önlemek veya en aza indirmek için gerekli önlemler alınacaktır.

4) İş ekipmanı ve işçilerin korunması için sağlanan koruyucu sistemlerin tasarımı, imali ve temini, sağlık ve güvenlik yönünden yürürlükteki mevzuata uygun olacaktır. İşveren, patlayıcı ortamlarda kullanılacak bütün donanım ve koruyucu sistemlerin 27/10/2002 tarihli ve 24919 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemlerle İlgili Yönetmelik hükümlerine uygun olmasını sağlayacaktır.

5) Patlama basıncının etkisini azaltacak sistemler bulunacaktır.

6) Tesis, makina ve ekipmanın sürekli kontrol altında tutulması sağlanacaktır.

g) (Ek: RG-19/10/2005 – 25971) İşyerlerinde, sıvı oksijen, sıvı argon ve sıvı azot bulunan depolama tanklarının yerleştirilmesinde EK-IV'te belirtilen asgari güvenlik mesafelerine uyulması zorunludur.

Kaza ve Acil Durumlarla İlgili Düzenlemeler

Madde 9 — İşyerlerinde, kaza ve acil durumlarda uyulması gereken hususlar aşağıda belirtilmiştir:

a) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 8 inci madde hükmü saklı kalmak kaydı ile işyerindeki tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanacak kaza, olay ve acil durumlarda yapılacak işleri önceden belirleyen bir acil eylem planı hazırlamak ve planın gerektirdiği düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür. İşyerinde belli aralıklarla acil eylem planı ile ilgili uygulamalı eğitim ve tatbikat yapılacak ve uygun ilkyardım imkanları sağlanacaktır.

b) İşveren kaza halinde ve acil durumlarda, olayın etkilerini azaltacak tüm önlemleri derhal alacak ve işçileri durumdan haberdar edecektir.

Durumun en kısa zamanda normale dönmesi için gerekli çalışmalar yapılacak ve etkilenmiş alana zorunlu işlerin yapılması için görevli kişilerden başkasının girmesine izin verilmeyecektir.

c) Etkilenmiş alana girmesine izin verilen kişilere uygun koruyucu giyim eşyası, kişisel koruyucu donanım ve özel güvenlik ekipmanı verilecek ve bu durum devam ettiği sürece kullanmaları sağlanacak, ancak bu durum sürekli olmayacaktır. Koruyucu araç ve gereci bulunmayan kişilerin etkilenmiş alana girmesine izin verilmeyecektir.

d) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 8 inci madde hükmü saklı kalmak kaydı ile kurtarma, tahliye ve yardım işlerinin en kısa zamanda yapılabilmesi için, sağlık ve güvenlik yönünden riskin arttığını bildiren gerekli uyarı ve haberleşme sistemlerini kuracaktır.

e) İşveren, tehlikeli kimyasallarla ilgili acil durum düzenlemeleri hakkındaki bilgileri kullanıma hazır bulunduracaktır. İşyerindeki ve işyeri dışındaki ilgili kaza servisleri ve acil servisler bu bilgilere kolayca ulaşabileceklerdir. Bu bilgiler;

1) Acil servislerin önceden hazır olabilmeleri ve uygun müdahaleyi yapabilmeleri için, yapılan işteki tehlikeler, alınacak önlemler ve yapılacak işler ve

2) Kaza halinde veya acil durumda ortaya çıkması muhtemel özel tehlike ve yapılacak işler hakkında bilgileri içerecektir.

İşçilerin Eğitimi ve Bilgilendirilmesi

Madde 10 — Tehlikeli kimyasal maddelerle çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi ile ilgili esaslar aşağıda belirtilmiştir:

a) İşveren, işçilere veya temsilcilerine, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 10 ve 12 nci maddelerinde belirtilen hususlarla birlikte özellikle;

1) Risk değerlendirmesi sonucunda elde edilen bilgiler ve çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olması halinde gerekli yeni bilgiler,

2) İşyerinde bulunan veya ortaya çıkabilecek tehlikeli kimyasal maddelerle ilgili, bu maddelerin tanınması, sağlık ve güvenlik riskleri, mesleki maruziyet sınır değerleri ve diğer yasal düzenlemeler,

3) İşçilerin kendilerini ve diğer işçileri korumaları için alınması gerekli önlemler ve yapılması gerekli işler,

4) Tehlikeli kimyasal maddeler için tedarikçiden sağlanan malzeme bilgi formları,

hakkında bilgi sağlamak ve eğitim vermekle yükümlüdür.

İşçilere veya temsilcilerine verilecek bilgi, bu yönetmeliğin 6 ncı maddesine göre yapılan risk değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan riskin derecesi ve özelliğine bağlı olarak, sözlü talimat ve yazılı bilgilerle desteklenmiş eğitim şeklinde olacaktır. Bu bilgiler değişen şartlara göre güncellenecektir.

b) Tehlikeli kimyasal madde bulunan bölümler, kaplar, boru tesisatı ve benzeri tesisat ilgili mevzuata uygun olarak ve içindeki maddeyi ve tehlikelerini açıkça belirtecek şekilde etiketlenecek veya işaretlenecektir.

c) Kimyasal madde üreticileri veya tedarikçileri, işverenin talep etmesi halinde, risk değerlendirmesi için gerekli olan, bu Yönetmeliğin

6 ncı maddesinin (a) bendinde yer alan hususlar ile ilgili tüm bilgileri vermek zorundadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Yasaklar

Madde 11 — Ek-III’te liste halinde belirtilen kimyasal maddelerle yapılacak çalışmalarda aşağıda belirtilen hususlara uyulacaktır:

a) İşçilerin, Ek-III’te belirtilen kimyasal maddelerden veya bu maddelerin kullanıldığı işlemlerden kaynaklanan sağlık risklerinden korunması için bu maddelerin belirtilen oranlardan fazla bulunması halinde bu maddelerin üretilmesi, kullanılması ve işlemlerin yapılması yasaktır.

b) Ancak, tam kapalı sistemlerde, mümkün olan en az miktarlarda ve işçilerin bu maddelere maruziyetlerinin önlenmesi şartı ile Bakanlıktan izin alınarak Ek-III’te belirtilen maddelerle sadece aşağıdaki hallerde çalışma yapılabilir;

1) Bilimsel araştırma ve deneylerde,

2) Yan ürünlerde veya atık maddelerde bulunan bu maddelerin ayrılması işlerinde,

3) Teknoloji gereği ara madde olarak kullanılması zorunlu olan üretimlerde.

c) Yukarıda (b) bendinde belirtilen çalışmalar için izin isteyenler;

1) İzin isteme nedeni,

2) Kimyasal madde veya maddelerin yıllık kullanım miktarları,

3) Bu maddelerde çalışacakların sayısı,

4) Maddelerin kullanılacağı işler, reaksiyonlar ve prosesler,

5) İşçilerin bu maddelere maruziyetini önlemek için alınan önlemler,

hakkındaki bilgileri Bakanlığa vermek zorundadır.

Sağlık Gözetimi

Madde 12 — İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 14 üncü maddesi hükümleri saklı kalmak kaydı ile:

a) Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesine göre yapılan risk değerlendirmesi sonucunda sağlık yönünden risk altında olduğu saptanan işçiler uygun sağlık gözetimine tabi tutulacaktır.

İşyerinde koruyucu önlemlerin alınmasında sağlık gözetimi sonuçları dikkate alınacak ve bu gözetimler özellikle;

1) Belli bir hastalık veya sağlık yönünden olumsuz bir etkilenmeye neden olduğu bilinen tehlikeli kimyasal maddeye maruziyetin sözkonusu olduğu,

2) İşçilerin özel çalışma şartlarında hastalık veya etkilenmenin ortaya çıkma olasılığının bulunduğu,

3) İşçiler üzerinde yapılacak tetkiklerin oluşturduğu riskin kabul edilebilir düzeyde olduğu, durumlarda yapılacaktır.

Bu gözetimler, hastalık ve etkilenmeyi tespit edecek geçerli tekniklerin bulunduğu durumlarda yapılacaktır. Ek-II’de belirtilen biyolojik sınır değeri bulunan tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda, aynı Ek’deki prosedüre uygun sağlık gözetimi yapılması zorunludur. İşçiler bu işe başlamadan önce bu durumdan haberdar edileceklerdir.

b) (a) bendine göre sağlık gözetimine tabi tutulan her işçi için kişisel sağlık ve maruziyet kayıtları tutulacak ve güncelleştirilecektir.

c) Kişisel sağlık ve maruziyet ile ilgili kayıtlar, yapılan sağlık gözetimi ve kişinin maruziyet düzeyi izleme sonuçlarının bir özetini ihtiva edecektir. Sağlık gözetiminde biyolojik izleme ve gerekli incelemeler yer alacaktır.

İleriki bir tarihte değerlendirilmesi açısından, sağlık ve maruziyet ile ilgili kayıtlar, gizliliği de dikkate alarak, uygun bir şekilde tutulacak ve muhafaza edilecektir.

Kayıtların bir örneği, istenmesi halinde Bakanlığa verilecektir.

İşçiler, kendilerine ait sağlık muayene sonuçları ve etkilenme düzeylerine ait bilgileri görme hakkına sahiptirler.

İşyerinin faaliyetine son verilmesi halinde, işveren sağlık ve maruziyet ile ilgili kayıtları Bakanlığa vermek zorundadır.

d) Sağlık gözetimi sonucunda; işyerinde tehlikeli kimyasal maddeye maruz kalan işçide, bu maddeden kaynaklanan tanımlanabilir bir hastalık veya olumsuz sağlık etkisi görülmesi veya biyolojik sınır değerin aşıldığının tespit edilmesi halinde, işçi durumdan haberdar edilecek ve kendisine yapılması gerekli sağlık gözetimi ile ilgili gerekli bilgi ve tavsiyeler verilecektir.

Bu durumda;

1) Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (a) bendine göre yapılan risk değerlendirmesi yenilenecek,

2) Yönetmeliğin 7 nci ve 8 inci maddelerine göre riskin önlenmesi veya azaltılmasına yönelik önlemleri gözden geçirilecek ve gereken önlemler alınacak,

3) İşçinin yaptığı işten alınarak tehlikeli kimyasal maddeye maruziyet riskinin olmadığı başka bir işte çalıştırılması da dahil olmak üzere, bu Yönetmeliğin 8 inci maddesine göre riskin önlenmesi veya azaltılmasına yönelik gerekli önlemlerin alınmasında, işyeri hekimi veya diğer uzman kişilerin veya Bakanlık yetkililerinin önerilerine uyulacak,

4) Benzer şekilde maruz kalan başka işçiler de varsa, sağlık durumları kontrol edilecek ve bunlar sürekli sağlık gözetimi altında tutulacaktır.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımının Sağlanması

Madde 13 — İşveren, bu Yönetmelik ve eklerinde belirtilen konularda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 11 inci maddesine uygun olarak işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alacak ve katılımlarını sağlayacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 14 — Bu Yönetmelik "İşyerinde Kimyasal Maddelerle İlgili Risklerden Çalışanların Sağlık ve Güvenliğinin Korunması" hakkındaki 1998/24/EC sayılı Direktif ile "Mesleki Maruziyet Sınır Değerleri" ile ilgili **(Değişik ibare:R.G.-20/3/2008-26822)** 1991/322/EEC, 2000/39/EC ve 2006/15/EC sayılı Direktifler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Uygulama Esasları

Madde 15 — Bakanlık bu Yönetmelikle ilgili uygulama esaslarını düzenlemek amacıyla yönergeler çıkarabilir.

Yürürlük

Madde 16 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 17 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-1 / A (*)
MESLEKİ MARUZİYET SINIR DEĞERLERİ

Madde Adı	EINECS No (¹)	CAS No (²)	Sınır Değer			
			TWA (³) (8 Saat)	STEL (⁴) (15 Dak)		
			mg/m ³ (⁵)	Ppm (⁶)	Mg/m ³	Ppm
İnorganik Kurşun ve bileşikleri			0.15			

(*) 1998 –24 –EC sayılı Direktifin ekidir.

(¹) EINECS : Kimyasal maddelerin Avrupa Envanteri.

(²) CAS : Kimyasal maddelerin servis kayıt numarası.

(³) TWA : 8 saatlik referans zaman dilimine göre ölçülen veya hesaplanan zaman ağırlıklı ortalama.

