



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE ALAKALI SIKÇA SORULAN SORULAR

1. SORU: İşyerlerinde destek elemanı görevlendirilmesi nasıl gerçekleştirilir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 18.06.2013 tarih ve 28681 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 22.05.2002 tarihli ve 24762 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İlk Yardım Yönetmeliği

AÇIKLAMA: 18.06.2013 tarih ve 28681 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğinin 11’inci maddesinde:

“MADDE 11 – (1) İşveren; işyerlerinde tehlike sınıflarını tespit eden Tebliğde belirlenmiş olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 50 çalışana kadar;

a) Arama, kurtarma ve tahliye,

b) Yangınla mücadele, konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışana destek elemanı olarak görevlendirir. İşyerinde bunları aşan sayılarda çalışanın bulunması halinde, tehlike sınıfına göre her 30, 40 ve 50’ye kadar çalışan için birer destek elemanı daha görevlendirir.

(2) İşveren, ilkyardım konusunda 22/5/2002 tarihli ve 24762 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İlk Yardım Yönetmeliği esaslarına göre destek elemanı görevlendirir.” hükmü bulunmaktadır. Buna göre arama, kurtarma ve tahliye için bir, yangınla mücadele için bir olmak üzere iki eleman, ayrıca ilkyardım konusunda da İlk Yardım Yönetmeliği’nde belirtilen sayı kadar personel görevlendirilmesi gerekmektedir.

Ancak, işyerinin çalışan sayısı 10’dan az ise ve az tehlikeli sınıfta yer alıyorsa aynı Yönetmeliğin aynı maddesinin beşinci fıkrasına göre “10’dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde birinci fıkrada belirtilen yükümlülüğü yerine getirmek üzere bir kişi görevlendirilmesi yeterlidir.” hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla bu işyerlerinde; arama, kurtarma, tahliye ve yangınla mücadele için iki kişi yerine bir kişinin görevlendirilmesi yeterlidir.

2. SORU: İşyerlerinde risk değerlendirmesi yapabilecek iş güvenliği uzmanları kimlerdir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

AÇIKLAMA: 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 6’ncı maddesinde:

“Risk değerlendirmesi ekibi

MADDE 6 – (1) Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Risk değerlendirmesi ekibi aşağıdakilerden oluşur.

a) İşveren veya işveren vekili.

b) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri.

c) İşyerindeki çalışan temsilcileri. ç) İşyerindeki destek elemanları.



d) İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar.

(2) İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir.” hükmü yer almaktadır.

Buna göre, işyerinin iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü başlamış ise; risk değerlendirmesi ekibinde işyerinin çalışanları arasından atanan ya da dışarıdan İSG-Katip üzerinden sözleşme yapılan bir iş güvenliği uzmanı veya yetkilendirilmiş ortak sağlık ve güvenlik birimince işyerine İSG hizmeti sunmak üzere sözleşme yapmış iş güvenliği uzmanlığı ile işyeri hekiminin söz konusu çalışma içerisinde bulunması şarttır.

Ancak işyerinde iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü henüz başlamamış ise; risk değerlendirmesi ekibinde yukarıdaki maddenin (b) bendinde sayılanlar bulunmaksızın maddede sayılan diğer kişiler ile ekip kurulur ve bu ekip söz konusu çalışmayı yürütür. Bununla birlikte, risk değerlendirmesi yapılacak işyeri ile herhangi bir bağı olmayan bir iş güvenliği uzmanı, işyerinde yukarıda belirtilen yönetmelik hükümleri uyarınca kurulacak ekibe ancak danışmanlık yapabilir. İşveren talep ettiği takdirde aynı maddenin ikinci fıkrası kapsamında, kurulan ekibe destek olmak, çalışmanın nasıl yapılacağı hususunda ekibe yardım etmek üzere dışarıdaki işyerlerinden/kişilerden hizmet alabilir.

3. SORU: Apartmanlar için de risk değerlendirmesi yapılması yükümlülüğü mevcut mudur?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

AÇIKLAMA: İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin; çalışanlara, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla risk büyüklüğünün tahmin edilmesi ve riskin kabul edilip edilemeyeceği konusunda karar vermeye yönelik kapsamlı bir çalışma olan risk değerlendirmesi 6331 sayılı Kanun gereğince en az bir çalışanı bulunan (apartmanlar dahil) tüm işyerleri için yasal bir zorunluluktur. Bununla birlikte, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde risk değerlendirilmesinin nasıl ve kimler tarafından gerçekleştirileceği, hangi adımların izleneceği, nasıl dokümanite edileceği gibi hususlar ayrıntılı olarak yer almaktadır.

Bu kapsamda, apartmanlar da dahil çalışanların bulunduğu her çalışma ortamı için risk değerlendirmesi yapılması gerekmektedir.

4. SORU: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimini verebilecek iş güvenliği uzmanları kimlerdir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

AÇIKLAMA: 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 13’üncü maddesinde:

“Eğitimi verebilecek kişi ve kuruluşlar

MADDE 13 – (1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri;



- a) İşyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından,
- b) İşçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından, eğitimcilerin Ek-1’deki eğitim programında yer alan konulara göre uzmanlık alanları dikkate alınarak belirlenmesi kaydıyla verilir.” hükmü yer almaktadır. Buna göre işyerinde çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin, eğitimlerin verileceği işyerinin çalışanı niteliğinde olan bir iş güvenliği uzmanı tarafından veya işyerinin hizmet aldığı ortak sağlık ve güvenlik biriminin iş güvenliği uzmanı tarafından verilmesi gerekmektedir.

5. SORU: Periyodik kontrol yapmaya yetkili kişiler kimlerdir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 25.04.2013 tarihli ve 28628 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği

AÇIKLAMA: 25.04.2013 tarihli ve 28628 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği’nin 4’üncü maddesi, periyodik kontrolleri yapmaya yetkili kişiyi; “Bu Yönetmelikte belirtilen iş ekipmanlarının teknik özelliklerinin gerektirdiği ve EK-III’te yer alan istisnalar saklı kalmak kaydıyla ilgili branşlardan mühendis, tekniker ve yüksek teknikerler” olarak tanımlamaktadır. Yönetmeliğin Ek-III’ünde ise periyodik kontrollere tabi iş ekipmanlarının hangi branşlardaki mühendisler ve teknikerler tarafından yapılacağı belirtilmektedir. Yönetmeliğin periyodik kontrolleri yapmaya yetkili kişilerin bildirim ile ilgili 13 üncü maddesi 25 Nisan 2014 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir.

6. SORU: Devlet memurlarının iş güvenliği uzmanlığı yapabilme durumu nasıldır?

İLGİLİ MEVZUAT: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

AÇIKLAMA: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi çalışanlar, Kanun hükümleri gereğince özel sektöre ait işyerlerinde çalışamazlar. Devlet memuru veya kamu görevlisi olup iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip olanlar, 6331 sayılı Kanun’un 8’inci maddesinin yedinci fıkrasına istinaden kamu kurum ve kuruluşlarında iş güvenliği uzmanı olarak görev alabilirler.

7. SORU: Özel sektöre ait işyerlerinde 6331 sayılı Kanun uyarınca iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirilmesine ilişkin yürürlük tarihleri nedir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

AÇIKLAMA: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 38 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde aşağıdaki hüküm bulunmaktadır:

“MADDE 38 – (1) Bu Kanunun;

- a) 6 ve 7 nci maddeleri;
- 1) 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2020 tarihinde,
- 2) 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde,



- 3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,
b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı

tarihinde,

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, yürürlüğe girer.” Buna göre özel sektör işyerleri için iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli bulundurma yükümlülüğü;

- 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2020 tarihinde,
- 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde,
- Diğer işyerleri için 30/13/2012 tarihinde yürürlüğe girer.

8. SORU: Özel sektöre ait işyerlerinde 6331 sayılı Kanun uyarınca diğer yükümlülüklerle ilişkin yürürlük tarihleri nedir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

AÇIKLAMA: Aşağıda sıralanan hususlar Kanun kapsamındaki tüm işyerleri için 30.12.2012 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş bulunmaktadır:

- Çalışma ortamında bulunan risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılması,
- İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılması,
- Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmelerin yapılması,
- Acil durum planlarının hazırlanması,
- Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmaları,
- Çalışanların bilgilendirilmesi,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almalarının sağlanması, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması,
- Çalışan temsilcisinin görevlendirilmesi,
- Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının bildiri.

9. SORU: Kamu kurumlarının, çalışanları için iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sağlama yükümlülüğü var mı?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu



AÇIKLAMA: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilmiş olan çalışan tanımıyla; kamu veya özel sektör ayrımı yapılmaksızın çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm istihdam edilenler Kanun kapsamına alınmıştır. İşverenin genel yükümlülükleri, Kanunun özellikle 4 üncü maddesinde düzenlenmiş olup diğer maddelerde de işverenler için yükümlülükler bulunmaktadır. Bu bağlamda, Kamu kurumlarındaki çalışanlar için de idarenin, yürürlük tarihlerini dikkate alarak, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sağlama yükümlülüğü mevcuttur.

10. SORU: Kamu kurumlarında, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirilmesine ilişkin yürürlük tarihleri nedir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu

AÇIKLAMA: 12.07.2013 tarihli ve 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yapılan değişiklikle birlikte iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 38 inci maddesinin kamu kurumları için yürürlük tarihleri aşağıda belirtilmiştir:

1. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında elliden az çalışanı olan kamu kurumları için 01.07.2016 tarihinden itibaren başlayacaktır.
2. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında devamlı olarak elli ve daha fazla çalışanı olan kamu kurumları için tehlike sınıfına bakılmaksızın, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü 02.08.2013 tarihinden itibaren başlamıştır.
3. Sayı sınırı olmaksızın kamu kurumlarındaki 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olmayan diğer çalışanlar için iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü 01.07.2016 tarihinden itibaren başlayacaktır.