(⁴) STEL : Başka bir süre belirtilmedikçe, 15 dakikalık sürede maruz kalınan, aşılması gereken limit değer

(⁵) mg/m ³ : 20 ^o C sıcaklıkta ve 101,3 Kpa. (760 mm cıva basıncı) basınçtaki 1 m ³ havada bulunan maddenin miligram cinsinden miktarı

(⁶) ppm : 1 m ³ havada bulunan maddenin mililitre cinsinden miktarı (ml/ m ³)

(Değişik: R.G.-20/3/2008-26822)

EK – I / B^(*)
MESLEKİ MARUZİYET SINIR DEĞERLERİ

EINECS (1)	CAS (2)	Maddenin Adı	Sınır Değer					Özel İşare t (3)
			TWA (4) (8 Saat)		STEL (5) (15 Dak.)			
			3 (6) mg/m	pp m (7)	pp g/m ³	m	pp	
200-467-2	60-29-7	Dietileter	308	100	16	20		
200-662-2	67-64-1	Aseton	1210	500		-		
200-663-8	67-66-3	Kloroform	10	2		-		eri
200-756-3	71-55-6	1,1,1- Trikloroetan	555	100	110	20		
200-834-7	75-04-7	Etilamin	9,4	5		-		
200-863-5	75-34-3	1,1-Dikloroetan	412	100		-		eri
200-870-3	75-44-5	Fosgen	0,08	0,02	,4	0,1		
200-871-9	75-45-6	Klorodifloromet an	3600 0	100		-		

201-159-0	78-93-3	Butanon	600	200	00	0	30	
201-176-3	79-09-4	Propionikası	31	10	2		20	
202-422-2	95-47-6	o-Ksilen	221	50	42	0	10	eri
202-425-9	95-50-1	1,2-Diklorobenzen	122	20	06		50	eri
202-436-9	95-63-6	1,2,4-Trimetilbenzen	100	20			-	
202-704-5	98-82-8	Kümen	100	20	50		50	eri
202-705-0	98-83-9	2-Fenilpropen	246	50	92	0	10	
202-849-4	100-41-4	Etilbenzen	442	100	84	0	20	eri
203-313-2	105-60-2	e-Kaprolaktam (toz veya buharı)	10	-	0		-	
203-388-1	106-35-4	Heptan-3-on	95	20			-	
203-396-5	106-42-3	p-Ksilen	221	50	42	0	10	eri
203-400-5	106-46-7	1,4-Diklorobenzen	122	20	06		50	
203-470-7	107-18-6	Alil alkol	4,8	2			5	

						2,1		eri
203-473-3	107-21-1		Etilen glikol	52	20	04	40	eri
203-539-1	107-98-2		1- Metoksispropanol-2	375	100	68	15	eri
203-550-1	108-10-1		4-Metilpentan-2-on	83	20	08	50	
203-576-3	108-38-3		m-Ksilen	221	50	42	10	eri
203-603-9	108-65-6		2-Metoksi-1- metiletilasetat	275	50	50	10	eri
203-604-4	108-67-8		Mesitilen (Trimetilbenzen'ler)	100	20		-	
203-631-1	108-94-1		Sikloheksanon	40,8	10	1,6	20	eri
203-632-7	108-95-2		Fenol	7,8	2		-	eri
203-726-8	109-99-9		Tetrahidrofuran	150	50	00	10	eri
203-737-8	110-12-3		5-Metilheksan-2-on	95	20		-	
203-767-1	110-43-0		Heptan-2-on	238	50	75	10	eri
203-808-3	110-85-0		Piperazin	0,1	-		-	

210-946-8	626-38-0	1- Metilbutilasetat	270	50	40	0	10
211-047-3	628-63-7	Pentilasetat	270	50	40	0	10
	620-11-1	3-Pentilasetat	270	50	40	0	10
	625-16-1	Amilasetat, tert	270	50	40	0	10
215-535-7	1330-20-7	Ksilen, (karışım izomerleri, saf)	221	50	42	0	10 eri
222-995-2	3689-24-5	Sulfotep	0,1	-			- eri
231-634-8	7664-39-3	Hidrojen florür	1,5	1,8	,5		3
231-131-3	7440-22-4	Gümüş (Metalik)	0,1	-			-
231-595-7	7647-01-0	Hidrojen klorür	8	5	5		10
231-633-2	7664-38-2	Ortofosforik asit	1	-			-
231-635-3	7664-41-7	Amonyak (anhidro)	14	20	6		50
231-954-8	7782-41-4	Flor	1,58	1	,16		2

231-978-9	7783-07-5	Dihidrojen selenür	0,07	0,02	,17	5	0,0
233-113-0	10035-10-6	Hidrojen bromür	-	-	,7		2
247-852-1	26628-22-8	Sodyum azid	0,1	-	,3		- eri
252-104-2	34590-94-8	(2- Metoksimetiletoksi)- propanol	308	50			- eri
		Florürler, inorganik	2,5	-			-

(*) 2000 / 39 / EC sayılı Direktifin ektidir. (2006 / 15 / EC sayılı Direktif ile değiştirilmiştir.)

- (¹) EINECS : Kimyasal maddelerin Avrupa envanteri.
(²) CAS : Kimyasal maddelerin servis kayıt numarası.
(³) Özel işaret : “Deri” işareti, vücutta önemli miktarda deri yoluyla geçebileceğini gösterir.
(⁴) TWA : 8 saatlik belirlenen referans süre için ölçülen veya hesaplanan zaman ağırlıklı ortalama.
(⁵) STEL : Başka bir süre belirtilmedikçe, 15 dakikalık bir süre için aşılması gereken maruziyet üst sınır değeri.
(⁶) mg/m³ : 20 °C sıcaklıkta ve 101,3 KPa. (760 mm cıva basıncı) basınçtaki 1 m³ havada bulunan maddenin miligram cinsinden miktarı.
(⁷) ppm : 1 m³ havada bulunan maddenin mililitre cinsinden miktarı (ml/m³).

(Değişik: R.G.-2013/2008-26822)

EK – I / C (*)

MESLEKİ MARUZİYET SINIR DEĞERLERİ

(1) EINECS	(2) CAS	Maddenin Adı	Sınır Değer (3)	
			(4) mg/m ³	(5) ppm
2 005 807	64-19-7	Asetik asit	25	10
2 018 659	88-89-1	Pikrik asit (6)	0.1	-
2 020 495	91-20-3	Naftalin	50	10
2 038 099	110-86-1	Piridin (6)	15	5
2 151 373	1305-62-0	Kalsiyumdihidroksit (6)	5	-
2 152 932	1319-77-3	Krezoller (Tüm izomerleri) (6)	22	5
2 311 161	7440-06-4	Platin (Metalik) (6)	1	-
2 314 843	7580-67-8	Lityumhidrit (6)	0.025	-
2 332 710	10102-43-9	Azotmonoksit	30	25
		Kalay (Kalay olarak inorganik bileşikleri) (6)	2	-

(*) 1991 / 322 / EC sayılı Direktifin ekidir. (2006 / 15 / EC sayılı Direktif ile değiştirilmiştir.)

- (¹) EINECS : Kimyasal maddelerin Avrupa envanteri.
 (²) CAS : Kimyasal maddelerin servis kayıt numarası.
 (³) Sınır Değer : 8 saatlik referans zaman dilimine göre ölçülen veya hesaplanan değerler.
 (⁴) mg/m³ : 20 °C sıcaklıkta ve 101,3 KPa. (760 mm cıva basıncı) basınçtaki 1 m³ havada bulunan maddenin miligram cinsinden miktarı.
 (⁵) ppm : 1 m³ havada bulunan maddenin mililitre cinsinden miktarı (ml/m³).
 (⁶) : Sağlığa etkileri konusunda, sınırlı bilimsel veri bulunan maddeler.

(Ek::R.G.-20/3/2008-26822)

EK – I / D^(*)

MESLEKİ MARUZİYET SINIR DEĞERLERİ

(1) EINECS	(2) CAS	Maddenin Adı	Sınır Değer				Özel İşaret (3)
			TWA (4) (8 Saat)		STEL (5) (15 Dak.)		
			(6) mg/m ³	(7) ppm	(6) mg/m ³	(7) ppm	
200-193-3	54-11-5	Nikotin	0,5	-	-	-	Deri
200-579-1	64-18-6	Formik asit	9	5	-	-	-
200-659-6	67-56-1	Metanol	260	200	-	-	Deri
200-830-5	75-00-3	Kloroetan	268	100	-	-	-
200-835-2	75-05-8	Asetonitril	70	40	-	-	Deri
201-142-8	78-78-4	İzopentan	3000	1000	-	-	-
202-716-0	98-95-3	Nitrobenzen	1	0,2	-	-	Deri

203-585-2	108-46-3	Resorsinol	45	10	-	-	Deri
203-625-9	108-88-3	Toluen	192	50	384	100	Deri
203-628-5	108-90-7	Monoklorobenzen	23	5	70	15	-
203-692-4	109-66-0	Pentan	3000	1000	-	-	-
203-716-3	109-89-7	Dietilamin	15	5	30	10	-
203-777-6	110-54-3	n-Hekzan	72	20	-	-	-
203-806-2	110-82-7	Sikloheksan	700	200	-	-	-
203-815-1	110-91-8	Morfolin	36	10	72	20	-
203-906-6	111-77-3	2-(2-Metoksietoksi)etanol	50,1	10	-	-	Deri
203-961-6	112-34-5	2-(2-Bittoksietoksi)etanol	67,5	10	101,2	15	-
204-696-9	124-38-9	Karbondikoksit	9000	5000	-	-	-
205-483-3	141-43-5	2-Aminoetanol	2,5	1	7,6	3	Deri
205-634-3	144-62-7	Oksalik asit	1	-	-	-	-
206-992-3	420-04-2	Siyanamid	1	0,58	-	-	Deri
207-343-7	463-82-1	Neopentan	3000	1000	-	-	-
215-236-1	1314-56-3	Difosfor pentaoksit	1	-	-	-	-
215-242-4	1314-80-3	Difosfor pentasulfür	1	-	-	-	-
231-131-3		Gümüş (Ag olarak çözünür bileşikleri)	0,01	-	-	-	-
		Baryum (Ba olarak çözünür bileşikleri)	0,5	-	-	-	-
		Metalik Krom, İnorganik Krom (II) Bileşikleri ve İnorganik Krom (III) Bileşikleri (	2	-	-	-	-

		çözünmez)						
231-714-2	7697-37-2	Nitrik asit	-	-	2,6	1	-	-
231-778-1	7726-95-6	Brom	0,7	0,1	-	-	-	-
231-959-5	7782-50-5	Klor	-	-	1,5	0,5	-	-
232-260-8	7803-51-2	Fosfor	0,14	0,1	0,28	0,2	-	-
	8003-34-7	Piretrum (hassasiyete neden olan laktonlardan arındırılmış)	1	-	-	-	-	-
233-060-3	10026-13-8	Fosfor pentaklorür	1	-	-	-	-	-

(*) 2006 / 15 / EC Sayılı AB Direktifinin ekidir.

(¹)	EINECS	:	Kimyasal maddelerin Avrupa envanteri.
(²)	CAS	:	Kimyasal maddelerin servis kayıt numarası.
(³)	Özel işaret	:	“Deri” işareti, vücuda önemli miktarda deri yoluyla geçebileceğini gösterir.
(⁴)	TWA	:	8 saatlik belirlenen referans süre için ölçülen veya hesaplanan zaman ağırlıklı ortalama.
(⁵)	STEL	:	Başka bir süre belirtilmedikçe, 15 dakikalık bir süre için aşılması gereken maruziyet üst sınır değeri.
(⁶)	mg/m ³	:	20 °C sıcaklıkta ve 101,3 KPa. (760 mm cıva basıncı) basınçtaki 1 m ³ havada bulunan maddenin miligram cinsinden miktarı.
(⁷)	ppm	:	1 m ³ havada bulunan maddenin mililitre cinsinden miktardan (ml/m ³).

EK-II

BİYOLOJİK SINIR DEĞERLER VE SAĞLIK GÖZETİMİ ÖNLEMLERİ

1. Kurşun ve iyonik kurşun bileşikleri

1.1. Biyolojik izleme, absorpsiyon spektrometri veya eşdeğer sonucu veren bir başka metod kullanılarak
kanda kurşun seviyesinin (PbB) ölçümünde kapsayacaktır

1.2 Aşağıdaki durumlarda tıbbi gözetim yapılacaktır.

1.2.1. Havadaki kurşunun, haftada 40 saat çalışma süresine göreyesaplanmış, zaman ağırlıklı ortalama konsantrasyonu 0.075 mg/m³ ten fazla ise,

1.2.2. İşçilerden herhangi birinin kanındaki kurşun seviyesi 40mg Pb/ 100 ml kandan fazla ise

EK-III

KULLANIMI YASAK OLAN KİMYASAL MADDELER İLE YAPILMASI YASAKLANAN İŞLER

Aşağıda belirtilen kimyasal maddelerin ithali, üretimi ve bu maddelerin işyerinde kullanımı ile kimyasal maddeler ihtiva eden aşağıdaki belirtilen işlerin yapılması yasaktır. Ancak bu maddeler başka bir kimyasal madde içindeki veya atık maddedeki konsantrasyonu, aşağıda verilen limit değerlerin altında bulunuyorsa bu yasak uygulanmaz.

a) Kimyasal Maddeler:

EINECS No (¹)	CAS No (²)	Madde Adı	Yasak Uygulanmayacak Limit Değer
202-080-4	91-59-8	2-naftilamin ve tuzları	% 0.1 (ağırlıkça)
202-177-1	92-67-1	4-aminodifenil ve tuzları	% 0.1 (ağırlıkça)
202-199-1	92-87-5	Benzidin ve tuzları	% 0.1 (ağırlıkça)
202-204-7	92-93-3	4-nifrodifenil	% 0.1 (ağırlıkça)

(¹) EINECS : Kimyasal maddelerin Avrupa Envanteri.

(²) CAS : Kimyasal maddelerin servis kayıt numarası.

b) Yapılan İşler :

EK – IV (Ek: RG-19/10/2005 – 25971)
SIVI OKSİJEN, SIVI ARGON VE SIVI AZOT
DEPOLAMA TANKLARI İLE İLGİLİ GÜVENLİK
MESAFELERİ

a) Sıvı Oksijen tankları için:

Tablo 1: Vana, flanş gibi ek yeri olmayan yanıcı gaz veya sıvı boru hatları ile oksijen depolama tankı arasındaki uzaklıklar.

Tank kapasitesi (m³)	Uzaklık (m)
0-10	1
11-50	2
51-100	3
101-200	4
201-10000	5

Tablo 2: Araç park yerleri, işyerinin sınırları, açık alev ve sigara içmeye izin verilen yerler, yüksek basınçlı yanmayan gaz depoları, yüksek ve orta gerilimdeki elektrik transformatörleri, yanıcı malzeme depoları (ahşap bina ve yapılar), her türlü makine ve ekipman, maden ocakları, kanal ve logarlar, kuyu ve benzeri yapılar, yanıcı gaz ve sıvı boru hatlarındaki vanalar, flanşlar ve ek yerleri ile oksijen depolama tankı arasındaki uzaklıklar.

Tank kapasitesi (m³)	Uzaklık (m)
0-100	3
101-200	4
201-400	5
401-1000	6
1001-2000	10
2001-3000	13
3001-10000	15

Tablo 3: Ofis, kantin, çalışanların ve ziyaretçilerin toplandığı bina ve benzeri yerler, kompresör, vantilatör, hava çekiş yerleri, yüksek miktarda parlayıcı gaz ve LPG'nin ulusal kanunlara uygun olarak depolandığı yerler ile oksijen tankı arasındaki uzaklıklar.

Tank kapasitesi (m³)	Uzaklık (m)
0-400	5
401-1000	6
1001-2000	10
2001-3000	13
3001-4000	14
4001-10000	15

b) Sıvı Argon ve Sıvı Azot tankları için:

Tablo 1: Vana, flanş gibi ek yeri olmayan yanıcı gaz veya sıvı boru hatları ile sıvı argon ve sıvı azot depolama tankı arasındaki uzaklıklar.

Tank kapasitesi (m³)	Uzaklık (m)
0-100	1
101-600	2
601-1000	3
1001-3000	4
3001-10000	5

Tablo 2: Araç park yerleri, açık alev ve sigara içilmesine izin verilen yerler, yüksek basınçlı yanmayan gaz depoları, kantin, çalışanların ve ziyaretçilerin toplandığı bina ve benzeri yerler, sabit parlayıcı gaz depoları, parlayıcı sıvı ve LPG depoları, yanıcı, parlayıcı, gaz ve sıvı boru hatlarındaki vana ve flanş gibi ek yerleri ile sıvı argon ve sıvı azot depolama tankı arasındaki uzaklıklar.

Tank kapasitesi (m³)	Uzaklık (m)
0-100	3
101-200	4
201-400	5
401-600	6
601-900	7
901-1000	8
1001-2000	10
2001-3000	12
3001-4000	14
4001-10000	15

TİTREŞİM YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 23.12.2003

Resmi Gazete Sayısı: 25325

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, işçilerin mekanik titreşime maruz kalmaları sonucu ortaya çıkabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden korunmalarını sağlamak için alınması gerekli önlemleri belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren ve mekanik titreşime maruz kalma riski bulunan tüm işyerlerinde uygulanır.

Bu Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile, titreşime maruz kalma riski bulunan tüm işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenmiştir.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen;

a) El – kol titreşimi: İnsanda el–kol sistemine aktarıldığında, işçilerin sağlık ve güvenliği için risk oluşturan ve özellikle de, damar, kemik, eklem, sinir ve kas bozukluklarına yol açan mekanik titreşimi,

b) Bütün vücut titreşimi: Vücudun tümüne aktarıldığında, işçilerin sağlık ve güvenliği için risk oluşturan, özellikle de, bel bölgesinde rahatsızlık ve omurgada travmaya yol açan mekanik titreşimi,

c) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenlerin Yükümlülükleri

Maruziyet Sınır Değerleri ve Maruziyet Etkin Değerleri

Madde 5 — Maruziyet sınır değerleri ve maruziyet etkin değerleri:

a) El – kol titreşimi için;

1) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet sınır değeri 5 m/s^2 ,

2) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet etkin değeri $2,5 \text{ m/s}^2$.

İşçinin el–kol titreşimine maruziyeti, bu Yönetmelik Ek’inin A Bölümünün 1 inci maddesi hükümlerine göre değerlendirecek veya ölçülecektir.

b) Bütün vücut titreşimi için;

1) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet sınır değeri $1,15 \text{ m/s}^2$,

2) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet etkin değeri $0,5 \text{ m/s}^2$ olacaktır.

İşçinin bütün vücut titreşimine maruziyeti bu Yönetmeliğin Ek’inin B bölümünün 1 inci maddesinin hükümlerine göre değerlendirilecek veya ölçülecektir.

Risk Belirlenmesi ve Değerlendirmesi

Madde 6 — İşyerlerinde mekanik titreşime maruziyetten kaynaklanan risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi ile ilgili olarak aşağıda belirtilen hususlara uyulacaktır:

a) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinin (c) bendi ve 9 uncu maddesinin (a) bendinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirirken, işçilerin maruz kaldığı mekanik titreşim düzeyini değerlendirecek ve gerekiyorsa ölçecektir. Ölçüm, bu Yönetmeliğin Ek'indeki A ve B Bölümlerinin 2 nci maddelerine uygun olarak yapılacaktır.

b) Mekanik titreşime maruziyet düzeyi; kullanılan ekipmanla yapılan çalışmalardan elde edilen gözlemler ile ekipmanın üreticisinden elde edilecek bilgi de dahil olmak üzere, ekipmanda veya ekipmanın kullanıldığı özel koşullarda oluşacak titreşimin büyüklüğü hakkındaki bilgiler dikkate alınarak değerlendirilecektir.

Yukarıdaki değerlendirme özel aygıt ve uygun yöntem kullanılarak yapılacak ölçüm yerine geçmez.

c) Yukarıda (a) bendinde belirtilen değerlendirme ve ölçümler, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 7 nci maddesinde belirtilen yetkili uzman kişi veya kuruluşlarca planlanıp yapılacak ve uygun aralıklarla tekrarlanacaktır. Mekanik titreşime maruziyet düzeyi hakkındaki değerlendirme ve/veya ölçümlerden elde edilen veriler daha sonra tekrar kullanılmak üzere uygun biçimde saklanacaktır.

d) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinin (c) bendine göre yapılacak risk değerlendirmesinde özellikle aşağıdaki hususları dikkate alacaktır:

1) Aralıklı titreşim veya tekrarlanan şoklara maruziyet de dahil maruziyetin türü, düzeyi ve süresi,

2) Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen maruziyet sınır değerleri ve maruziyet etkin değerleri,

3) Riske duyarlı işçilerin sağlık ve güvenliğine olan etkiler,

4) Mekanik titreşim ile işyeri veya başka bir iş ekipmanı arasındaki etkileşimden kaynaklanan ve işçinin güvenliğine tesir eden dolaylı etkileri,

5) İş ekipmanı üreticilerinin mevzuat gereği verdiği bilgileri,

6) Mevcut ekipman yerine kullanılabilecek, mekanik titreşime maruziyet düzeyini azaltacak şekilde tasarlanmış iş ekipmanının bulunup bulunmadığı,

7) Bütün vücut titreşimi maruziyetinin işverenin sorumluluğundaki normal çalışma saatleri dışında da devam etmesi durumunda maruziyetin boyutu,

- 8) Düşük sıcaklık ve bunun gibi özel çalışma koşulları,
9) Sağlık gözetiminden elde edilen bilgileri, mümkünse yayınlanmış bilgileri.

e) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 9 uncu maddesinin (a) bendinin 1 numaralı alt bendi uyarınca risk değerlendirmesi yapılmasını sağlayacak ve bu Yönetmeliğin 5 inci ve 6 ncı maddesi uyarınca alınması gerekli önlemleri belirleyecektir. Yapılan risk değerlendirmesiyle ilgili uygun kayıt tutulacaktır. Çalışma koşullarında önemli değişiklik olduğunda veya sağlık gözetimi sonuçlarının gerektirdiği durumlarda risk değerlendirmesi yeniden yapılacaktır.

Maruziyetin Önlenmesi veya Azaltılması

Madde 7 — Mekanik titreşime maruziyetin önlenmesi veya azaltılması için;

a) Teknik ilerlemeler göz önünde bulundurularak, mekanik titreşime maruz kalmaktan kaynaklanan riskler öncelikle kaynağında yok edilecek veya en aza indirilecektir. Bu tür risklerin önlenmesi ve azaltılmasında, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinin (b) bendinde belirtilen genel prensiplere uyulacaktır.

b) Bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesi uyarınca yapılan risk değerlendirmesinde 5 inci maddenin (a) bendinin (2) numaralı alt bendi ile (b) bendinin (2) numaralı alt bendinde belirtilen maruziyet etkin değerlerinin aşıldığının tespit edilmesi halinde, işveren, mekanik titreşime ve yol açtığı risklere maruziyeti en aza indirmek için özellikle aşağıdaki hususları dikkate alarak teknik ve organizasyon önlemleri ile ilgili program yapacak ve uygulayacaktır;

1) Mekanik titreşime maruziyeti azaltan başka çalışma yöntemleri,

2) Yapılacak iş dikkate alınarak mümkün olan en az titreşim oluşturacak uygun ergonomik tasarım ve uygun iş ekipmanı seçimi,

3) Titreşimin zarar verme riskini azaltmak için, bütün vücut titreşimini etkili bir biçimde azaltan oturma yerleri ve el-kol sistemine aktarılan titreşimi azaltan el tutma yerleri ve benzeri yardımcı donanım sağlanması,

4) İşyeri, işyeri sistemleri ve iş ekipmanları için uygun bakım programları,

5) İşyerlerinin ve çalışma yerlerinin tasarımı ve düzeni,

6) İşçilere, mekanik titreşime maruz kalmayı en aza indirecek şekilde iş ekipmanını doğru ve güvenli bir biçimde kullanmaları için uygun bilgi, eğitim ve talimat verilmesi,

7) Maruziyet süresi ve şiddetinin sınırlanması,

8) Yeterli dinlenme sürelerini kapsayan uygun çalışma programı,

9) Maruz kalan işçiyi soğuktan ve nemden koruyacak giysi sağlanması.

c) İşçiler, hiçbir durumda maruziyet sınır değerlerini aşan titreşime maruz kalmayacaklardır. Bu Yönetmelik gereği alınan önlemlere rağmen maruziyet sınır değeri aşılmış ise, işveren, maruziyeti sınır değerinin altına indirecek önlemleri derhal alacaktır. Maruziyet sınır değerinin aşılmasının nedenleri belirlenecek ve sınır değerin yeniden aşılmasını önlemek için gerekli koruma ve önleme tedbirleri alınacaktır.

d) İşveren, Yönetmeliğin bu maddesindeki önlemleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 15 inci maddesinde belirtilen özel risk grubundaki işçilerin durumlarına uygun hale getirecektir.

İşçilerin Bilgilendirilmesi ve Eğitimi

Madde 8 — İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu ve 12 nci maddelerinde belirtilen hususlarla birlikte, işyerinde mekanik titreşim riskine maruz kalan işçilerin ve/veya temsilcilerinin bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (a) bendine göre yapılan risk değerlendirmesi sonuçları hakkında ve özellikle de aşağıdaki konularda bilgilendirilmelerini ve eğitilmelerini sağlayacaktır:

a) Mekanik titreşimden kaynaklanan riskleri önlemek veya en aza indirmek amacıyla bu Yönetmelik hükümlerini uygulamak için alınan önlemler,

b) Maruziyet sınır değerleri ve maruziyet etkin değerleri,

c) Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesine göre yapılan, mekanik titreşimin değerlendirme ve ölçüm sonuçları ve iş ekipmanlarının kullanımından kaynaklanabilecek hasar,

- d) Hasar belirtilerinin niçin ve nasıl belirleneceği ve bildirileceği,
- e) Hangi durumlarda işçilere sağlık gözetimi uygulanacağı,
- f) Mekanik titreşime maruziyeti en aza indirecek güvenli çalışma yöntemi.