11. SORU: Kamu kurumlarında, 6331 sayılı Kanun uyarınca diğer yükümlülüklerle ilişkin yürürlük tarihleri nedir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

AÇIKLAMA: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilmiş olan çalışan tanımıyla; kamu veya özel sektör ayrımı yapılmaksızın çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm istihdam edilenler Kanun kapsamına alınmıştır. İşverenin genel yükümlülükleri, Kanunun özellikle 4 üncü maddesinde düzenlenmiş olup diğer maddelerde de işverenler için yükümlülükler bulunmaktadır.

6331 sayılı Kanun; 30.12.2012 tarihinden itibaren bütün işverenlere aşağıda özetlenen yükümlülükleri getirmiştir:

İşyerinde risk değerlendirmesi yapılması, (Md. 10)

Acil durum planlarının hazırlanması, yangınla mücadele ve ilk yardım çalışmalarının yapılması, (Md. 11)

Tahliye planının yapılması, (Md. 12)

İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini yapılması, (Md. 14)

Sağlık gözetiminin gerçekleştirilmesi, (Md. 15)

Çalışanların bilgilendirilmesi, (Md. 16)

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi, (Md. 17)



Çalışan temsilcisinin/temsilcilerinin görevlendirilmesi, (Md. 20) .

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması, (Md. 22)

Diğer işverenler ile İSG çalışmalarında koordinasyonun sağlanması, (Md, 23)

Kısaca 6331 sayılı Kanunda geçiş süresi tayin edilen 6 ve 7 inci maddesi dışında belirlenen işveren yükümlülüklerinin tamamına ve alt düzenlemelerle getirilen yükümlülükler kamu kurumları da uymak zorundadır.

12. SORU: Aynı işverene ait işyerlerinde İSG hizmetlerinin organizasyonu nasıl gerçekleşir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 20.07.2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

AÇIKLAMA: 6331 sayılı Kanun’da tanımlanan işyerleri, Sosyal Güvenlik Kurumuna tescil yapıldığı şekliyle esas alınır. Bu nedenle, SGK tescil numarası farklı her bir birim için tehlike sınıfı ve çalışan sayısı ayrı ayrı belirlenerek 6331 sayılı Kanun’dan doğan yükümlülükler bu birimlerin her biri için yerine getirilmelidir.

Bununla birlikte, aynı işyerine bağlı ve aynı SGK sicil numarasına sahip olmak üzere farklı yerlerde alt birimleri olan kurumlar öncelikle işyeri sicil numarasının karşılık geldiği işyeri tehlike sınıfını belirlemeli ve çalışan sayısı hesabında alt birimler de dahil bütün çalışanların toplam sayısını almalıdır. Buna göre, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile 20.07.2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12’nci maddeleri uyarınca iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli sayısı belirlenerek görevlendirme yapılır. Tam süreli istihdam gerekmediği hallerde, çalışan sayılarına göre işyerinin ihtiyacını karşılayan sayıda iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli; alt birimlere, merkezden bu hizmeti verebilir veya her bir alt birim kendi bünyesinde de bu kişileri istihdam edebilir.

13. SORU: Risk değerlendirmesi dokümanlarının Bakanlığa bildirimini nasıl gerçekleşir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 29/12/2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

AÇIKLAMA: 29/12/2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca gerçekleştirilen risk değerlendirmeleri, söz konusu Yönetmeliğin “Dokümantasyon” başlıklı 11 nci maddesinde belirtilen hususlara uygun şekilde dokümanite edilmelidir.

Diğer taraftan, aynı Yönetmeliğin "Risk değerlendirmesi ekibi" başlıklı 6 ıncı maddesinde yer alan hüküm uyarınca bahsi geçen dokümanın yine aynı maddede sayılan kişilerden oluşan bir ekip tarafından hazırlanmış olması, dokümanın sayfalarının numaralandırılarak, gerçekleştiren kişiler tarafından her sayfasının paraflanıp, son sayfasının imzalanması ve denetimlerde gösterilmek üzere işyerinde saklanması gerekmekte, ayrıca herhangi bir kuruma gönderilmesinde gerek bulunmamaktadır.



14. SORU: İş güvenliği uzmanlarının istihdam biçimleri nelerdir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

AÇIKLAMA: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na ve 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre bir işyerinde iş güvenliği uzmanı olarak hizmet verecek kişilerin ya o işyerinin çalışanı olması ya da ortak sağlık ve güvenlik birimi çalışanı olarak görevlendirilmesi gerekmektedir. Serbest meslek makbuzu keserek iş güvenliği uzmanlığı yapılamaz.

15. SORU: Kimler mesleki eğitim almalıdır?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 13.07.2013 tarihli ve 28706 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik, 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

AÇIKLAMA: 13.07.2013 tarihli ve 28706 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmeliğin 5’inci maddesinin birinci fıkrasına göre Yönetmeliğin Ek-1’indeki çizelgede yer alan işlerde çalışacakların, işe alınmadan önce, mesleki eğitime tabi tutulmaları ve aynı Yönetmeliğin 6’ncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen belgelerden birisine sahip olmaları zorunludur.

Diğer yandan işyerinin tehlike sınıfına bakılmaksızın Yönetmeliğin EK-1’indeki listede sayılan ve yapılacak veya yapılan işin tehlikeli veya çok tehlikeli olarak belirlenmesi, mesleki eğitim alma zorunluluğu için yeterlidir.

16. SORU: Meslek Lisesi mezunlarının mesleki eğitim zorunluluğu olan her işte aynı diploma ile çalışması mümkün müdür?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 13.07.2013 tarihli ve 28706 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalışanların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik

AÇIKLAMA: Mesleki eğitim belgesi ait olduğu iş kapsamında geçerli olup, 13.7.2013 tarihli ve 28706 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalışanların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik” in Ek-1 listesinde mesleki eğitim alma zorunluluğu olan ikinci bir faaliyetin yerine getirilmesi durumunda ilgili faaliyet konusunda mesleki eğitime sahip olmak zorunludur.

17. SORU: Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’in kapsamı nedir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 16/8/2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”

AÇIKLAMA: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3 üncü maddesinde, çalışan; ‘kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek



kişiyi ifade eder' şeklinde tanımlanmıştır. Bununla birlikte, 16/8/2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" in kapsamındaki işyerleri, söz konusu Kanun kapsamında kadın çalışan çalıştıran işyerleridir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, sezonluk ya da yabancı uyruklu kadın çalışan gibi sınıflandırmalar gözetmeksizin Kanun ve Yönetmelik hükümleri tüm kadın çalışanlar için uygulanır.

18. SORU: Kamu kurumlarında çalışmakta olan gebe ve emziren çalışanlar için 6331 sayılı Kanun ve "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" hükümlerinin uygulanması nasıl olmalıdır?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 16/8/2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"

AÇIKLAMA: 16/8/2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" in "Uygulamada öncelik" başlıklı 5 inci maddesinde aşağıdaki hükümlere yer verilmiştir:

"MADDE 5 - (1) Bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınır.

(2) 6331 sayılı Kanun kapsamında olup kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde çalışanlar açısından bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

(3) Bu Yönetmeliğin oda ve yurtlarla ilgili dördüncü bölümünde yer alan hükümlerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 1 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamına giren çalışanlar için uygulanmasında, 8/12/1987 tarihli ve 19658 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik hükümleri saklıdır.

(4) Oda ve yurt açma yükümlülüğü için çalışan sayısı bakımından statü ayrımı yapılmaksızın 6331 sayılı Kanuna tabi bütün çalışanlar hesaba katılır. Ancak bu çalışanların kendi özel mevzuatlarına göre kurulmuş oda, yurt, kreş veya çocuk bakımevinin bulunması halinde söz konusu yükümlülük yerine getirilmiş sayılır."

Söz konusu maddenin birinci ve ikinci fıkralarında, Yönetmelik hükümleri uygulanırken öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuat hükümlerinin dikkate alınacağı; kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir. Yönetmeliğin tüm hükümleri için 'Uygulamada öncelik' maddesi geçerlidir.

Bununla birlikte, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda aşağıdaki hususlara yer verilmiştir: "Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tesbiti:

Madde 101 – (Değişik: 132/2011-6111/105 md.)

Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.

Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez".

"Mazeret izni:



Madde 104 – (Değişik: 13/2/2011-6111/106 md.)

A) Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.

B) Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.

C) (A) ve (B) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usulle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür.

D) Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

E) Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç mali haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz."

Görüldüğü üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki gebe ve emziren kadın çalışanlar hakkında bu Kanunda özel hükümler bulunmaktadır.

Ancak, 657 sayılı Kanunun 101 inci maddesinin birinci fıkrası "Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir." hükmü ile kurumların kendi iç düzenlemelerini yapabilecekleri düzenlenmiş olup, bu iç düzenlemeler Yönetmeliğin 5 inci maddesinde bahsi geçen mevzuat düzenlemesi olarak kabul edilemez. Kurumlar yapacakları iç düzenlemeyi başta 657 sayılı Kanun hükümleri olmak üzere ve bu Kanun kapsamındaki personeli de kapsayan ve bu hususları düzenleyen başka emredici mevzuat varsa bu mevzuat çerçevesinde yapacaklardır. Dolayısıyla gebe ve emziren kadın çalışanı bulunan kurumların 101 inci madde kapsamında yapacakları çalışma şekil ve saatleri düzenlemeleri öncelikle 657 sayılı Kanunda açıkça düzenlenen hükümlere aykırı olmayacak bu Kanunda bulunmayan hükümler açısından ise tüm çalışanları kapsayan 6331 sayılı Kanun ile "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" hükümlerine aykırı olmayacaktır.

Sonuç olarak, 657 sayılı Kanun kapsamındaki çalışanlar için öncelikle bu Kanun hükümlerinin uygulanması, burada hüküm bulunmaması halinde ise 6331 sayılı Kanun ile "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

19. SORU: Gebe ve emziren çalışanların günde en fazla çalıştırılabileceği süreler hususunda 6331 sayılı Kanun ve "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" hükümleri uygulanması hususu nasıl olmalıdır?



İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 16/8/2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

AÇIKLAMA: 16/8/2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”in çalışma saatleri ile ilgili 9 uncu maddesinde “Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz” ifadesi yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 66 ncı maddesine göre, çocuk emziren kadın çalışanların çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler, günlük çalışma süresinden sayılan haller arasında yer almaktadır. Bahsi geçen mevzuat hükümleri uyarınca, gebe veya emziren çalışan günde en fazla 7,5 saat çalıştırılır, emziren çalışanın 1,5 saatlik süt izni çalışma süresinden sayılır ve bu nedenle çalışanın günlük fiili çalışma süresi süt izni düşüldükten sonra 6 saati geçemez.