İşçilerin Görüşünün Alınması ve Katılımın Sağlanması

Madde 9 — İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 11 inci maddesine uygun olarak işçilerin veya temsilcilerinin bu Yönetmeliğin kapsadığı konularda görüşleri alınacak ve katılımları sağlanacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Sağlık Gözetimi

Madde 10 — İşçiler aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurularak sağlık gözetimine tabi tutulacaktır:

a) Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (a) bendi gereğince yapılan risk değerlendirmesi sonucunda sağlık riski olduğunun anlaşılması halinde işçiler uygun sağlık gözetimine tabi tutulacaktır.

Mekanik titreşime maruziyet sonucu ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarının önlenmesi ve erken tanı amacıyla, sağlık gözetimi sonuçları dikkate alınarak, gerekli koruyucu önlemler alınacaktır.

Sağlık gözetimi yapılırken aşağıdaki hususlar da dikkate alınacaktır:

- Maruz kalınan titreşimin işçilerde tanımlanabilir bir hastalık veya sağlığa zararlı bir etkiye neden olduğu tespit edilebildiği durumlar,

- Hastalığın veya etkilenmenin işçinin özel çalışma koşullarından ortaya çıkması hali,

- Hastalık veya etkilenmenin saptanması için geçerli ve uygun yöntemlerin bulunduğu durumlar.

Her durumda, bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinin (a) bendinin (2) numaralı alt bendi ile (b) bendinin (2) numaralı alt bendinde

belirtilen değerleri aşan mekanik titreşime maruz kalan işçilere uygun sağlık gözetimi yapılacaktır.

b) Sağlık gözetimi ile ilgili her işçinin kişiisel sağlık kaydı tutulacak ve güncelleştirilecektir. Sağlık kayıtları, sağlık gözetiminin bir özetini içerecektir. Bu kayıtlar gizlilik esasına uygun olarak ve gerektiğinde incelenbilecek şekilde saklanacaktır. Yetkili makamlarca istendiğinde, kayıtların bir rneği verilecektir. Her işçi, istediğinde, kendisiyle ilgili kayıtlara ulaşabilmektedir.

c) Sağlık gözetimi sonucuna göre bir işçide, hekim veya iş sağlığı uzmanı tarafından işteki mekanik titreşime maruz kalmanın sonucu olarak değerlendirilen, tanımlanabilir bir hastalık veya olumsuz bir sağlık etkisi saptandığında;

1) Işçi, hekim veya uzman kişi tarafından kendisi ile ilgili sonuçlar hakkında bilgilendirilecektir. Özellikle, maruziyet sonlandıktan sonra yapılacak olan sağlık gözetimi ile ilgili bilgi ve öneri alacaktır.

2) Gizlilik prensibine uyularak, sağlık gözetiminde saptanan önemli bulgular hakkında işveren de bilgilendirilecektir.

3) Işveren;

- Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesi uyarınca yapılan risk değerlendirmesini gözden geçirecektir.

- Riskleri önlemek veya azaltmak için bu Yönetmeliğin 7 ncı maddesi uyarınca alınan önlemleri gözden geçirecektir.

- Riskleri önlemek veya azaltmak için bu Yönetmeliğin 7 ncı maddesi uyarınca gerekli görülen ve işçinin riske maruz kalmayacağı başka bir işte görevlendirilmesi de dahil, önlemleri uygularken, uzmanların veya yetkili makamın önerilerini dikkate alacaktır,

- Benzer biçimde maruz kalan başka bir işçinin sağlık durumunun gözden geçirilmesi ve düzenli sağlık gözetimi yapılması için gerekli düzenlemeyi yapacaktır. Bu durumda, hekim, uzman veya yetkili makam maruz kalan işçiler için tıbbi muayene isteyebilir.

Özel Koşullar

Madde 11 — Bu Yönetmeliğin uygulanması bakımından özel koşullar aşağıda belirtilmiştir:

a) Deniz ve hava taşımacılığında, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasıyla ilgili genel ilkelere uyulması koşuluyla, bütün vücut titreşimi bakımından, işin ve işyerinin özellikleri açısından, alınan tüm teknik ve idari önlemlere rağmen, maruziyet sınır değerlerine uyulmasının mümkün olmadığı koşullarda, bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin (c) bendi uygulanmayacaktır.

b) İşçinin mekanik titreşim maruziyetinin genellikle bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinin (a) bendinin (2) numaralı alt bendi ve (b) bendinin (2) numaralı alt bendinde belirtilen maruziyet etkin değerlerinin altında olduğu, ama zaman zaman belirgin değişiklikler gösterdiği ve maruziyet sınır değerini aştığı durumlarda bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin (c) bendi uygulanmaz. Bu durumda, 40 saatlik ortalama maruziyet değeri, maruziyet sınır değerinden düşük olacak ve işteki çeşitli maruziyet etkenlerinden kaynaklanan risklerin, maruziyet sınır değerindeki maruziyetten kaynaklanan risklerden daha az olduğu kanıtlanacaktır.

c) Yukarıda (a) ve (b) bendlerinde belirtilen uygulamaya, özel koşullar dikkate alınarak ortaya çıkan risklerin en aza indirildiğinin ve ilgili işçilerin uygun sağlık gözetimine tabi tutulduklarının Bakanlık iş müfettişlerince tespit edilmesi halinde dört yıl için izin verilebilir. Mevcut durum, iyileştirici koşullar en kısa sürede sağlanarak ortadan kaldırılacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 12 — Bu Yönetmelik, 25/6/2002 tarihli ve 2002/44/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır.

Geçici Madde — İşverenler, bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin (c) bendindeki yükümlülüklerin yerine getirilmesiyle ilgili olarak, Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce işçilere verilmiş olan ve maruziyet sınır değerlerine uymayan iş ekipmanının

kullanıldığı yerlerde, son teknik ilerlemeler ve/veya alınmış idari önlemleri dikkate alarak, bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 yıl içerisinde işyerlerini bu Yönetmelik hükümlerine uygun hale getireceklerdir.

Yürürlük

Madde 13 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinden 3 yıl sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK

A. EL – KOL TİTREŞİMİ

1. Maruziyet değerlendirmesi

El – kol titreşiminde maruziyet düzeyinin değerlendirmesi, sekiz saatlik bir referans döneme A (8) normalize edilen, frekans ağırlıklı ivme değerlerinin karelerinin toplamının (rms) (toplam değer) kare kökü cinsinden ifade edilen, TS ENV 25349 – Mekanik Titreşim– İnsanın Elle Geçen Titreşime Maruz Kalmasının Ölçülmesine ve Değerlendirilmesine Ait Kılavuz – standardına göre gündelik maruziyet değeri belirlenir.

Maruziyet düzeyi değerlendirmesi, kullanılan iş ekipmanından yayılan titreşim düzeyi hakkında üretici tarafından kullanma kılavuzunda belirtilen bilgiler, yapılan çalışmadaki gözlem ve ölçüm sonuçlarına göre yapılır.

2. Ölçüm

Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (a) bendine göre ölçüm yapıldığında;

a) Kullanılan yöntemler mekanik titreşime maruz kalan işçilerin kişisel maruziyetini belirleyebilecek nitelikte olacaktır. TS ENV 25349 standardına göre, kullanılan cihazlar ve yöntemler, ölçülecek mekanik titreşimin karakteristiğine, çevresel etkilere ve ölçüm aygıtlarının özelliklerine uyumlu olacaktır.

b) Çift elle kullanılan aygıtlarda, ölçümler her el için yapılacaktır. Maruziyet, her iki eldeki en yüksek değer esas alınarak belirlenecek ve diğer el ile ilgili bilgiler de verilecektir.

3. Etkileşim

Mekanik titreşim, elle yapılan ölçümleri veya göstergelerin okunmasını etkiliyor ise, bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (d) bendinin 4 numaralı alt bendi dikkate alınacaktır.

4. Dolaylı riskler

Mekanik titreşim özellikle yapıların dayanıklılığını veya bağlantı yerlerinin güvenliğini etkiliyor ise, bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (d) bendinin 4 numaralı alt bendi dikkate alınacaktır.

5. Kişisel koruyucular

El-kol titreşimine karşı kullanılan kişisel koruyucu donanım, bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin (b) bendinde belirtilen önlemler ile ilgili programlara dahil edilebilir.

B. BÜTÜN VÜCUT TİTREŞİMİ

1. Maruziyet değerlendirilmesi

Bütün vücut titreşimine maruziyet düzeyinin değerlendirmesi, sekiz saatlik dönemde A(8) sürekli ivme eşdeğeri cinsinden tanımlanan, en yüksek (rms) değer veya frekans ağırlıklı ivmelerin en yüksek titreşim dozu değeri (VDV) olarak hesaplanan, TS EN 1032 – Mekanik Titreşim– Bütün Vücudun Titreşim Emisyon Değerinin Tayin Edilmesi Amacıyla Hareketli Makinelerin Denenmesi – Genel – ve TS 2775 – Tüm Vücudun Titreşim Etkisi Altında Kalma Durumunun Değerlendirilmesi İçin Kılavuz – sayılı TSE standartlarına göre gündelik maruziyet değeri belirlenir.

Maruziyet düzeyi değerlendirmesi, kullanılan iş ekipmanından yayılan titreşim düzeyi hakkında üretici tarafından kullanma kılavuzunda belirtilen bilgiler, yapılan çalışmadaki gözlem ve ölçüm sonuçlarına göre yapılır.

Deniz taşımacılığında, 1 Hz'in üzerindeki titreşimler değerlendirmeye alınacaktır.

2. Ölçüm

Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (a) bendine göre ölçüm yapıldığında, kullanılan yöntemler söz konusu mekanik titreşime maruz kalan işçilerin kişisel maruziyetini belirleyebilecek nitelikte olacaktır. Kullanılan yöntemler ölçülecek mekanik titreşimin özelliklerine, çevresel etkilere ve ölçüm aygıtlarının özelliklerine uygun olacaktır.

3. Etkileşim

Mekanik titreşim, elle yapılan ölçümleri veya göstergelerin okunmasını etkiliyor ise, bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (d) bendinin 4 numaralı alt bendi dikkate alınacaktır.

4. Dolaylı riskler

Mekanik titreşim özellikle yapıların dayanıklılığını veya bağlantı yerlerinin güvenliğini etkiliyor ise, bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (d) bendinin 4 numaralı alt bendi dikkate alınacaktır.

5. Maruziyetin boyutu

Özellikle, yapılan işin özelliği nedeniyle işçinin, işverenin gözetimindeki dinlenme tesislerinden yararlandığı yerlerde, bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (d) bendinin 7 numaralı alt bendi uygulanacaktır. Bu tesislerdeki bütün vücut titreşimi, "zorunlu durumlar" dışında kullanım amaçlarına ve koşullarına uygun düzeye indirilecektir.

İŞ EKİPMANLARININ KULLANIMINDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ŞARTLARI YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 11.02.2004
Resmi Gazete Sayısı: 25370

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, işyerinde iş araç ve gereçlerinin kullanımı ile ilgili sağlık ve güvenlik yönünden uyulması gerekli asgari şartları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini kapsar.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenmiştir.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen;

İş ekipmanı : İşin yapılmasında kullanılan herhangi bir makine, alet ve tesisi,

İş ekipmanının kullanımı : İş ekipmanının çalıştırılması, durdurulması, kullanılması, taşınması, tamiri, tadili, bakımı, hizmete sunulması ve temizlenmesi gibi iş ekipmanı ile ilgili her türlü faaliyeti,

Tehlikeli bölge : Kişilerin sağlık ve güvenlik yönünden riske maruz kalabileceği, iş ekipmanında veya çevresinde bulunan bölgeyi,

Maruz kişi : Tamamen veya kısmen tehlikeli bölgede bulunan kişiyi,

Operatör : İş ekipmanını kullanma görevi verilen işçi veya işçileri,
ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenlerin Yükümlülükleri

Genel Yükümlülükler

Madde 5 — İşveren, işyerinde kullanılacak iş ekipmanının yapılacak işe uygun olması ve bu ekipmanın işçilerin sağlık ve güvenliğine zarar vermemesi için gerekli tüm tedbirleri alacaktır.