20. SORU: Emziren çalışanlar için süt izninin kullanılmasında, “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” hükümlerinin uygulanması nasıl olmalıdır?

İLGİLİ MEVZUAT: 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 16/8/2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”

AÇIKLAMA: Çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kaymak kaydıyla analık ve süt izninde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesi hükümleri uygulanacaktır. Buna göre, aynı maddenin son fıkrasında belirtildiği üzere bir yaşından küçük çocuklarını emziren çalışanlar, süt izni süresinin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanacağını çalışanın kendisince belirleyebileceğine ilişkin açık hüküm bulunduğundan söz konusu duruma ilişkin değerlendirme çalışan tarafından yapılır.

21. SORU: “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” uyarınca işverenlerin kreşler ile yaptığı sözleşmelerin Bakanlığa bildirilmesi hususu nasıl gerçekleşir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 16/8/2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”

AÇIKLAMA: 16/8/2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te sadece işyerinde oda veya yurt açan işverenin bildirimde bulunması hüküm altına alınmış, bu kapsamda yapılan sözleşmelerin Bakanlığımız birimlerine bildirimine gerek olmadığı belirtilmiştir. Ancak ilgili belgelerin denetimlerde gerek duyulması halinde incelenmek üzere kayıt altına alınması gerekmektedir.

22. SORU: “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” uyarınca toplam kadın çalışan sayısının hesabında büyükşehirlerde belediye mücavir alanları ilçe belediyeleri midir?

İLGİLİ MEVZUAT: 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu, 16/8/2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”



AÇIKLAMA: 16.08.2013 tarihli ve 28737sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’in 13 üncü maddesinin dördüncü fıkrası “Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.” şeklindedir.

Bununla birlikte, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun “Tanımlar” başlıklı 3 üncü maddesinde;

“a) Büyükşehir belediyesi: Sınırları il mülki sınırı olan ve sınırları içerisindeki ilçe belediyeleri arasında koordinasyonu sağlayan; idarî ve malî özerkliğe sahip olarak kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisini,

c) İlçe belediyesi: Büyükşehir belediyesi sınırları içinde kalan ilçe belediyesini” ifade ettiği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu Kanunun “Büyükşehir belediyesinin sınırları” başlıklı 5 inci maddesinde ise; “Büyükşehir belediyelerinin sınırları, il mülki sınırlarıdır. İlçe belediyelerinin sınırları, bu ilçelerin mülki sınırlarıdır.” ile “Büyükşehir belediyelerinin sınırları, adını aldıkları büyükşehirlerin belediye sınırlarıdır. İlçe belediyelerinin sınırları, bu ilçelerin, büyükşehir belediyesi içinde kalan kısımlarının sınırlarıdır.” hükmünü haizdir.

Diğer yandan, 5393 sayılı Belediye Kanununun “Tanımlar” başlıklı 3 üncü maddesinde ise;

“a) Belediye: Belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisini,” şeklinde ifade edilmektedir.

Yukarıda yer alan mevzuat hükümleri birlikte incelendiğinde belediye ve büyükşehir belediyesine ilişkin alanların ayrı Kanunlarla düzenlendiği dolayısı ile farklı kavramlar olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, 5216 sayılı Kanunundaki “Büyükşehir belediyesi” ve “İlçe belediyesi” tanımları ile sınırları düzenleyen 5 inci madde hükmü ile de büyükşehirlerdeki ilçe belediyelerinin sınırları “bu ilçelerin, büyükşehir belediyesi içinde kalan kısımlarının sınırları” olarak düzenlenmiştir. Yani büyükşehir ilçe belediyeleri, büyükşehir belediyesi sınırları içinde ancak sınırları belirli ayrı idari yapılardır.

“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”in 13 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında “belediye ve mücavir alan sınırları içinde” ifadesi kullanılmış olup, büyükşehir belediyesi sınırları şeklinde bir ibareye yer verilmemiştir. Tüm bu hususlar dikkate alındığında büyükşehir belediyesi statüsündeki illerde, ilçe belediye sınırlarının esas alınması gerekir.

23. SORU. Çalıştığım işyerinde aynı zamanda iş güvenliği uzmanı olarak da çalışabilir miyim?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

AÇIKLAMA: 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’in “İş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü” başlıklı 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde;

“MADDE 5 – (1) a) (Değişik:RG-11/10/2013-28792) Çalışanları arasından 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (f) bendindeki niteliklere sahip çalışanı, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirir.” hükmü yer almaktadır. Buna göre, söz konusu



Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde açıklanan niteliğe sahip olunması halinde, işyerinde sürdürülen asli görevin yanı sıra iş güvenliği uzmanlığı hizmeti için de sözleşme yapılabilir.

24. SORU: İşletmelerin (az tehlikeli sınıfta yer alan) iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bedeline ilişkin Devlet desteği sağlanması nasıl gerçekleşir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 24/12/2013 tarihli ve 28861 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik

AÇIKLAMA: 24/12/2013 tarihli ve 28861 sayılı Resmi Gazete’de, kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az çalışanı bulunanlardan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için sağlanacak desteğin usul ve esaslarının belirlendiği, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik, yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Yönetmelik az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerini kapsamamakta olup, 6331 sayılı Kanunun 7 nci maddesi ile bu konu hususunda bir düzenleme yapılması ise Bakanlar Kurulu uhdesine bırakılmıştır.

25. SORU: İşletmelere devlet desteği nasıl sağlanacak, bildirimler ne zaman ve nasıl yapılmalıdır?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 24/12/2013 tarihli ve 28861 sayılı Resmi Gazete’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik

AÇIKLAMA: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 7 inci maddesi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesine yönelik usul ve esasları belirtmektedir. Bu madde doğrultusunda 28861 sayılı ve 24/12/2013 tarihli Resmi Gazete’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik yayımlanmıştır. Bu Yönetmelik hükümleri doğrultusunda 1/1/2014 tarihinden itibaren 10’ dan az çalışanı olan ve tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından devlet desteği sağlanacaktır. İşverenlerin bu destekten faydalanmasında işverenin 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında Türkiye genelinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalıştırılan toplam sigortalı sayısı esas alınacaktır. İşyerlerinin bu destekten faydalanması için İSG-KATİP sistemine kayıtlı onaylanmış ve devam eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin, hizmet sunucusu ile yapılmış bir sözleşmesinin olması şarttır. Bu destek, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin sigortalı başına günlük miktarı 16 yaşından büyük sigortalılar için belirlenen prime esas kazanç alt sınırının günlük tutarının sırasıyla %1,4 ve %1,6’sı kadar olacaktır. Destek kapsamında iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında hizmet sunucularından alınabilecektir.

26. SORU: İşyerinin tehlike sınıfı nasıl belirlenir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı (Değ. 4/2/2014 - 28903) Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği.

AÇIKLAMA: İşyeri SGK sicil numarasının ilk 2, 3, 4 ve 5. rakamı işyeri faaliyet kodunu / işkolu kodunu göstermektedir. 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı (Değ. 4/2/2014 - 28903) Resmi Gazete’de



yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde dörtlü kodlara karşılık gelen bu kod içeriğine göre bir veya daha fazla altılı koda ayrıştırılmıştır. Tescilin doğru olduğu dörtlü kodlar için tehlike sınıfı, işyerinin esas faaliyetini tanımlayan, tescil kodu /iş kolu kodunun altındaki altılı faaliyet kodunun karşısındaki tehlike sınıfıdır.

Dörtlü tescil kodu/iş kolu kodunun esas işe karşılık gelmediği durumlarda SGK İl Müdürlükleri veya Sosyal Güvenlik Merkezlerine başvurarak tescilin değiştirilip NACE Altılı Faaliyet kodunun yeniden seçilmesi gerekmektedir.

27. SORU: Apartmanlar için tehlike sınıfının belirlenmesi nasıl gerçekleşir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı (Değ. 4/2/2014 - 28903) Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği.

AÇIKLAMA: İşyeri SGK sicil numarasının ilk 2, 3, 4 ve 5. rakamı işyeri faaliyet kodunu / işkolu kodunu göstermektedir. 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı (Değ. 4/2/2014 - 28903) Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde dörtlü kodlara karşılık gelen bu kod içeriğine göre bir veya daha fazla altılı koda ayrıştırılmıştır. Tescilin doğru olduğu dörtlü kodlar için tehlike sınıfı, işyerinin esas faaliyetini tanımlayan, tescil kodu /iş kolu kodunun altındaki altılı faaliyet kodunun karşısındaki tehlike sınıfıdır.

Apartman/site yönetimleri, 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı (Değ. 4/2/2014 - 28903) Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde "68.32: Bir ücret veya sözleşme temeline dayalı olarak gayrimenkulün yönetilmesi" altında değerlendirilmekte ve NACE Altılı Faaliyet kodu "68.32.02: Bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak yapılan gayrimenkul yönetimi faaliyetleri (Site yöneticiliği, mobil ev alanlarının, müşterek mülkiyetli konutların, devre mülklerin, ikamet amaçlı olmayan mülklerin, vb. yönetimi)" veya site yönetimleri için "68.32.04: Bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak yapılan apartman yöneticiliği" şeklindedir. Apartman / site yönetimine bağlı çalışanların faaliyetinin tehlike sınıfının işyerinin esas faaliyetinin tehlike sınıfından farklı olması halinde işveren İSG hizmetleri ile ilgili yükümlülüklerini esas faaliyetine ait tehlike sınıfına göre yerine getirir. Ancak Yönetime bağlı yürütülen faaliyetler içinde esas işin tehlike sınıfından yüksek tehlike sınıfında yer alan faaliyetler için işveren her türlü önlemi almakla yükümlüdür.

Dörtlü tescil kodu/iş kolu kodunun esas işe karşılık gelmediği durumlarda SGK İl Müdürlükleri veya Sosyal Güvenlik Merkezlerine başvurarak tescilin değiştirilip NACE Altılı Faaliyet kodunun yeniden seçilmesi gerekmektedir.

28. SORU: İşyerlerinin tescil değişikliği nasıl yapılır?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı (Değ. 4/2/2014 - 28903) Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği.

AÇIKLAMA İSG hizmetleri ile ilgili sözleşmelerin yapıldığı İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı (İSG- KATİP)'nda işyeri bilgileri SGK'dan alındığından söz konusu bilgileri SGK değiştirebilmektedir. Bu nedenle tescil değişikliği için bağlı bulunulan SGK İl Müdürlüğü Tescil Birimlerine başvurulması gerekmektedir.

29. SORU: İşyeri faaliyetinin hangi altılı NACE koduna karşılık geldiği nasıl bulunur?



İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı (Değ. 4/2/2014 - 28903) Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği

AÇIKLAMA: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde NACE Rev.2 Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması kullanılmıştır. Tebliğde ve / veya sınıflamada işyerinin faaliyeti bulunamıyor ise sınıflamada yetkili kurum olan Türkiye İstatistik Kurumuna (TÜİK) başvurulması gerekmektedir.

30. SORU: İşyeri tescil kodunun İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nde bulunmadığı durumlarda işyerinin tehlike sınıfının belirlenmesi nasıl gerçekleşir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı (Değ. 4/2/2014 - 28903) Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği

AÇIKLAMA: İşyerinin (minimum) 23 haneli olan SGK Sicil Numarasının ilk 2.3.4. ve 5 karakterleri iş kolu kodu/faaliyet kodu/ tescil kodu olarak isimlendirilir. Bu 4 haneli kod işyerinin esas faaliyetini tanımlamaktadır. Bazı iş kolu kodu/faaliyet kodu/ tescil kodlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde karşılığı bulunmamaktadır. Bu kodlar için aşağıdaki tabloya göre önce doğru 4 lü kod seçilmeli, sonra seçilen 4 lü iş kolu kodunun altında yazılmış faaliyetlerden yapılan işi en iyi tanımlayan altılı kod seçilmelidir. Seçilen kod, 6 lı NACE kodu; karşısında yazan tehlike sınıfı da işyerinin tehlike sınıfıdır.

31. SORU: İSG hizmetleri ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi nasıl olmalıdır?

İLGİLİ MEVZUAT: 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

AÇIKLAMA: 4857 sayılı İş Kanununun Tanımlar Başlıklı 2. Maddesinin yedinci fıkrasında “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.” şeklinde asıl işveren – ait işveren ilişkisi tanımlanmıştır.

Alt işverenlik hizmeti alan asıl işveren, kendi işyeri ve çalışanları için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki tüm yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır. Benzer şekilde alt işverenler de çalışanlarının hizmet sundukları işyerinin görev yaptıkları bölümlerine özgü risk değerlendirmesi çalışmaları da dahil olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması gibi birçok konudan yükümlüdür. Sonuç olarak; asıl işverenin alt işveren çalıştırdığı işyerlerinde müteselsilen sorumlu olması nedeniyle, ilgili hususlara dikkat etmesi ve alt işverenleri arasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda koordinasyonu sağlaması gerekmektedir.

32. SORU: Elle taşıma işlerinde minimum taşınacak yük miktarı nedir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 11/2/2004 tarih ve 25370 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği, 29/12/2012 ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği



AÇIKLAMA: Elle taşıma işlerinden kaynaklanabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, 11/2/2004 tarih ve 25370 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Elle Taşıma İşleri Yönetmeliğinde ele alınmaktadır. İlgili Yönetmelikte elle taşınabilecek yükün büyüklüğü, ağırlığı, şekli vb. özellikleri belirtilmemekle birlikte aynı Yönetmeliğin ekinde yer alan bütün hususlar ve yükün özellikleri de göz önünde bulundurularak, yapılan işteki sağlık ve güvenlik koşullarının değerlendirilmesi ve bu değerlendirme neticesinde uygun önlemlerin alınması hükme bağlanmıştır.

Yapılan her işin ve o işi yapan her çalışanın maruz kalabileceği ergonomik tehlikelerin değişiklik göstermesi sebebiyle işverenin çalışanlarının elle taşıyabileceği yükleri belirlerken mevcut ya da muhtemel riskleri, 29/12/2012 ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği kapsamında değerlendirmesi uygun olacaktır. Mevcut yönetmeliklerde bir çalışanın azami taşıyabileceği yük ile ilgili bir ağırlık belirtilmediği için işverenler, yükün uygun yöntemlerle özellikle mekanik sistemler kullanılarak taşınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almak ve yükün elle taşınmasının kaçınılmaz olduğu durumlarda, elle taşımadan kaynaklanan riski azaltmak için uygun yöntemler kullanılmasını sağlamakla yükümlüdür.

33. SORU: Geçici veya belirli süreli işlerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri nasıl verilir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 15/05/2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 23.08.2013 tarihli ve 28744 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik

AÇIKLAMA: 23.08.2013 tarihli ve 28744 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik” in 6 ve 7 nci maddelerinde;

“Çalışanların bilgilendirilmesi

MADDE 6 – (1) İşveren, belirli süreli işlerde veya geçici süreli iş ilişkilerinde 6331 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinde belirtilen bilgilendirme yükümlülüğü saklı kalmak kaydı ile çalışanlara;

- İşe başlamadan önce yapacakları işin ne olduğu ve bu işte karşılaştıkları riskler hakkında gerekli bilgilerin verilmesini sağlar.
- Özellikle yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek, tecrübe ve gerekli sağlık gözetiminin neler olduğu konusunda bilgi verilmesini sağlar. Ayrıca iş nedeniyle ortaya çıkabilecek ilave özel riskler açıkça belirtilir.

Eğitim

MADDE 7 – (1) 6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesi hükmü ile birlikte işveren, belirli süreli veya geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanların bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almalarını sağlar.” hükmü yer almaktadır. Ayrıca; 15/05/2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" in 6 ncı maddesinin ikinci fıkrasında işverenin, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlayacağı ve yine aynı Yönetmeliğin 8 inci maddesinde eğitimlerde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağı hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda bahsi geçen mevzuat hükümleri doğrultusunda; eğitimlerin işe başlamadan önce verilmesi gerektiği ve çalışma yerinden farklı bir yerde verilebileceği, eğitim sürelerinin çalışma süresinden sayılacağı ve bu süreçte de çalışanların sosyal güvencelerinin sağlanması gerekmektedir.



34. SORU: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde A sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanının yanı sıra B sınıfı veya C sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı çalıştırmaya veya görevlendirmeye de gerek var mıdır?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı (Değ. 4/2/2014 - 28903) Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği

AÇIKLAMA: 29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış olan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12’nci maddesinin dördüncü fıkrasında:

“(4) Çok tehlikeli sınıfta yer alan (Değişik ibare:RG-11/10/2013-28792) 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her (Değişik ibare:RG-11/10/2013-28792) 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının (Değişik ibare:RG-11/10/2013-28792) 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.” hükmü yer almaktadır.

Buna göre toplam çalışan sayısı üzerinden yeterli sayıda A sınıfı sertifika sahibi iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi yeterli olmakla birlikte işverenler istemeleri halinde yetkili sertifikaya sahip istedikleri sayıda iş güvenliği uzmanını da görevlendirebilirler. Bu durumda, görevlendirme işlemleri yine İSG-Katip sistemi üzerinden yapılmalıdır.

35. SORU: Diğer sağlık personeli olarak çalışacaklara ilişkin sertifika şartı aranır mı?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20/7/2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

AÇIKLAMA: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’in geçici 2 nci maddesi ile diğer sağlık personeli olarak görevlendirilecek uygun niteliğe haiz kişilerde 1/1/2015 tarihine kadar Yönetmeliğin EK-4’ünde yer alan örneğe uygun belgeye sahip olma şartı aranmamakta, ancak bu kişilerin 1/1/2016 tarihine kadar söz konusu belgeye sahip olması zorunluluğu getirilmektedir. Bununla birlikte 1/1/2015 tarihinden sonra görevlendirileceklerde EK-4’te yer alan örneğe uygun belgeye sahip olma şartı aranmaktadır.

36. SORU: Ölçüm laboratuvarı kurmak için nereye başvurmak gerekir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20.08.2013 tarihli ve 28741 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik

AÇIKLAMA: 20.08.2013 tarihli ve 28741 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik ile; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında çalışma ortamındaki kişisel maruziyetlere veya çalışma ortamına yönelik fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenlerle ilgili iş hijyeni ölçüm, test ve analizleri yapacak özel veya kamuya ait kurum ve kuruluş laboratuvarlarının yetkilendirilmesine ilişkin usul ve esaslar



düzenlenmiştir. Söz konusu Yönetmeliğin “Laboratuvarın yükümlülükleri” başlıklı 6 ncı maddesinde; “işyerinde iş hijyeni ölçüm, test ve analizlerinin, Yönetmeliğin 2 nci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen istisnalar hariç, bu konuda ön yeterlik veya yeterlik belgesine sahip laboratuvar tarafından yapılacağı” hükmü yer almaktadır. Ayrıca Yönetmeliğin “Başvuru ve Belgelendirme ile İlgili Usul ve Esaslar” başlıklı dördüncü bölümünde başvuru ve belgelendirmeye ilişkin süreç açıklanmış olup Yönetmeliğin Ek-2’sinde başvuru dilekçesi örneği de bulunmaktadır. Söz konusu Yönetmeliğin “Başvuru dosyası” başlıklı 18 inci maddesinin birinci fıkrasına göre, yeterlik belgesi veya ön yeterlik belgesi almak isteyen laboratuvarlar, Ek-2’de örneği verilen dilekçe ile Genel Müdürlüğe (İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğüne) başvurur.

37. SORU: Kamu çalışanları için iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini nasıl yapılır?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

AÇIKLAMA: 6331 sayılı Kanun'un "İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini" başlıklı 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasında; “İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur.” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm kapsamında, kamu çalışanları için yapılacak bildirimlere yönelik henüz elektronik bir sistem oluşturulmadığından, bildirimlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna yazılı olarak yapılması gerekmekte olup söz konusu sistemin kurulmasına ilişkin çalışmalar da sürdürülmektedir.