İşveren:

a) İş ekipmanını seçerken işyerindeki özel çalışma şartlarını, sağlık ve güvenlik yönünden tehlikeleri göz önünde bulundurarak, bu ekipmanın kullanımının ek bir tehlike oluşturmamasına dikkat edecektir.

b) İş ekipmanının, çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden tamamen tehlikesiz olması sağlanamıyorsa, riski en aza indirecek uygun önlemleri alacaktır.

İş Ekipmanları ile İlgili Kurallar

Madde 6 — İşyerlerinde kullanılan iş ekipmanları ile ilgili aşağıdaki hususlara uyulacaktır:

a) Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesi hükmü saklı kalmak kaydıyla, işveren;

1) Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra işyerinde ilk defa kullanılacak iş ekipmanının bu Yönetmeliğin Ek-1’inde belirlenen asgari gereklere uygun olmasını sağlayacaktır.

2) Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte işyerinde kullanılmakta olan iş ekipmanı bu tarihten itibaren 6 (altı) ay içinde Ek-I'de belirtilen asgari gereklere uygun hale getirilecektir.

b) İşveren, iş ekipmanının kullanımı süresince, yeterli bakımını yaptırarak bu maddenin (a) bendinde belirtilen hususlara uygun durumda olması için gerekli önlemleri alacaktır.

İşveren, işyerinde kullanılan iş ekipmanının, Ek-II'de belirtilen hususlara uygun güvenlik düzeyinde olmasını sağlayacaktır.

İş Ekipmanının Kontrolü

Madde 7 — İşyerinde kullanılan iş ekipmanının kontrolü ile ilgili aşağıdaki hususlara uyulacaktır:

a) İş ekipmanının güvenliğinin kurulma şartlarına bağlı olduğu durumlarda, ekipmanın kurulmasından sonra ve ilk defa kullanılmadan önce ve her yer değişikliğinde uzman kişiler tarafından kontrolü yapılacak, doğru kurulduğu ve güvenli şekilde çalıştığını gösteren belge düzenlenecektir.

b) İşverence, arızaya sebep olabilecek etkilere maruz kalarak tehlike yaratabilecek iş ekipmanının;

1) Uzman kişilerce periyodik kontrollerini ve gerektiğinde testlerinin yapılması,

2) Çalışma şeklinde değişiklikler, kazalar, doğal olaylar veya ekipmanın uzun süre kullanılmaması gibi iş ekipmanındaki güvenliğin bozulmasına neden olabilecek durumlardan sonra, arızanın zamanında belirlenip giderilmesi ve sağlık ve güvenlik koşullarının korunması için uzman kişilerce gerekli kontrollerin yapılması, sağlanacaktır.

c) Kontrol sonuçları kayıt altına alınacak, yetkililerin her istediğinde gösterilmek üzere uygun şekilde saklanacaktır.

İş ekipmanı işletme dışında kullanıldığında, yapılan son kontrol ile ilgili belge de ekipmanla birlikte bulunacaktır.

Hangi tür iş ekipmanlarının kontrollere tabi tutulacağı, kontrollerin kimler tarafından ve hangi sıklıkla ve hangi şartlar altında yapılacağı ile kontrol sonucu düzenlenecek belgelerle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenecektir.

Özel Risk Taşıyan İş Ekipmanı

Madde 8 — İşçilerin sağlık ve güvenliği yönünden, özel risk taşıyan iş ekipmanlarının kullanılmasında aşağıdaki önlemler alınacaktır.

a) İş ekipmanı, sadece o ekipmanı kullanmak üzere görevlendirilen ehil kişilerce kullanılacaktır.

b) İş ekipmanlarının tamiri, tadili, kontrol ve bakımı, bu işleri yapmakla görevlendirilen uzman kişilerce yapılacaktır.

İş Sağlığı ve Ergonomi

Madde 9 — Asgari sağlık ve güvenlik gereklerinin uygulanmasında, işçilerin iş ekipmanı kullanımı sırasındaki duruş pozisyonları ve çalışma şekilleri ile ergonomi prensipleri işverence tam olarak dikkate alınacaktır.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 10 — 9/12/2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu maddesi hükmü saklı kalmak kaydıyla, işveren, iş ekipmanları ve bunların kullanımına ilişkin olarak işçilerin bilgilendirilmesinde aşağıda belirtilen hususlara uymakla yükümlüdür:

a) İşçilere kullandıkları iş ekipmanı ve kullanımına ilişkin yeterli bilgi ve uygun olması halinde yazılı talimat verilecektir. Bu talimat, üretici tarafından ekipmanla birlikte verilen kullanım kılavuzu dikkate alınarak hazırlanacaktır.

b) Bu bilgiler ve yazılı talimatlar en az;

1) İş ekipmanının kullanım koşulları,

2) İş ekipmanında öngörülen anormal durumlar,

3) İş ekipmanının önceki kullanım deneyiminden elde edilen sonuçlar,

ile ilgili bilgileri içerecektir.

İşçiler, kendileri kullanmasalar bile çalışma alanında veya işyerinde bulunan iş ekipmanlarının kendilerini etkileyebilecek

tehlikelerinden ve iş ekipmanı üzerinde yapılacak değişikliklerden kaynaklanabilecek tehlikelerden haberdar edilecektir.

c) Bu bilgiler ve yazılı talimatlar, ilgili işçilerin anlayabileceği şekilde olacaktır.

İşçilerin Eğitimi

Madde 11 — İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 12 nci maddesi hükmü saklı kalmak kaydıyla işveren:

a) İş ekipmanını kullanmakla görevli işçilere, bunların kullanımından kaynaklanabilecek riskler ve bunlardan kaçınma yollarını da içeren yeterli eğitim verilecektir.

b) Bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinin (b) bendinde belirtilen, iş ekipmanlarının tamiri, tadili, kontrol ve bakımı konularında çalışanlara, yeterli özel eğitim verilecektir.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Madde 12 — İşveren, bu Yönetmelik ve eklerinde belirtilen konularda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 11 inci maddesine uygun olarak işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alacak ve katılımlarını sağlayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı, Yürürlük ve Yürütme

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 13 — Bu Yönetmelik 30/12/1989 tarihli ve 89/655/EEC sayılı, 5/12/1995 tarihli ve 95/63/EC sayılı, 27/6/2001 tarihli ve 2001/45/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifleri esas alınarak hazırlanmıştır.

Uygulama

Madde 14 — Bu Yönetmelikte belirtilen daha sıkı ve özel önlemler saklı kalmak kaydı ile 4 üncü maddede tanımlanan iş ekipmanlarının kullanımında, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Yürürlük

Madde 15 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 16 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK - I

İŞ EKİPMANINDA BULUNACAK ASGARİ GEREKLER

1. Genel hususlar

Bu ekte belirtilen hususlar, bu Yönetmelik hükümleri dikkate alınarak ve söz konusu ekipmanda bunlara karşılık gelen riskin bulunduğu durumlarda uygulanır.

Bu ekte belirtilen asgari gerekler, yeni iş ekipmanlarında aranacak temel gereklerdir. Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte kullanılmakta olan iş ekipmanlarında bu gerekler mümkün olduğunca uygulanır.

2. İş ekipmanlarında bulunacak asgari genel gerekler

2.1 İş ekipmanında bulunan ve güvenliği etkileyen kumanda cihazları açıkça görülebilir ve tanınabilir özellikte olacak ve gerektiğinde uygun şekilde işaretlenecektir.

Kumanda cihazları zorunlu haller dışında, tehlikeli bölgenin dışına yerleştirilecek ve bunların kullanımı ek bir tehlike oluşturmayacaktır. Kumanda cihazları, istem dışı hareketlerde tehlikeye neden olmayacaktır.

Operatör, ana kumanda yerinden tehlike bölgesinde herhangi bir kimsenin bulunmadığından emin olabilmelidir. Bu mümkün değilse makine çalışmaya başlamadan önce otomatik olarak devreye girecek sesli ve ışıklı ikaz sistemi bulunacaktır.

İş ekipmanının çalıştırılması veya durdurulması sırasında doğabilecek tehlikelere maruz kalan işçilerin bu tehlikelerden korunabilmeleri için yeterli zaman ve imkanı olmalıdır.

Kumanda sistemleri güvenli olmalıdır. Bunlarda meydana gelebilecek herhangi bir hasar veya kırılma tehlikeli bir duruma neden olmamalıdır. Kontrol sistemleri güvenli olacak ve planlanan kullanım şartlarında olabilecek arıza, bozulma veya herhangi bir zorlanma göz önüne alınarak uygun nitelikte seçilecektir.

2.2 İş ekipmanlarının çalıştırılması, bu amaç için yapılmış kumandaların ancak bilerek ve isteyerek kullanılması ile sağlanacaktır.

Bu kural, işçiler için tehlike oluşturmadığı sürece;

- Her hangi bir sebeple ekipmanın durmasından sonra tekrar çalıştırılmasında,

- Hız, basınç gibi çalışma şartlarında önemli değişiklikler yapılırken de,

uygulanacaktır.

Bu kural otomatik çalışan iş ekipmanının normal çalışma programının devamı süresindeki tekrar harekete geçme veya çalışma şartlarındaki değişiklikler için uygulanmaz.

2.3 Bütün iş ekipmanlarında, ekipmanı tümüyle ve güvenli bir şekilde durdurabilecek bir sistem bulunacaktır. Her bir çalışma yerinde, tehlikenin durumuna göre, iş ekipmanının tamamını veya bir kısmını durdurabilecek ve bu ekipmanın güvenli bir durumda kalmasını sağlayacak kumanda sistemi bulunacaktır. İş ekipmanlarının durdurma sistemleri, çalıştırma sistemlerine göre öncelikli olacaktır. İş ekipmanı veya tehlikeli kısımları durdurulduğunda, bunları harekete geçiren enerji de kesilmiş olacaktır.

2.4 İş ekipmanının tehlikesi ve normal durma süresinin gerektirmesi halinde iş ekipmanında acil durdurma sistemi bulunacaktır.

2.5 Parça fırlaması veya düşmesi riski taşıyan iş ekipmanları, bu riskleri ortadan kaldıracak uygun güvenlik tertibatı ile donatılacaktır.

Gaz, buhar, sıvı veya toz çıkarma tehlikesi olan iş ekipmanları, bunları kaynağında tutacak ve/veya çekecek uygun sistemlerle donatılacaktır.

2.6 İşçilerin sağlığı ve güvenliği açısından gerekiyorsa, iş ekipmanı ve parçaları uygun yöntemlerle sabitlenecektir.

2.7 İşçilerin sağlık ve güvenliği açısından önemli bir tehlike oluşturabilecek, iş ekipmanının parçalarının kırılması, kopması veya dağılması riskine karşı uygun koruma önlemleri alınacaktır.

2.8 İş ekipmanının hareketli parçalarıyla mekanik temas riskinin kazaya yol açabileceği hallerde; iş ekipmanı, tehlikeli bölgeye ulaşmayı önleyecek veya bu bölgeye ulaşmadan önce hareketli parçaların durdurulmasını sağlayacak uygun koruyucular veya koruma donanımı ile donatılacaktır.

Koruyucular ve koruma donanımı:

- Sağlam yapıda olacak,
- İlave tehlike yaratmayacak,
- Kolayca yerinden çıkarılmayacak veya etkisiz hale getirilemeyecek şekilde olacak,
- Tehlike bölgesinden yeterli uzaklıkta bulunacak,

- Ekipmanın operasyon noktalarının görülmesini gereğinden fazla kısıtlamayacak,

- Sadece işlem yapılan alana girişi kısıtlayacak, bunlar çıkarılmadan parça takılması, sökülmesi ve bakım için gerekli işlemlerin yapılması mümkün olacaktır.

2.9 İş ekipmanının çalışılan veya bakımı yapılan bölge ve operasyon noktaları, yapılacak işleme uygun şekilde aydınlatılacaktır.

2.10 İş ekipmanının yüksek veya çok düşük sıcaklıktaki parçaları, işçilerin teması veya yaklaşması riskine karşı korunacaktır.

2.11 İş ekipmanına ait ikaz donanımları kolay algılanır ve anlaşılır olacaktır.

2.12 İş ekipmanı sadece tasarım ve imalat amacına uygun işlerde ve şartlarda kullanılacaktır.

2.13 İş ekipmanının bakım işleri, ancak ekipman kapalı iken yapılabilecektir. Bunun mümkün olmadığı hallerde, bakım işleri yürütülürken gerekli önlemler alınacak veya bu işlerin tehlike bölgesi dışında yapılması sağlanacaktır.

Bakım defteri bulunan makinalarda bakımla ilgili işlemler günü gününe bu deftere işlenecektir.

2.14 İş ekipmanlarının enerji kaynaklarını kesecek araç ve gereçler kolayca görülebilir ve tanınabilir olacaktır. Ekipmanın enerji kaynaklarına yeniden bağlanması işçiler için tehlike yaratmayacaktır.

2.15 İş ekipmanlarında, işçilerin güvenliğinin sağlanmasında esas olan ikaz ve işaretler bulunacaktır.

2.16 İşçilerin üretim, bakım ve ayar işlemleri yapacakları yerlere güvenli bir şekilde ulaşabilmeleri ve orada güvenli bir şekilde çalışabilmeleri için uygun şartlar sağlanacaktır.

2.17 Bütün iş ekipmanı, ekipmanın aşırı ısınması veya yanmasına veya ekipmandan gaz, toz, sıvı, buhar veya üretilen, kullanılan veya depolanan diğer maddelerin yayılması riskine karşı işçilerin korunmasına uygun olacaktır.

2.18 Bütün iş ekipmanı, ekipmanın veya ekipmanda üretilen, kullanılan veya depolanan maddelerin patlama riskini önleyecek özellikte olacaktır.

2.19 Bütün iş ekipmanı, işçilerin doğrudan veya dolaylı olarak elektrikle temas riskinden korunmasına uygun olacaktır.

3. Özel tipteki iş ekipmanında bulunacak asgari ek gerekler

3.1. Kendinden hareketli veya bir başka araç vasıtasıyla hareket edebilen iş ekipmanları için asgari gerekler;

3.1.1. Üzerinde işçi bulunan iş ekipmanı, ekipmanın bir yerden bir yere götürülmesi sırasında tekerleklerle veya paletlere takılma veya temas etme riski de dahil işçiler için oluşacak bütün riskleri azaltacak şekilde uygun sistemlerle donatılacaktır.

3.1.2. İş ekipmanının çekicisi ile çekilen ekipman veya aksesuarları ya da yedekte çekilen herhangi bir nesnenin, birbirine çarpma veya sıkışma riskinin bulunduğu durumlarda, bu ekipmanlar çarpma ve sıkışmayı önleyecek koruyucularla donatılacaktır.

Çarpma veya sıkışma riski önlenemiyorsa, işçilerin olumsuz etkilenmemesi için gerekli önlemler alınacaktır.

3.1.3. İş ekipmanının hareketli kısımları arasında enerji aktarımını sağlayan kısımların yere teması nedeniyle hasar görmesi veya kirlenmesine karşı önlem alınacaktır.

3.1.4. Üzerinde işçi bulunan hareketli iş ekipmanı, normal çalışma koşullarında devrilme riskine karşı;

- Cihaz bir çeyrekten (90 derecelik açı) fazla dönmeyecek şekilde yapılmış olacak veya

- Bir çeyrekten fazla dönüyorsa, üzerinde bulunan işçinin etrafında yeterli açıklık bulunacak veya

- Aynı etkiyi sağlayacak başka sistem olacaktır.

Bu koruyucu yapılar iş ekipmanının kendi parçası olabilecektir.

Çalışma sırasında iş ekipmanı sabitleniyorsa veya iş ekipmanının, devrilmesi mümkün olmayacak şekilde tasarımı yapılmışsa koruyucu sistemler gerekmez.

İş ekipmanında, ekipmanın devrilmesi halinde, üzerinde bulunan işçinin ekipman ile yer arasında sıkışarak ezilmesini önleyici sistem bulunacaktır.

3.1.5. Üzerinde bir veya daha fazla işçinin bulunduğu forkliftlerin devrilmesinden kaynaklanan risklerin azaltılması için;

- Sürücü için kabin olacak veya,

- Forklift devrilmeyecek yapıda olacak veya,

- Forkliftin devrilmesi halinde, yer ile forkliftin belirli kısımları arasında taşınan işçiler için, yeterli açıklık kalmasını sağlayacak yapıda olacak veya,

- Forklift, devrilmesi halinde sürücünün forkliftin parçaları tarafından ezilmesini önleyecek yapıda olacaktır.

3.1.6. Kendinden hareketli iş ekipmanı hareket halinde iken kişiler için risk oluşturuyorsa aşağıdaki şartları sağlayacaktır;

a) Ekipmanda yetkisiz kişilerce çalıştırılmasını önleyecek donanım bulunacaktır.

b) Aynı anda hareket eden birden fazla elemanı bulunan iş ekipmanında bu elemanların çarpışmasının etkilerini en aza indirecek önlemler alınacaktır.

c) Ekipmanı frenleyecek ve durduracak bir donanımı bulunacaktır. Güvenlik şartları gerektiriyorsa, ayrıca bu donanımın bozulması halinde otomatik olarak devreye giren veya kolayca ulaşılabilecek şekilde yapılmış acil frenleme ve durdurma sistemi bulunacaktır.

d) Güvenliğin sağlanmasında, sürücünün doğrudan görüş alanının yetersiz kaldığı durumlarda, görüşü iyileştirmek için uygun yardımcı araçlar kullanılacaktır.

e) Gece veya karanlık yerlerde kullanılmak üzere tasarımlanmış iş ekipmanında, yapılan işi yürütmeye uygun ve işçilerin güvenliğini sağlayacak aydınlatma sistemi bulunacaktır.

f) İşçileri etkileyebilecek yangın çıkma tehlikesi olan iş ekipmanının kendisinin veya yedekte taşıdığı ekipmanın kullanıldığı yerin hemen yakınında yangın söndürme cihazları bulunmuyorsa, bu ekipmanlarda yeterli yangın söndürme cihazları bulunacaktır.

g) Uzaktan kumandalı iş ekipmanı, kontrol sınırlarının dışına çıkması halinde otomatik olarak hemen duracak şekilde olacaktır.

h) Uzaktan kumandalı iş ekipmanı, normal şartlarda çarpma ve ezilme tehlikelerine karşı korunaklı olacak, bunun sağlanamadığı hallerde diğer uygun araçlarla çarpma riski kontrol altına alınacaktır.

3.2. Yüklerin kaldırılmasında kullanılan iş ekipmanları için asgari gerekler;

3.2.1. Yüklerin kaldırılması için sabit olarak kurulan iş ekipmanları, kullanımı sırasında, sağlam, dayanıklı ve özellikle de kaldırılacak yükler için belirlenen kaldırma noktalarında oluşabilecek gerilime dayanıklı olacaktır.

3.2.2. Yüklerin kaldırılması için kullanılan makinalarda, kaldırılacak maksimum yük açıkça görülebilecek şekilde

işaretlenmiş olacak, makinanın değişik şekillerde kullanımında da maksimum yükü gösteren levhalar veya işaretler bulunacaktır.

Kaldırma için kullanılan aksesuarlar da güvenli kullanım için gereken özelliklerini gösterecek şekilde işaretlenmiş olacaktır.

İnsan kaldırmak ve taşımak için tasarlanmamış iş ekipmanları, amacı dışında kullanımını önlemek için uygun bir şekilde ve açıkça işaretlenecektir.

3.2.3. Sabit olarak kurulan iş ekipmanı, yükün;

a) İşçilere çarpması,

b) Tehlikeli bir şekilde sürüklenmesi veya düşmesi,

c) İsten dışı kurtulması,

riskini azaltacak şekilde tesis edilecektir.

3.2.4. İşçileri kaldırma veya taşımada kullanılan iş ekipmanlarında;

a) Taşıma kabininin düşme riski uygun araçlarla önlenecek,

b) Kullanıcının kendisinin kabinden düşme riski önlenecek,

c) Özellikle cisimlerle istenmeyen temas sonucu, kullanıcının çarpma, sıkışma veya ezilme riski önlenecek,

d) Herhangi bir olay neticesinde kabin içinde mahsur kalan işçilerin tehlikeye maruz kalmaması ve kurtarılması sağlanacaktır.

Şayet, çalışma yerinin özelliği ve yükseklik farklılıklarından dolayı taşıma kabininin düşme riski, alınan güvenlik önlemlerine rağmen önlenemiyorsa, emniyet katsayısı daha yüksek güvenlik halatı ile teçhiz edilecek ve her çalışma günü kontrol edilecektir.

EK - II

İŞ EKİPMANININ KULLANIMI İLE İLGİLİ HUSUSLAR

Bu ekte belirtilen hususlar, bu Yönetmelik hükümleri dikkate alınarak ve söz konusu ekipmanda bunlara karşılık gelen riskin bulunduğu durumlarda uygulanır.

1. Tüm iş ekipmanları için genel hükümler

1.1. İş ekipmanları, kullanan işçilere ve diğer çalışanlara en az risk oluşturacak şekilde yerleştirilecek, kurulacak ve kullanılacaktır. Bu amaçla, iş ekipmanının hareketli kısımları ile çevresinde bulunan sabit veya hareketli kısımlar arasında yeterli mesafe bulunacak ve ekipmanda

kullanılan ya da üretilen enerjinin ve maddelerin güvenli bir şekilde temini ve uzaklaştırılması sağlanacaktır.

1.2. İş ekipmanının kurulması veya sökülmesi, özellikle imalatçı tarafından verilen kullanma talimatı doğrultusunda güvenli koşullar altında yapılacaktır.

1.3. Kullanımı sırasında yıldırım düşmesi ihtimali bulunan iş ekipmanı yıldırımın etkilerine karşı uygun araçlarla korunacaktır.

2. Kendinden hareketli veya bir başka araç vasıtasıyla hareket edebilen iş ekipmanlarının kullanımı ile ilgili hükümler

2.1. Kendinden hareketli iş ekipmanları, bu ekipmanların güvenli kullanımı ile ilgili uygun eğitim almış işçiler tarafından kullanılacaktır.

2.2. İş ekipmanı bir çalışma alanı içinde hareket ediyorsa, uygun trafik kuralları konulacak ve uygulanacaktır.

2.3. Kendinden hareketli iş ekipmanının çalışma alanında görevli olmayan işçilerin bulunmasını önleyecek gerekli düzenleme yapılacaktır.

İşin gereği olarak bu alanda işçi bulunması zorunlu ise, bu işçilerin iş ekipmanı nedeniyle zarar görmesini önleyecek uygun tedbirler alınacaktır.

2.4. Mekanik olarak hareket ettirilen seyyar iş ekipmanlarında, ancak güvenliğin tam olarak sağlanması halinde işçi taşınmasına izin verilecektir. Taşıma sırasında iş yapılması gerekiyorsa ekipmanın hızı gerektiği gibi ayarlanacaktır.

2.5. Çalışma yerlerinde, işçiler için güvenlik ve sağlık riski yaratmayacak yeterli hava sağlanması şartıyla içten yanmalı motorlu seyyar iş ekipmanı kullanılabilir.

3. Yük kaldırmada kullanılan iş ekipmanı ile ilgili hükümler

3.1. Genel hususlar

3.1.1. Yük kaldırmak için tasarlanmış seyyar veya sökülüp-takılabilir iş ekipmanlarının zemin özellikleri de dikkate alınarak öngörülen bütün kullanım şartlarında sağlam ve kararlı bir şekilde kullanılması sağlanacaktır.

3.1.2. İnsanların kaldırılmasında sadece bu amaç için sağlanan iş ekipmanı ve aksesuarları kullanılacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 5 inci maddesindeki hükümler saklı kalmak kaydıyla olağanüstü veya acil olan istisnai durumlarda insanları kaldırmak amacıyla yapılmamış iş ekipmanı, gerekli önlemleri almak ve gözetim altında olmak şartıyla insanların kaldırılmasında kullanılabilir.

İşçiler yük kaldırmak için tasarlanmış iş ekipmanı üzerindeyken, ekipmanın kumandası için her zaman görevli bir kişi bulunacaktır. Kaldırılan kişilerin güvenilir haberleşme imkanları olacaktır. Tehlike halinde tahliye için güvenilir araçlar bulunacaktır.

3.1.3. İşin tekniği yönünden zorunlu olmadıkça kaldırılan yükün altında insan bulunmaması için gerekli tedbir alınacaktır. İşçilerin bulunabileceği korunmasız çalışma yerlerinin üzerinden yük geçirilmeyecektir. Bunun mümkün olmadığı hallerde uygun çalışma yöntemleri belirlenerek uygulanacaktır.

3.1.4. Kaldırma aksesuarları, sapanın şekli ve yapısı dikkate alınarak, kaldırılacak yüke, kavrama noktalarına, bağlantı elemanlarına ve atmosfer şartlarına uygun seçilecektir. Kaldırmada kullanılan bağlantı elemanları kullanımdan sonra sökülüyorsa, bunların özellikleri hakkında kullanıcıların bilgi sahibi olması için belirgin bir şekilde işaretlenmiş olacaktır.