38. SORU: 6331 sayılı Kanun kapsamındaki sağlık raporları nereden alınabilir?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20/7/2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

AÇIKLAMA: 20/07/2013 tarih ve 28713 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin geçici 3 üncü maddesinde; kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan tüm işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği yönünden özellikli rapor niteliğinde olan işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerinin aynı 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce olduğu gibi kamu sağlık hizmeti sunucuları (sağlık ocakları, hastaneler, vb.) tarafından düzenlenebileceği hüküm altında alınmıştır. İşyeri söz konusu kapsamda ise çalışanların sağlık raporlarının, kamu sağlık hizmeti sunucularından alınabilmesi, eğer işyeri bu kapsamda değilse; bu raporların işyerinde görevli işyeri hekimi veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminden veya toplum sağlığı merkezinden alınabilmesi mümkündür.

39. SORU: Çırak ve stajyerlere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi gerekiyor mu?

İLGİLİ MEVZUAT: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

AÇIKLAMA: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerlerde dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Söz konusu Kanun ile çırak ve



stajyerlerin kapsama dâhil edilerek mesleki risklerden korunmaları ve sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını güvence altına alınmıştır.

15 Mayıs 2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 13 üncü maddesinde bu eğitimlerin kimler tarafından verilebileceği belirtilmektedir. Stajyerlerin mesleki eğitim görecekları işyerlerinin işverenleri bu eğitimleri bağlı buldukları meslek odalarından veya işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri bünyesinden sağlayabilirler.

40. SORU: İşyerinde yangın çıkış kapıları nasıl olmalıdır?

İLGİLİ MEVZUAT: 07/11/2007 tarihli ve 2007/12937 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 17.07.2013 tarih ve 28710 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik

AÇIKLAMA: İşyeri bina ve eklentilerinde uygulanacak asgari sağlık ve güvenlik şartlarının belirlenmesinde temel amaç herhangi bir tehlike durumunda, bütün çalışanların işyerini derhal ve güvenli bir şekilde terk etmelerini sağlamaktır. 17 Temmuz 2013 tarihli ve 28710 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmeliğin Ek-1 İşyeri Bina ve Eklentilerinde Uygulanacak Asgari Sağlık Ve Güvenlik Şartları kısmınının 10 uncu maddesinin (ç) bendinde “Acil çıkış kapılarının, acil durumlarda çalışanların hemen ve kolayca açabilecekleri şekilde olması sağlanır. Bu kapılar dışarıya doğru açılır. Acil çıkış kapısı olarak raylı veya döner kapılar kullanılmaz.” ve (d) bendinde “Acil çıkış yolları ve kapıları ile buralara açılan yol ve kapılarda çıkışı zorlaştıracak hiçbir engel bulunmaması, acil çıkış kapılarının kilitli veya bağlı olmaması sağlanır.” ifadeleri yer almaktadır. Ayrıca söz konusu yönetmelikte 07/11/2007 tarihli ve 2007/12937 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygun olması gerektiği ifade edilmektedir.

41. SORU: Kişisel Koruyucu Donanımların Belgelendirilmesi İşlemleri nasıl gerçekleştirilmektedir?

İLGİLİ MEVZUAT: 4703 Sayılı Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun, 29.11.2006 tarih ve 26361 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği, , 11.03.2012 tarih ve 28230 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ

AÇIKLAMA: Kişisel Koruyucu Donanımların belgelendirilme prosedürü KKD’lerin kategorilerine göre değişiklik göstermektedir.

• KATEGORİ I: BASİT YAPIDAKİ KKD’LER

Üretici; ürünün temel sağlık ve güvenlik gereklerine uygunluğunu sağlamalı, teknik dosya hazırlamalı AT Uygunluk Beyanı düzenleyerek CE işaretini iliştiirmelidir.

• KATEGORİ II: KATEGORİ I VE II DIŞINDA KALAN KKD’LER

Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliğinin 9 uncu maddesinde belirtildiği üzere CE İşareti iliştiirilebilmesi için AT Tip İncelemesi gerekir.

Bu durumda; üretici teknik dosya hazırlar, onaylanmış kuruluş AT tip inceleme belgesi düzenler ve üretici AT Uygunluk Beyanı düzenleyerek ürüne CE işareti iliştiirir



• KATEGORİ III: KARMAŞIK YAPIDAKİ KKD' LER

Üretici teknik dosya hazırlar, Onaylanmış Kuruluş AT tip inceleme belgesi düzenler ve Onaylanmış Kuruluş tarafından yılda bir yapılacak denetimlere ilişkin “Nihai Ürün için Avrupa Topluluğu Kalite Kontrolü” veya “Üretimde Avrupa Topluluğu Kalite Kontrol Sistemi” prosedürlerinden birini seçer. (89/686/EEC – 11A & 11B) Üretici AT Uygunluk Beyanı hazırlayarak ürüne CE işareti ilişirir.

İmalatçı homojen bir üretimin sağlanması için gerekli bütün önlemleri alır.

42. SORU: Kişisel koruyucu donanımların işyerlerinde kullanımında önemli hususlar nelerdir?

İLGİLİ MEVZUAT: 02.07.2013 tarih ve 28695 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan *Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik*, 29.11.2006 tarih ve 26361 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan *Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği*

AÇIKLAMA: Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik 6331 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi ve 89/656/EEC sayılı Direktif esas alınarak hazırlanmış olup sanayiden sayılan ve İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde uygulanmaktadır.

İşyerlerinde belirlenen risklerin alınan teknik önlemler, toplu koruma uygulamaları, iş organizasyonu veya çalışma yöntemleri ile önlenememesi ya da azaltılamaması durumunda kişisel koruyucu donanımlar kullanılacaktır. İşyerlerinde kullanılan kişisel koruyucu donanımların KKD Yönetmeliğine uygun olarak tasarlanmış ve üretilmiş olması gerekmektedir.

- İşveren işyerindeki muhtemel riskleri değerlendirmeli, kişisel koruyucu donanımları kullanacak kişiye, söz konusu risklere ve kullanılacağı koşullara göre seçmeli ve seçtiği KKD'nin güvenli ürün olmasına yani CE işareti taşımasına, Türkçe kullanım kılavuzu bulunmasına dikkat etmeli ve kişisel koruyucu donanımları ücretsiz olarak vermelidir. Kişisel koruyucu donanımları hangi risklere karşı kullanacağı konusunda çalışanı bilgilendirmeli ve KKD'nin kullanımı konusunda uygulamalı olarak eğitim verilmesini sağlamalıdır.
- Çalışanlar ise işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmak ve muhafaza etmekle sorumludur.

43. SORU: Kişisel Koruyucu Donanım Türleri nelerdir?

İLGİLİ MEVZUAT: 29.11.2006 tarih ve 26361 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan *Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği*, 11.03.2012 tarih ve 28230 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan *Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ*

AÇIKLAMA: 2 Temmuz 2013 tarihli ve 28695 sayılı Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliği Ek 3’ünde KKD’lerin kullanılması gerekli olabileceği işler ve sektörler ve Ek 2De kullanılacak KKD’lerin listesi yer almaktadır. Aşağıda sektörlerde kullanılan KKD türlerine göre örnekler verilmektedir.

Baş koruyucuları: Plastik iç destekli başlık, baret, yangın başlığı, bisikletçi kaskı, kepler, boneler, siperlikli veya siperliksiz saç fileleri

Kulak koruyucuları: Kulak içine ve dışına takılan tüm koruyucular, kulak tıkaçları, manşonlu kulaklıklar, baretlerle birlikte takılan kulaklıklar ve benzeri cihazlar

Göz Koruyucular: Güneş gözlüğü, taşlama gözlüğü, kaynak gözlüğü, asit gözlüğü Yüzü kısmen veya tamamen koruyucu donanımlar: Kaynakçı siperi, yüz



siperleri Solunum sistemi koruyucuları: Toz maskesi, gaz maskesi, hava beslemeli gaz maskeleri, gaz maskesi filtreleri

El ve kol koruyucuları: Eldivenler, parmaksız eldivenler, parmakları birleşik eldivenler, sadece parmakları veya avuç içini koruyan giysiler dâhil eli veya elin bir kısmını koruyan tüm koruyucular

Ayak ve bacak koruyucuları: Çelik burunlu ve tabanlı ayakkabılar, dizlik, tozluk, çizme

Koruyucu giysiler: Reflektif yelek, biyolojik/kimyasal risklere karşı koruyucu tulum, ısıya dayanıklı tulum, asit ve kimyasal önlüğü, dalgıç elbiseleri ve su kayağı için koruyucu giysiler vb. spor aktiviteleri için kullanılan koruyucu giysiler

Yüksekten düşmeye karşı koruyucular: Emniyet kuşağı, emniyet kemerleri bacak bantları, tam vücut emniyet kemerleri, bel tipi emniyet kemerleri, mesleki kullanım için ucu kancalı halat (lanyard), seyyar düşme engelleyicileri, karabinalar, enerji soğurucular, bağlayıcılar, bağlama noktaları vs.

Boğulmayı önleyici donanımlar: Boğulmayı önlemek üzere tasarlanıp üretilmiş can yelekleri, su üstünde tutmaya yardımcı donanımı içeren yüzme giysileri, yüzme kollukları

44. SORU: Kişisel koruyucu donanımların taşınması gereken özellikler nelerdir?

İLGİLİ MEVZUAT: 29.11.2006 tarih ve 26361 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan *Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği*, 23.02.2012 tarih ve 28213 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “CE” İşareti Yönetmeliği, 02.07.2013 tarih ve 28695 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan *Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik*

AÇIKLAMA: Kişisel Koruyucu Donanım (KKD);

- 1) Bir veya birden fazla sağlık ve güvenlik tehlikesine karşı korunmak için kişilerce giyilmek veya taşınmak amacıyla tasarlanmış herhangi bir cihaz, alet veya malzemeyi,
 - 2) Kişiyi aynı anda bir veya daha fazla muhtemel risklere karşı korumak amacıyla imalatçı tarafından bir bütün haline getirilmiş birçok cihaz, alet veya malzemedan oluşmuş bir donanımı,
 - 3) Belirli bir faaliyetin yapılması için korunma amacı olmaksızın, taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzemeyi
- ifade eder.

Tüm kişisel koruyucu donanımlar, CE işareti taşınmalı, Türkçe kullanım kılavuzu bulunmalı ve KKD Yönetmeliğinde tanımlanan temel sağlık ve güvenlik gerekliliklerini karşılamalıdır. Standartlara uygun üretilmiş bir KKD’nin temel gereklilikleri karşıladığı kabul edilir.

CE Uygunluk İşareti: Üreticinin, Kişisel Koruyucu Donanımlar Yönetmeliğinden kaynaklanan bütün yükümlülüklerini yerine getirdiğini ve bir KKD’nin ilgili tüm uygunluk değerlendirme işlemlerine tabi tutulduğunu gösteren işareti ifade eder.

Tüm Kişisel Koruyucu Donanımlarda Bulunması Gereken Temel Sağlık ve Güvenlik Özellikleri:

- Tasarım yönünden ergonomik olmalıdır. Kullanıcının vücut yapısına ergonomik gereksinimlerine ve sağlık durumuna uygun olur. Gerekli ayarlamalar yapıldığında kullanana tam uyar.
- Koruma Düzeyleri ve Sınıfları yönünden mümkün olan en üst düzeyde koruma sağlamalıdır.



- KKD'nin kendisi tehlikeye yol açmamalıdır. Çalışırken kullanıcıyı engellememelidir. Hafif, dayanıklı olmalıdır.
- Farklı KKD ile birlikte kullanılacaksa uyumlu olduğu KKD tipleri veya sınıflarının listesi bulunmalıdır.

45. SORU: Eğitim kurumları yetkilendirme işlemleri nasıl gerçekleşir?

İLGİLİ MEVZUAT: 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan *İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*; 20.07.2013 tarih ve 28713 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan *İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*

AÇIKLAMA: Ticari Şirketler İçin Eğitim Kurumu Başvuru Belgeleri

- 1- Başvuru dilekçesi (İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitim kurumunun açılacağı adres açıkça belirtilecek)
- 2- Ticaret Sicil Gazetesi (Faaliyet konuları içinde işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini düzenlemek ve bu hususta eğitim kurumu açmak ibaresi yer almalı)
- 3- Şirket yetkililerinin imza sirküleri 4- Sorumlu müdür eğitici belgesi
- 5- Sorumlu müdürün tam süreli iş sözleşmesi
- 6- Sorumlu müdür şirket ortağı ise tam gün görev yapacağına dair taahhütname 7- Eğitim kurumunda tam süreli görev alacak bütün eğiticilerin eğitici belgeleri 8- Eğitim kurumunda tam süreli görev alacak eğiticilerin iş sözleşmeleri
- 9- Yapı kullanma izin belgesi (binanın bulunduğu yerin ilgili belediyesinden alınacaktır). 10- Kira sözleşmesi
- 11- Numarataj veya adres tespit belgesi
- 12- Tapu senedi
- 13- 1/50 ölçekli plan (Mimar veya mühendis tarafından çizilmiş kaşeli ve imzalı ve sadece İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Eğitim Kurumu için tahsis edilecek kısımları içeren)
- 14- Yangın raporu (organize sanayi bölgesi içinde ise OSB Müdürlüğünce, bunun dışında ise ilgili belediyeden alınacak ve eğitim kurumu olarak faaliyet gösterilmesinde sakınca olmadığını belirtir ibare bulunmalı).
- 15- Bina, tapuda mesken gözükyor ise kat malikleri kurulunun uygunluk kararı (site veya apartmanın kat malikleri kurulu toplantı kararlarının alındığı noter onaylı defterin bir örneği).
- 16- Tam süreli eğiticilerden birisi aynı zamanda sorumlu müdürlük görevini yürütecekse işveren tarafından sorumlu müdür olarak görevlendirildiğine dair yazı ve sorumlu müdürün kabul taahhütnamesi

Yangın raporu, kira sözleşmesi, imza sirküleri, tapu senedi, yapı kullanım izin belgesi ve numarataj belgelerinin aslı, yetkili kurumlarca aslının örneği olduğuna dair ıslak imzalı örneği veya noter onaylı örneği ile başvurulması gerekmektedir. Aslı ile birlikte bir örneğinin getirilmesi halinde bu belgeler Genel Müdürlükçe aslı görüldüğüne dair tasdik edilebilecektir.

Başvuru yapılırken tüm evrakların tamamlanmış olması gerekmektedir. Eksik evrakı bulunan başvurular eksikler tamamlanmadan denetim programına alınmayacaktır.

Kamu Kurum Ve Kuruluşları İle Üniversiteler İçin Eğitim Kurumu Başvuru Belgeleri



- 1- Başvuru dilekçesi (İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitim kurumunun açılacağı adres açıkça belirtilecek)
- 2- Sorumlu müdür eğitici belgesi.
- 3- Sorumlu müdürlük görevini yürütecekler için kurum en üst yöneticisi/rektörlük imzalı tam süreli görevlendirme yazısı
- 4- Eğitim kurumunda tam süreli görev alacak eğiticilerin kurum en üst yöneticisi/rektörlük imzalı tam süreli görevlendirme yazıları ve eğitici belgeleri
- 5- 1/50 ölçekli plan.(Mimar veya mühendis tarafından çizilmiş kaşeli ve imzalı ve sadece İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Eğitim Kurumu için tahsis edilecek kısımları içeren.)
- 6- Yangın raporu (Faaliyet gösterilecek yerde yangına karşı gerekli tedbirlerin alındığına ve bu yerde eğitim kurumu açılmasında sakınca olmadığına dair ibare bulunan yetkili merciler tarafından verilen belge)
- 7- Faaliyet gösterilecek mekan kamu kurumuna/üniversiteye ait değilse;
 - a) Kira sözleşmesi,
 - b) Tapu senedi veya intifa hakkı belgesi.
 - c) Yapı kullanma izin belgesi (binanın bulunduğu yerin ilgili belediyesinden alınacaktır).
 - d) Numarataj veya adres tespit belgesi (binanın bulunduğu yerin ilgili belediyesinden alınacaktır).
 - e) Tapu kütüğünde mesken olarak kayıtlı bir ana gayrimenkulün bağımsız bölümlerinde eğitim kurumunun faaliyet gösterebileceğine dair kat malikleri kurulunun oybirliğiyle aldığı karar örneği.

Yangın raporu, kira sözleşmesi, tapu senedi, yapı kullanım izin belgesi ve numarataj belgelerinin aslı, yetkili kurumlarca aslının örneği olduğuna dair ıslak imzalı örneği veya noter onaylı örneği ile başvurulması gerekmektedir. Aslı ile birlikte bir örneğinin getirilmesi halinde bu belgeler Genel Müdürlükçe aslı görüldüğüne dair tasdik edilebilecektir.

Başvuru yapılırken tüm evrakların tamamlanmış olması gerekmektedir. Eksik evrakı bulunan başvurular eksikler tamamlanmadan denetim programına alınmayacaktır.

Eğitim kurumu yeri ve yerleşim planında, derslik ve diğer bölümlerde aranan şartlar, aydınlatma, gürültü ve termal konfor şartları ve eğitim kurumlarının eğitici kadrosu ile ilgili bilgiler, 29.12.2012 tarihli 28512 sayılı İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREV, YETKİ, SORUMLULUK VE EĞİTİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK ile 20.07.2013 tarihli 28713 sayılı İŞYERİ HEKİMİ VE DİĞER SAĞLIK PERSONELİNİN GÖREV, YETKİ, SORUMLULUK VE EĞİTİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK içeriğinde detaylıca anlatılmaktadır.

Eğitim Kurumlarının Yetkilendirilme Süreci

Eğitim kurumları tarafından hazırlanan başvuru dosyası Genel Müdürlükçe incelenir, posta yoluyla yapılan başvurularda eksiklikler yazılı olarak, şahsen yapılan müracaatlarda ise derhal bildirilir. Dosya üzerinde incelemesi tamamlanan başvurular için yerinde inceleme yapılır. İnceleme işlemlerinde tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için her defasında 30 günden fazla olmamak üzere en fazla iki defa süre verilir. Belirlenen sürelerde eksiklikler giderilmez ise dosya iade edilir ve bir yıl içinde tekrar başvuru yapılamaz. Dosya üzerinde ve yerinde incelemeleri tamamlanan başvuruların, bu Yönetmelikte belirtilen şartları taşımaları halinde, dosyasında belirtilen adres ve unvana münhasıran, en geç 10 gün içinde yetki belgesi düzenlenir. Başka bir adreste şube açılmak istendiği takdirde, aynı



usul ve esaslar dâhilinde, bu bölümde belirtilen şartların yerine getirilmesi kaydıyla şube için ayrıca yetki belgesi düzenlenir.

Eğitim kurumları, Genel Müdürlükçe düzenlenen yetki belgesini almadıkça eğitim için katılımcı kaydı yapamaz ve eğitime başlayamazlar.

Eğitim Kurumu için başvuru yapacak olan ticari şirketler ve kamu kurumları için örnek başvuru dilekçeleri, istenen evrakların listesi, taahhütname ve görevlendirme yazısı örnekleri Genel Müdürlüğümüz web sitesinde yayımlanmaktadır.

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=ydb>

Başvuru yapan Eğitim Kurumları tüm belgelerini tamamlanmadan yerinde inceleme amacıyla denetim programına alınmamaktadır.

Yerinde inceleme sonunda yetki belgesi verilmesi uygun görülen kurumların, Genel Müdürlüğümüzce taraflarına bildirimden sonra Ziraat Bankası - Emek Şubesi İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Döner Sermaye İşletmesi hesabına, (IBAN No:TR8500 0100 0765 4050 8311 5007) Eğitim Kurumu Yetki Belgesi Ücreti:10.000TL+ KDV(%18) = 11.800,- TL yatırması gerekmektedir.

46.SORU: Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin (OSGB) İSG-KATİP işlemleri nasıl gerçekleştirilmektedir?