3.1.5. Kaldırma aksesuarları bozulmayacak veya hasar görmeyecek şekilde muhafaza edilecektir.

3.2. Kılavuzsuz (askıda iken serbest olan yük) yükleri kaldırmakta kullanılan iş ekipmanı

3.2.1. Çalışma alanları kesişen iki veya daha fazla kaldırma aracı ile kılavuzsuz yüklerin kaldırıldığı bir alanda, yüklerin ve/veya kaldırma araçlarının elemanlarının çarpışmaması için gerekli önlemler alınacaktır.

3.2.2. Kılavuzsuz yüklerin seyyar iş ekipmanı ile kaldırılmasında ekipmanın yana eğilmesi, devrilmesi veya gerekiyorsa kaymasını veya yerinden oynamasını önlemek için gerekli tedbirler alınacaktır. Bu önlemlerin tam olarak uygulanmasını sağlayacak kontroller yapılacaktır.

3.2.3. Kılavuzsuz yükleri kaldırmakta kullanılan iş ekipmanının operatörü doğrudan veya gerekli bilgileri sağlayan yardımcı cihazlar vasıtasıyla yük yolunun tamamını göremiyorsa, operatöre yol gösterecek uzman bir kişi görevlendirilecek ve işçiler için tehlike

yaratacak yük çarpışmasını engellemek üzere gerekli düzenleme yapılacaktır.

3.2.4. Yükün işçiler tarafından elle bağlanması veya çözülmesi halinde işin güvenliyle yapılabilmesi için gerekli düzenleme yapılacak, özellikle iş ekipmanının kontrolünün doğrudan ya da dolaylı olarak işçide olması sağlanacaktır.

3.2.5. Bütün yük kaldırma işleri işçilerin güvenliğini korumak için uygun şekilde planlanacak ve gözetim altında yürütülecektir.

Özellikle bir yük, kılavuzsuz yükleri kaldırmakta kullanılan iki veya daha fazla iş ekipmanı ile aynı anda kaldırılacaksa operatörler arasında eşgüdümü sağlayacak düzenleme yapılacak ve uygulanacaktır.

3.2.6. Kılavuzsuz yüklerin kaldırılmasında kullanılan iş ekipmanı, kendisini besleyen güç kaynağı tamamen veya kısmen kesildiğinde yükü askıda tutamıyorsa, ortaya çıkabilecek risklerden işçileri korumak için uygun önlemler alınacaktır. Tehlikeli bölgeye giriş engellenmedikçe veya yükün güvenli bir şekilde askıda kalması sağlanmadıkça askıdaki yük gözetimsiz bırakılmayacaktır.

3.2.7. Hava şartlarının, güvenli kullanımı engelleyecek ve işçileri tehlikeye maruz bırakacak şekilde bozulması halinde, kılavuzsuz yüklerin kaldırılması için tasarlanmış iş ekipmanlarının açık havada kullanılması durdurulacaktır. İşçileri riske atmamak için özellikle iş ekipmanının devrilmesini önleyecek tedbirler alınacaktır.

4. Yüksekte yapılan geçici işlerde, iş ekipmanının kullanımı ile ilgili hükümler

4.1. Genel hususlar

4.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6 ncı maddesi ile bu Yönetmeliğin 5 inci maddesine uygun olarak, yüksekte yapılan geçici işler uygun bir platformda, güvenlik içinde ve uygun ergonomik koşullarda yapılamıyorsa, güvenli çalışma koşullarını sağlayacak ve devam ettirecek en uygun iş ekipmanı seçilecektir. Kişisel koruma önlemleri yerine toplu koruma önlemlerine öncelik verilecektir. İş ekipmanının boyutları, yapılan işe, öngörülen yüke uygun olacak ve tehlikesiz geçişlere izin verecektir.

Yüksekteki geçici çalışma yerlerine ulaşım, geçişlerin sıklığı, söz konusu yerin yüksekliği ve kullanım süresi göz önüne alınarak, en uygun yol ve araçlarla yapılacaktır. Seçilen bu araçlar, yakın bir tehlike durumunda işçilerin tahliyesini de mümkün kılacaktır. Ulaşım

kullanılan yol ve araçlar ile platformlar, katlar veya ara geçitler arasındaki geçişlerde düşme riski bulunmayacaktır.

4.1.2. El merdivenleri ancak, düşük risk nedeniyle daha güvenli bir iş ekipmanı kullanımı gerekmiyorsa, kısa süre kullanılacaksa veya işverence değiştirilmesi mümkün olmayan işyeri koşullarında, yukarıda 4.1.1’de belirtilen şartlara uymak kaydıyla yüksekte yapılan çalışmalarda kullanılabilir.

4.1.3. Halat kullanılarak yapılan çalışmalar ancak, risk değerlendirmesi sonucuna göre işin güvenle yapılabileceği ve daha güvenli iş ekipmanı kullanılmasının gerekmediği durumlarda yapılabilir.

Risk değerlendirmesi göz önünde bulundurularak ve özellikle işin süresine ve ergonomik zorlamalara bağlı olarak, uygun aksesuarlı oturma yerleri sağlanacaktır.

4.1.4. Seçilen iş ekipmanının türüne bağlı olarak iş ekipmanının yapısında bulunan riskleri minimuma indirmek için uygun önlemler belirlenecektir. Eğer gerekiyorsa düşmeleri önleyecek koruyucular yapılacaktır. Bu koruyucular yüksekte düşmeyi önleyecek ve işçilerin yaralanmasına da meydan vermeyecek şekilde uygun yapıda ve yeterli sağlamlıkta olacaktır. Düşmeleri önleyen toplu korumaya yönelik koruyucular ancak seyyar veya sabit merdiven başlarında kesintiye uğrayabilir.

4.1.5. Düşmeleri önleyen toplu korumaya yönelik koruyucuların, özel bir işin yapılması için geçici olarak kaldırılması gerektiği durumlarda, aynı korumayı sağlayacak diğer güvenlik önlemleri alınacaktır. Bu önlemler alınıncaya kadar çalışma yapılmayacaktır. Bu özel iş geçici veya kesin olarak tamamlandıktan sonra koruyucular tekrar yerine konacaktır.

4.1.6. Yüksekte yapılan geçici işler, işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak uygun hava koşullarında sürdürülecektir.

4.2. El merdivenlerinin kullanımı ile ilgili özel hükümler

4.2.1. El merdivenleri, kullanımı sırasında sağlam bir şekilde yerleştirilecektir. Portatif el merdivenleri, basamakları yatay konumda olacak şekilde düzgün, sağlam, ölçüsü uygun, sabit pabuçlar üzerinde duracaktır. Asılı duran el merdivenleri güvenli bir şekilde tutturulacak,

ip merdivenler hariç, yerlerinden çıkarılmayacak ve sallanması önlenecektir.

4.2.2. Portatif el merdivenlerinin kullanımı sırasında üst veya alt uçları sabitlenerek veya kaymaz bir malzeme kullanılarak veya aynı korumayı sağlayan diğer düzenlemelerle, ayaklarının kayması önlenecektir. Platformlara çıkmakta kullanılan el merdivenleri, platformda tutunacak yer bulunmadığı durumlarda, güvenli çıkışı sağlamak için platform seviyesini yeteri kadar aşacak uzunlukta olacaktır. Uzatılıp kilitlenebilir ve eklenebilir el merdivenleri, parçalarının birbirinden ayrı hareket etmeleri önlenecek şekilde kullanılacaktır. Mobil el merdivenleri, üzerine çıkılmadan önce hareketleri durdurulacak ve sabitlenecektir.

4.2.3. El merdivenlerinde her zaman işçilerin elleriyle tutunabilecekleri uygun yer ve sağlam destek bulunacaktır. Özellikle, bir el merdiveni üzerinde elle yük taşıyorsa bu durum elle tutacak yer bulunması zorunluluğunu ortadan kaldırmaz

4.3. İskelelerin kullanımı ile ilgili özel hükümler

4.3.1. İskele kabul edilmiş standartlara uygun yapıda değilse veya seçilen iskelenin sağlamlık ve dayanıklılık hesabı yapılmamış veya yapılan hesaplar tasarlanan yapısal düzenlemelere uygun değilse bunların sağlamlık ve dayanıklılık hesapları yapılacaktır.

4.3.2. Seçilen iskelenin karmaşıklığına bağlı olarak kurma, kullanma ve sökme planı uzman bir kişi tarafından yapılacaktır. Bu plan iskele ile ilgili detay bilgileri içeren standart form şeklinde olabilir.

4.3.3. İskelenin taşıyıcı elemanlarının kayması; taşıyıcı zemine sabitlenerek, kaymaz araçlar kullanarak veya aynı etkiye sahip diğer yöntemlerle önlenecek ve yük taşıyan zemin yeterli sağlamlıkta olacaktır. İskelenin sağlam ve dengeli olması sağlanacaktır. Tekerlekli iskelelerin yüksekte çalışma sırasında kaza ile hareket etmesi uygun araçlarla önlenecektir.

4.3.4. İskele platformlarının boyutu, şekli ve yerleştirilmesi yapılacak işin özelliklerine ve taşınacak yüke uygun olacak ve güvenli çalışma ve geçişlere izin verecektir. İskele platformları normal kullanımda, elemanları hareket ettirmeyecek şekilde kurulacaktır. Platform elemanları ve dikey korkulukların arasında düşmelere neden olabilecek tehlikeli boşluklar bulunmayacaktır.

4.3.5. Kurma, sökme veya değişiklik yapılması sırasında iskelenin kullanıma hazır olmayan kısımları, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğine uygun şekilde genel uyarı işaretleri ile işaretlenecek ve tehlikeli bölgeye girişler fiziksel araçlarla önlenecektir.

4.3.6. İskelelerin kurulması, sökülmesi veya üzerinde önemli değişiklik yapılması, yetkili uzman bir kişinin gözetimi altında ve bu Yönetmeliğin 11 inci maddesi uyarınca, özel riskleri ve ayrıca aşağıda belirtilen hususları kapsayan konularda yapacakları işle ilgili yeterli eğitim almış işçiler tarafından yapılacaktır.

a) İskelelerin kurulması, sökülmesi veya değişiklik yapılması ile ilgili planların anlaşılması,

b) İskelelerin kurulması, sökülmesi veya değişiklik yapılması sırasında güvenlik,

c) İşçilerin veya malzemelerin düşme riskini önleyecek tedbirler,

d) İskelelerde güvenliği olumsuz etkileyebilecek değişen hava koşullarına göre alınacak güvenlik önlemleri,

e) İskelelerin taşıyabileceği yükler,

f) İskelelerin kurulması, sökülmesi veya değişiklik yapılması işlemleri sırasında ortaya çıkabilecek diğer riskler.

Gözetim yapan kişi ve ilgili işçilere gerekli talimatları da içeren yukarıda 4.3.2.'de belirtilen kurma ve sökme planları verilecektir.

4.4. Halat kullanarak yapılan çalışmalarla ilgili özel hükümler

Halat kullanılarak yapılan çalışmalarda aşağıdaki şartlara uyulacaktır.

a) Sistemde en az iki ayrı kancalı halat bulunacak, bunlardan biri, inip çıkmada veya destek olarak kullanılan çalışma halatı, diğeri ise güvenlik halatı olacaktır.

b) İşçilere, çalışma halatına bağlı paraşütçü tipi emniyet kemeri verilecek ve kullanılacaktır. Emniyet kemerinin ayrıca güvenlik halatı ile bağlantısı sağlanacaktır.

c) Çalışma halatı, güvenli iniş ve çıkış araçları ile teçhiz edilecek ve kullanıcının hareket kontrolünü kaybetmesi halinde, düşmesini önlemek için kendiliğinden kilitlenebilen sisteme sahip olacaktır. Güvenlik halatında da, işçi ile birlikte hareket eden düşmeyi önleyici bir sistem bulunacaktır.

d) İşçi tarafından kullanılan alet, edevat ve diğer aksesuarlar paraşütü tipi emniyet kemerine veya oturma yerine veya başka uygun bir yere bağlanarak güvenli hale getirilecektir.

e) Acil bir durumda işçinin derhal kurtarılabilmesi için iş uygun şekilde planlanacak ve gözetim sağlanacaktır.

f) Bu Yönetmeliğin 11 inci maddesi doğrultusunda, işçilere yapacakları işe uygun ve özellikle kurtarma konusunda yeterli eğitim verilecektir.

Risk değerlendirmesi gözönünde bulundurularak ikinci bir halat kullanılmasının işin yapılmasını daha tehlikeli hale getirdiği istisnai durumlarda, güvenliği sağlayacak yeterli önlemler alınmak şartıyla tek bir halatla çalışma yapılabilir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 09.12.2003

Resmi Gazete Sayısı: 25311

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmelik, işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için alınacak önlemleri belirler.

Bu amaçla;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması,

b) İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi ve temsilcilerinin eğitimi, bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve dengeli katılımlarının sağlanması,

c) Yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebi ile özel olarak korunması gereken kişilerin çalışma şartları,

ile ilgili genel prensipler ve diğer hususlar bu Yönetmelikte düzenlenmiştir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini kapsar.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenmiştir.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen ;

a) Risk değerlendirmesi: İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,

b) Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi: İşyerinde sağlık ve güvenlik konularında işçileri temsil etmeye yetkili kişiyi,

c) Önleme: Mesleki riskleri önlemek veya azaltmak için işyerinde yapılan işlerin bütün aşamalarında planlanmış veya alınmış önlemlerin tümünü,

d) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenlerin Yükümlülükleri

Genel Hükümler

Madde 5 — İşverenlerin yükümlülükleri ile ilgili genel hükümler aşağıda belirtilmiştir:

a) İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür.

b) İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alması bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

c) İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemez.

İşverenin Genel Yükümlülükleri

Madde 6 — İşveren aşağıda belirtilen sağlık ve güvenlikle ilgili hususları yerine getirmekle yükümlüdür:

a) İşveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her

türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır.

İşveren, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amaç ve çalışması içinde olacaktır.

b) İşveren, sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili önlemlerin alınmasında aşağıdaki genel prensiplere uyacaktır:

1) Risklerin önlenmesi,

2) Önlenmesi mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi,

3) Risklerle kaynağında mücadele edilmesi,

4) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için, özellikle işyerlerinin tasarımında, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen gösterilmesi, özellikle de monoton çalışma ve önceden belirlenmiş üretim temposunun hafifletilerek bunların sağlığa olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi,

5) Teknik gelişmelere uyum sağlanması,

6) Tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi,

7) Teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi,

8) Toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi,

9) İşçilere uygun talimatların verilmesi.

c) İşveren, işyerinde yapılan işlerin özelliklerini dikkate alarak;

1) Kullanılacak iş ekipmanının, kimyasal madde ve preparatların seçimi, işyerindeki çalışma düzeni gibi konular da dahil işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden tüm riskleri değerlendirir. Bu değerlendirme sonucuna göre; işverence alınan önleyici tedbirler ile seçilen çalışma şekli ve üretim yöntemleri, işçilerin sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltmeli ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanmalıdır.

2) Bir işçiye herhangi bir görev verirken, işçinin sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önüne alır.

3) Yeni teknolojinin planlanması ve uygulanmasının, seçilecek iş ekipmanının çalışma ortam ve koşullarına, işçilerin sağlığı ve

güvenliğine etkisi konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunur.

4) Ciddi tehlike bulunduğu bilinen özel yerlere sadece yeterli bilgi ve talimat verilen işçilerin girebilmesi için uygun önlemleri alır.

d) Aynı işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda işverenler, yaptıkları işin niteliğini dikkate alarak; iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar, mesleki risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma ile ilgili çalışmalarını koordine eder, birbirlerini ve birbirlerinin işçi veya işçi temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirirler.

e) İş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konusunda alınacak önlemler hiç bir şekilde işçilere mali yük getirmez.

Koruyucu ve Önleyici Hizmetler

Madde 7 — İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili koruyucu ve önleyici hizmetlerin yerine getirilmesi için aşağıda belirtilen hususlara uyulacaktır:

a) Bu Yönetmeliğin 5 ve 6 ncı maddelerinde belirtilen yükümlülükler saklı kalmak kaydıyla, işveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir.

b) Sağlık ve güvenlikle görevli kişiler, işyerinde bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle hiçbir şekilde dezavantajlı duruma düşmezler. Bu kişilere, söz konusu görevlerini yapabilmeleri için yeterli zaman verilir.

c) İşyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması halinde, işveren dışarıdan bu konuda yeterlik belgesi olan uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alır.

d) İşveren hizmet aldığı kişi veya kuruluşlara, işçilerin sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel faktörler hakkında bilgi verir. Bu kişi veya kuruluşlar, bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin (b) bendinde sözü edilen işçiler ve bu işçilerin işverenleri hakkındaki gerekli bilgilere de ulaşabilmelidirler.

e) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere:

1) Görevlendirilen kişiler gerekli nitelik, bilgi ve beceriye sahip olacaktır.

2) Dışarıdan hizmet alınan kişi veya kuruluşlar gerekli kişisel beceri, mesleki bilgi ve donanımına sahip olacaktır.

3) Görevlendirilen kişiler veya dışarıdan hizmet alınan kişi veya kuruluşların sayısı; işyerinin büyüklüğü, maruz kalınabilecek tehlikeler ve işçilerin işyerindeki dağılımı dikkate alınarak, koruyucu ve önleyici çalışmaların organizasyonunu yapmaya ve yürütmeye yeterli olacaktır.

f) İşyeri içindeki veya dışındaki kişi veya kuruluşların bu maddede belirtilen sağlık ve güvenlik risklerini önleme ve risklerden korunma ile ilgili görev ve sorumlulukları açık olarak belirlenir. Bu kişi ve kuruluşlar gerektiğinde birlikte çalışırlar.

g) İşverenin yeterli mesleki bilgi, beceri ve donanımına sahip olması halinde, işyerinin büyüklüğü, işin niteliği ve işçi sayısı dikkate alınarak bu maddenin (a) bendinde belirtilen hususların yerine getirilmesi sorumluluğunu kendisi üstlenebilir.

h) İş sağlığı ve güvenliği konularında hizmet verecek kişi ve kuruluşların nitelikleri ve belgelendirilmesi ile işverenin sorumluluğu hangi hallerde üstlenebileceği ile ilgili usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir.

İlkyardım, Yangınla Mücadele ve Kişilerin Tahliyesi, Ciddi ve Yakın Tehlike

Madde 8 — İlkyardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi, ciddi ve yakın tehlike ile ilgili uyulacak hususlar aşağıda belirtilmiştir:

a) İşveren;

1) İşyerinin büyüklüğünü, yapılan işin özelliğini ve işyerinde bulunan işçilerin ve diğer kişilerin sayısını dikkate alarak; ilkyardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi için gerekli tedbirleri alır.

2) Özellikle ilkyardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

b) İşveren, (a) bendinde belirtilen ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için, işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeleri dikkate alarak, bu konuda eğitilmiş, uygun donanımına sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirir.

c) İşveren;

1) Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan tüm işçileri, tehlikeler ile bunlara karşı alınmış ve alınacak önlemler hakkında mümkün olan en kısa sürede bilgilendirir.

2) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda, işçilerin işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için gerekli talimatı verir ve gerekeni yapar.

3) Ciddi ve yakın tehlike durumunun devam ettiği çalışma şartlarında, zorunlu kalınması halinde, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilen kişiler hariç, işçilerden çalışmaya devam etmelerini istemeyecektir.

d) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk eden işçiler bu hareketleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşmeyecek ve herhangi bir zarar görmeyecektir.

e) İşveren, işçilerin kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike olduğunda ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda, kendi bilgileri doğrultusunda ve mevcut teknik donanımlar ile tehlikenin sonuçlarının engellenmesi için gerekeni yapabilecek durumda olmalarını sağlamak zorundadır.

İşçiler, kendi görevlerini yapmakta ihmal veya kusurlu davranışları olmadıkça bu hareketlerinden dolayı dezavantajlı duruma düşürülemezler.

İşverenin Diğer Yükümlülükleri

Madde 9 — İşveren yukarıda belirtilen yükümlülükleri ile beraber aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlüdür:

a) İşveren ;

1) İşyerinde risklerden özel olarak etkilenebilecek işçi gruplarının durumunu da kapsayacak şekilde sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapar.

2) Risk değerlendirmesi sonucuna göre, alınması gereken koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar verir.

3) Üç günden fazla işgünü kaybı ile sonuçlanan iş kazaları ile ilgili kayıt tutar.

4) İşçilerin uğradığı iş kazaları ile ilgili rapor hazırlar.

b) (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde belirtilen çalışmalar ve değerlendirmelerle ilgili kayıt ve dokümanların hazırlanması ile (a) bendinin (3) ve (4) numaralı alt bentlerinde belirtilen belgelerin düzenlenmesi, işyerinin büyüklüğü ve yapılan işin niteliğine göre, Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara uygun şekilde yapılır.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 10 — İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir biçimde sürdürülmesi için işçilerin bilgilendirilmesi esastır. Bu amaçla;

a) İşveren, işyerinin büyüklüğüne göre;

1) İşyerinin geneli ile işçinin çalışmakta olduğu bölümde veya yaptığı her işte yürütülen faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında,

2) Bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinin (b) bendine göre, işyerinde görevlendirilen kişiler hakkında,

işçilerin ve temsilcilerinin gerekli bilgiyi almalarını sağlamak zorundadır.

b) İşveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçilerin de, (a) bendinde belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu işçilerin işverenlerine gerekli bilgileri verir.

c) İşveren, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görev ve sorumluluğu bulunan işçilerin veya temsilcilerinin bu görevlerini yürütebilmeleri için;

1) Bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde belirtilen risk değerlendirmesi ve alınan koruyucu önlemlere,

2) Bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (a) bendinin (3) ve (4) numaralı alt bentlerinde belirtilen iş kazası kayıtları ve raporlarına,

3) Sağlık ve güvenlikle ilgili denetim faaliyetlerinden, bu konuda sorumlu kişi ve kuruluşlardan, koruma ve önleme çalışmalarından elde edilen bilgilere,

ulaşabilmelerini sağlar.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Madde 11 — İşveren sağlık ve güvenlikle ilgili konularda işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması için aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlüdür:

a) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında işçi veya temsilcilerinin görüşlerini alır, öneri getirme hakkı tanır ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlar.

b) İşverence, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya temsilcilerinin özellikle aşağıdaki konularda dengeli bir şekilde yer almaları sağlanır veya önceden görüşleri alınır:

1) Sağlık ve güvenliği önemli derecede etkileyebilecek herhangi bir önlemin alınmasında.

2) Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin (a) bendinde belirtilen işler ile 7 nci maddesinin (a) bendinde ve 8 inci maddesinin (b) bendinde belirtilen kişilerin görevlendirilmesinde.

3) Bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (a) bendinde ve 10 uncu maddesinde belirtilen hususlarda.

4) Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin (c) bendinde belirtilen işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınmasında.

5) Bu Yönetmeliğin 12 nci maddesinde belirtilen eğitimin organizasyonu ve planlanmasında.

c) İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcileri, tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

d) İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya işçi temsilcileri, bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemezler.

e) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcilerine, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için her türlü imkanı sağlar ve herhangi bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı verir.

f) İşçiler veya temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence alınan önlemlerin ve sağlanan imkanların yetersiz olduğu kanaatine varmaları halinde Bakanlığa başvurma hakkına sahiptir.

İşçi temsilcileri, işyerinde yetkili makamlarca yapılan denetimler sırasında görüşlerini bildirme hakkına sahiptir.

İşçilerin Eğitimi

Madde 12 — İşyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve sürdürülebilmesi için;

a) İşveren, her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorundadır. Bu eğitim özellikle;

- 1) İşe başlanmadan önce,
 - 2) Çalışma yeri veya iş değişikliğinde,
 - 3) İş ekipmanlarının değişmesi halinde,
 - 4) Yeni teknoloji uygulanması halinde,
- yapılır.

Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır.

b) İşveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçilerin yaptıkları işlerde karşılaştacakları sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimat almalarını sağlar.

c) Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan işçi temsilcileri özel olarak eğitilir.

d) (a) ve (c) bentlerinde belirtilen eğitim, işçilere veya temsilcilerine herhangi bir mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İşçilerin Yükümlülükleri

İşçilerin Yükümlülükleri

Madde 13 — İşçiler işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili aşağıda belirtilen hususlara uymakla yükümlüdür:

a) İşçiler, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami

dikkati gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yaparlar.

b) İşçiler, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda, özellikle;

1) Makina, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmak,

2) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymak,

3) İşyerindeki makina, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,

4) İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermek,

5) İşyerinde, sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile işbirliği yapmak,

6) İşveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde, işveren veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmak, ile yükümlüdürler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Sağlık Gözetimi

Madde 14 — İşveren, işçilerin işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak sağlık gözetimine tabi tutmakla yükümlüdür:

a) İşçilerin işe girişlerinde sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınır.

b) Yapılan işin özelliğine göre, işin devamı süresince sağlık muayeneleri düzenli aralıklarla yapılır

Risk Grupları

Madde 15 — Kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürlüler ve diğer hassas risk grupları, özellikle bunları etkileyen tehlikelere karşı korunurlar.

Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi

Madde 16 — İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar.

Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 17 — Bu Yönetmelik 12/6/1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır.

Yürürlük

Madde 18 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 19 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