AÇIKLAMA: Ortak sağlık ve güvenlik birimleri (OSGB) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yürütecekleri iş ve işlemleri, görevlendirdikleri sorumlu müdürlerinin kimlik bilgileri ve e-devlet şifresi ile İSG-KATİP sistemine girerek sözleşmelerini Genel Müdürlüğümüz web sitesinde yayımlanmakta olan kılavuz yardımıyla yapabilmektedirler.

OSGB'lerin İSG-KATİP İşlemleri Kılavuzu için tıklayınız.

47. SORU: Sınavlar ve belgelendirme ile ilgili işlemler nasıl gerçekleşir?

İLGİLİ MEVZUAT: 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik; 20.07.2013 tarih ve 28713 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

AÇIKLAMA: İşyeri Hekimliği Ve İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitici Belgesi

29 Aralık 2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" ile "İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" hükümleri çerçevesinde "İşyeri Hekimliği ve İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitici Belgesi" talep edenlerin belgelendirilmesinde aşağıda belirtilen yol izlenecektir.

İşyeri Hekimleri İçin Şahsi Başvuru Dilekçesi,

- Lisans Diploması Aslı veya Onaylı Örneği,
- T.C Kimlik No Beyanı,
- Eğiticilerin Eğitimi Belgesi Aslı veya Onaylı Örneği,
- Geçerli İşyeri Hekimliği Belgesi Aslı veya Onaylı Örneği,
- 5 yıl fiilen İşyeri Hekimi Olarak Çalışıldığına Dair;



- Firmalar ile yapılan İşyeri Hekimliği Sözleşmeleri aslı veya onaylı örneği,
- Sözleşme tarihlerini kapsayan part-time yazıları veya firma tarafından kişinin adına ödenmiş prim ödemelerini gösterir firmaca onaylanmış belgeler,
- Görev yaptığı yıllara ait TTB görevlendirme yazıları aslı veya onaylı örneği,
- SSK Hekim Yetki Yazısı aslı veya onaylı örneği,
- Hangi tarihler aralığında söz konusu firmada İşyeri Hekimi olarak görev yapıldığını belirtir firma yazısının aslı veya onaylı örneği,
- Komisyon tarafından gerekli görüldüğü takdirde, İSG Kurul Karar Defterlerinin aslı veya onaylı örneğinin ibrazı zorunludur.
- A sınıfı iş güvenliği uzmanları için; Şahsi başvuru dilekçesi,
- Lisans diploması aslı veya onaylı örneği,
- T.C Kimlik no beyanı,
- Eğiticilerin eğitimi belgesi aslı veya onaylı örneği,
- Geçerli A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi aslı veya onaylı örneği,
- Belge veriliş tarihinden itibaren 5 yıl fiilen a sınıfı iş güvenliği uzmanı olarak çalışıldığına dair;
- Firmalar ile yapılan iş güvenliği uzmanlığı sözleşmeleri veya görevlendirme yazıları,
- İSG kurul karar defterleri fotokopisi (aslı görülecek),
- Çalışanlara verilen İSG eğitim tutanakları (aslı görülecek),
- Firmalar için hazırlanmış risk değerlendirme raporları, acil eylem planları, eğitim planları gibi belgeler,
- Sözleşme tarihlerini kapsayan firma tarafından kişinin adına ödenmiş prim ödemelerini gösterir belgeler,
- Hangi tarihler aralığında söz konusu firmada A sınıfı iş güvenliği uzmanı olarak görev yapıldığını belirtir firma yazısının ibrazı zorunludur.

Bakanlık Ve İlgili Kuruluş Müfettişleri İçin

- Şahsi başvuru dilekçesi,
- Lisans diploması aslı veya onaylı örneği,
- T.C kimlik no beyanı,
- Eğiticilerin eğitimi belgesi aslı veya onaylı örneği,
- Bakanlığımız Personel Daire Başkanlığından alınan hizmet belgesi aslı veya onaylı örneğinin ibrazı zorunludur.

Öğretim Üyeleri İçin

- Şahsi başvuru dilekçesi,
- Lisans diploması onaylı sureti,



- T.C kimlik no beyanı,
- Bakanlıkça ilan edilen eğitim programlarına uygun alanlarda (iş sağlığı ve güvenliği konularını içerdiği düşünülen ve Ek-1’de belirtilen) derslerin en az 4 yarıyıl verildiğini gösterir Rektör veya Rektör V. imzalı yazı aslının ibrazı zorunludur.

İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesi için başvuranlar durumlarını <http://www.isghaftasi.org/sertifika/sertifikadurumgetir.php> adresinden sorgulayabileceklerdir. Sorgulama esnasında belge ücretinin hangi hesaba ve kaç lira yatırılacağı görülebilecektir.

Sınavlar

Bilindiği üzere sınavlar ile ilgili düzenlemeler; 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” ve 11.10.2013 tarihli ve 28792 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki,

Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile hüküm altına alınmıştır.

Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumlarından eğitim alarak sınava girecek adaylar, en son katıldıkları eğitimin tarihinden itibaren üç yıl içerisinde ilgili sınavlara katılabileceklerdir. Bu sınavlarda başarılı olamayan veya eğitimin tarihinden itibaren üç yıl içinde sınava katılmayan adaylar yeniden eğitim programına katılmak zorundadır.

Bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin ikinci alt bendi uyarınca eğitim alma şartı aranmaksızın sınavlara katılım hakkı tanınanlar (iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış olanlar) bu haklarını en fazla iki defada kullanabilirler. Bu kişilerin sınavlarda iki defa başarısız olması durumunda, ilgili eğitim programını tamamlamak şartıyla sınavlara katılabilirler.

Ayrıca 15/8/2009 tarihinden sonra Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumlarından eğitim alıp sınav hakkını (iki sınav hakkını) kaybedenler, bu maddenin yayım tarihi itibarıyla 1 yıl içinde ilgili sınavlara katılabilirler.

İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanları sınavları 2014 yılında Mayıs dönemi sınavı 24 Mayıs 2014, Aralık dönemi sınavı ise 27 Aralık 2014 tarihinde Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Konya, Malatya, Samsun, Sivas, Trabzon, Van illerinde yapılacaktır. Başvuran aday sayısının 1000’den daha az olduğu sınav merkezlerinde sınav yapıp yapmama hakkında ÖSYM Yönetim Kurulu tarafından başvurular alındıktan sonra karar verilecektir.

Sınav, saat 09.30’da başlayacak ve 90 dakika sürecektir.

Sınavda adaylara, aşağıda belirtilen 4 ayrı sertifika alanında çoktan seçmeli sorulardan oluşan bir test uygulanacaktır. Her testte 60 soru yer alacaktır. Aynı tarih ve saatte 4 sertifika alanında yapılacak sınavlarda soru içerikleri farklı olabilecektir. Testler içinde ortak sorular da yer alabilecektir.

İş Yeri Hekimliği Testi



C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Testi B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Testi A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Testi

Sınav Ücreti Ve Tahsili

Sınava girecek adaylar ÖSYM sistemine başvuru tarihlerinde, Akbank, Denizbank, T. Halk Bankası, Kuveyt Türk Katılım Bankası, Türk Ekonomi Bankası, T.C. Ziraat Bankasının tüm şubeleri ve İnternet bankacılığı aracılığıyla ve PTT İş Yerlerinden sınav ücretini yatıracaklardır. Sınav ücreti ÖSYM'nin internet sayfasında yer alan "ÖDEMELER" alanından kredi kartı/banka kartı ile de yatırılacaktır. Banka işlemlerinden kaynaklanabilecek hatalardan ÖSYM ve Genel Müdürlük sorumlu olmayacağından, dekont bilgileri aday tarafından dikkatle kontrol edilmelidir. Adaylar ÖSYM'ye başvurularını yapmadan önce sınav ücretini yatırmış olmalıdır. 2014 yılında sınav ücreti 120,00 TL olacaktır.

Yapılan başvurular ve yatırılan sınav ücreti ilgili dönem için geçerlidir. Bir sonraki döneme devredilmez.

Sınav başvuruları Genel Müdürlüğümüz internet sitesinde yayınlanan "sınav uygulama duyuruları" doğrultusunda açıklanan tarihlere ÖSYM sınav koordinatörlüklerinden yapılacaktır.

Sınav Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Adaylar testteki soruların cevaplarını optik okumaya elverişli cevap kağıtlarına işaretleyecekler, cevap kağıtları ÖSYM'de optik okuyucu ile okunacak ve bilgisayar ortamında değerlendirilecektir.

Değerlendirme sırasında yalnız doğru cevaplar dikkate alınacak, yanlış cevaplar dikkate alınmayacaktır. Testteki sorulardan herhangi biri, biçimsel veya bilimsel bir nedenle ÖSYM tarafından "geçersiz" sayıldığı takdirde bu soru, ilgili testte en az bir işareti bulunan tüm adaylar için doğru cevaplanmış kabul edilecektir.

Değerlendirme, her sorunun değeri aynı olmak üzere 100 puan üzerinden yapılacaktır. Adayların doğru cevap sayısı ham puanı olacaktır. Aşağıdaki formül kullanılarak adayların 100 üzerinden puanları hesaplanacaktır:

$$[\text{Puan} = (\text{Adayın ham puanı} / \text{Testteki toplam soru sayısı}) \times 100]$$

Adayların sınavda başarılı sayılabilmeleri için 70 ve üzerinde bir puan almaları gerekmektedir.

Sınav Sonuçlarının Duyurulması

Sınav sonuçları ÖSYM'nin internet sayfasından duyurulacak, adayların adresine ayrıca sınav sonuç belgesi gönderilmeyecektir. Adaylar sınav sonuçlarını, ÖSYM'nin <https://sonuc.osym.gov.tr> internet adresinden T.C. Kimlik Numaraları ve aday şifreleri ile öğrenebileceklerdir. Sonuç bilgisinde doğru/yanlış cevap sayıları ve adayın aldığı puan belirtilecektir. İnternet sayfasında ilan edilen sonuç bilgileri adaylara tebliğ hükmündedir.

Sınav Sonuçlarına İtiraz Ve İnceleme Talepleri

Sınav sonucunun incelenmesini isteyen adaylar, sonuçların ÖSYM tarafından elektronik ortamda açıklanmasından itibaren en geç 10 gün içinde, ÖSYM tarafından belirlenen ücreti yatırdıklarını gösteren dekont ile birlikte; sınav sorularının bilimsel açıdan doğru olup olmadığının incelenmesini talep eden itirazlarda ise sınav tarihinden itibaren 3 iş günü içerisinde her bir dilekçeye özgü ve her bir soru başına ÖSYM tarafından belirlenen ücreti yatırdıklarını gösteren dekont ile birlikte ÖSYM'nin İnternet sayfasında yer alan "Adaylar Tarafından Dilekçe Gönderilmesi ve İşlem Ücretleri" konulu duyuru doğrultusunda Genel Amaçlı Dilekçe örneğini kullanarak ÖSYM'ye başvurmalıdırlar. Adayların inceleme masraflarını, ÖSYM'nin T.C. Ziraat Bankası Ankara Güvenevler Şubesi 6028011-5013 numaralı hesabına (IBAN NO: TR 070001000830060280115013) yatırmaları gerekmektedir.



Dilekçe ÖSYM Sınav Hizmetleri Daire Başkanlığı 06800 Bilkent/Ankara adresine ulaştırılmalıdır. ÖSYM süresi içinde yapılan itirazları inceleyecek, sonuçlarını adaylara ve gerektiğinde ilgili kuruma 10 gün içerisinde posta ile bildirecektir. Süresi geçtikten sonra yapılan itirazlar ile üzerinde adayın T.C. Kimlik Numarası, adresi, evrak referans numarası vb. bilgiler yazılı olmayan, imzalanmamış dilekçeler işleme alınmayacaktır. Süre hesabında ÖSYM Genel Evrak kaydına giriş tarihi esas alınacaktır. Sınava ilişkin yapılacak işlemlerde adaylardan alınacak ücretler, ÖSYM'nin Internet sayfasından adaylara duyurulmaktadır. ÖSYM aday dilekçelerini ÖSYM'nin <https://ais.osym.gov.tr> Internet adresinden alabilecek ve/veya adayların vermiş olduğu dilekçeleri <https://als.osym.gov.tr> Internet adresinden cevaplayabilecektir.

ÖSYM'de bulunan her türlü sınav evrakının aslı veya sureti, yargı organlarının aksi kararları olmadıkça, aday dahil hiçbir kişi ya da kuruma verilmez. Ancak, "Adaylar Tarafından Dilekçe Gönderilmesi ve İşlem Ücretleri" konulu duyuru doğrultusunda adaylar, sınavda kullanmış oldukları kendi soru kitapçığı ve cevap kağıdını ÖSYM merkezinde inceleyebileceklerdir.

Sınavı Kazanan Adayların Yapacağı İşlemler

Sınavı kazanan adaylar öncelikle Genel Müdürlüğümüz kurumsal tahsilat hesabına(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Kurumsal Tahsilat hesabı) belge ücretini yatıracaklardır.(2014 yılı için 413.- TL) Belge ücretini yatıran adayların belgeleri İSG-KATİP de tanımlanarak aktif hale getirilecek olup işyerleri ile işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi yapabileceklerdir. Sınavı kazanan adayların belgelerinin teslimi ile ilgili hususlar Genel Müdürlüğümüz internet adresi www.isggm.gov.tr adresinde duyurulacaktır.

Sınava katılmaksızın belge alacakların yapacağı işlemler.

Eğitim alarak ya da almadan sınava katılmaksızın doğrudan belge alacak adaylar belge bedeli olarak 2014 yılı için 413.- TL' yi Genel Müdürlüğümüz Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü İBAN TR 85 0001 0007 6540 5083 1150 07 nolu hesabına yatıracaklardır.(Bu iban numarası kurumsal tahsilat hesabına ait olmayıp ikisinin karıştırılmamasına dikkat edilmelidir) Bu haktan yararlanacak adaylar belge bedelini yatırdıklarına dair dekont ile birlikte (T.C. vatandaşlık numarasını içeren dilekçe, lisans diploma örneği, hizmet çizelgesi ile) Genel Müdürlüğümüze başvuracaklardır.

Vize İşlemleri

Geçerli işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olan kişilerin belgelerini aldıkları tarihten itibaren beş yıllık aralıklarla Bakanlığımızca yetkilendirilmiş eğitim kurumları tarafından düzenlenecek yenileme eğitim programlarına katılması gerekmektedir.

Söz konusu kişilerin eğitimleri bittikten sonra eğitim kurumlarınca kişilere ait eğitim katılım belgeleri, onaylı lisans diplomaları örneği, geçerli işyeri hekimliği belgesi veya geçerli iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile vize bedeli olarak 2014 yılı için 103.25.- TL' yi Genel Müdürlüğümüz Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü İBAN TR 85 0001 0007 6540 5083 1150 07 nolu hesabına yatırıldığına dair dekont ile birlikte Genel Müdürlüğümüze müracaat edilecektir.

Vize işlemi yapılan belgeler İSG-KATİP de tanımlanarak aktif hale getirilecek olup işyerleri ile işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi yapabileceklerdir

Vize işlemi yapılan belgeler ilgili eğitim kurumlarına gönderilmektedir.

Ücret İadesi Sehven ya da mükerrer veya yanlış hesaba yatırılan belge bedelleri, ücretin iade edilmesi gereken İBAN hesap numarası, dekont örneği ve diğer kişisel bilgilerin bulunduğu ilgili kişiye ait dilekçe ekinde Genel Müdürlüğümüze başvurulması gerekmektedir.



48. SORU: İSG-KATİP için işletmemde kim yetkilidir?

AÇIKLAMA: İSG-KATİP için işletmenizde yetkili kişi SGK e-Bildirge üzerine kayıtlı olan kişidir. Şirket sahibi, mali müşavir veya muhasebecilerin üzerine kayıtlı olabilmektedir. Bağlı bulunduğunuz SGK'dan SGK sicil numaranızı ibraz ederek öğrenebilirsiniz. Veya SGK e-Bildirge ekranına giriş yaparken kullandığınız kullanıcı adı, e-Bildirge üzerine kayıtlı olan kişinin TC Kimlik numarasıdır.

49. SORU: İSG Profesyonelleri Havuzu ne işe yarıyor? Buradan sözleşme yapabilir miyiz?

AÇIKLAMA: İSG Profesyonelleri Havuzu sertifika sahiplerinin kendilerini kaydettikleri bir tanıtım listesidir. Buradaki iletişim adreslerinden İşyeri, OSGB ve eğitim kurumları ilgili uzman veya hekimle irtibata geçip personel ihtiyaçlarını karşılayabilirler. Kısacası İşveren ile çalışanları bir araya getiren bir "buluşma noktası"dır.

Buradan kesinlikle sözleşme yapılamaz. Sözleşme için Görevlendirme-Sözleşme bölümü kullanılmalıdır.

50. SORU: Tehlike sınıfımız İSG-KATİP'te gözükmüyor. Nasıl seçebiliriz?

AÇIKLAMA: Tehlike sınıfının seçimi yapılabilmesi için SGK'nın e-Bildirge programının anasayfasından İşkolu kodu değişikliği bölümüne girin. İşinizle alakalı olan NACE kodunu 2012 yılında yayımlanan Tehlike Sınıfları Tebliğine göre seçin. Daha sonra seçilen 6'lı NACE kodunu bağlı bulunduğunuz SGK İşyeri Tescil Servisinden tescil ettirin. Yapılan güncellemeler üç gün içerisinde İSG-KATİP'e aktarılacaktır.

51. SORU: İSG-KATİP'te yetkili olan kişi artık işletmemizde çalışmıyor. Yetkili kişiyi nasıl değiştirebiliriz?

AÇIKLAMA: Bağlı bulunduğunuz SGK'dan e-Bildirge Yöneticinizi değiştirin. Değişiklik neticesinde yetkilendirilen kişi üzerinde başka sicil numaraları için yetki varsa, "Kurum Seçiniz" ekranının alt kısmındaki «E-Bildirge Kullanıcısını Güncelle» butonunu tıklayın, ertesi gün sistem talebinizi gerçekleştirir. Eğer kişinin üzerinde herhangi bir sicil numarası yoksa, değişiklikten sonra sisteme giriş yapmayı deneyin ertesi gün sistem açılır.

52. SORU: "Sistemde Kaydınız Bulunmuyor ya da Sistemi Kullanma Yetkiniz Yok. Sisteme Giriş İstek Talebiniz Kaydedildi. Lütfen 3 gün içinde tekrar deneyiniz" gibi bir uyarı ile karşılaşıyorum ne yapmalıyım?

AÇIKLAMA: İSG-KATİP'e giriş için Sosyal Sigortalar Kurumunda kayıtlı e-bildirge yönetici e-devlet şifresi ve TC kimlik numarasını kullanınız.

E-Bildirge yöneticisi güncellenmesi yapılmasına rağmen İSG-KATİP'e girilemiyorsa "E-Bildirge Kullanıcısını Güncelle" butonuna basarak sisteme giriş için 3 gün bekleyiniz.

53. SORU: "İlgili Kurumun Gerekli Bilgileri Alnamadı. (Örn: Nace Kodu, Tehlike Sınıfı). Lütfen İlgili Kurumun SGK kayıtlarını kontrol ediniz." gibi bir uyarı çıkıyor ne yapmalıyım?



AÇIKLAMA: İlgili SGK Sicil numarası için e-bildirge ekranından Nace 6 lı kod seçimini gerçekleştiriniz.

Nace 6 lı kod seçimi gerçekleştirilmesine rağmen aynı uyarı ile karşılaşılıyorsa veri güncellemesi için Sosyal Sigortalar Kurumu İşveren Tescil Servisi ile iletişime geçiniz

54. SORU: OSGB’lerde dışa görevlendirme yapılırken “Hizmet Alan Kurum Seçilemedi ya da İlgili Kurumun Gerekli Bilgileri Alınamadı” gibi bir uyarı ile karşılaşıyorum ne yapmalıyım?

AÇIKLAMA: Görevlendirme yapılacak işyeri Nace 6 lı kod ile ilgili problem yaşamaktadır. İşyerine ilgili SGK sicil numarası ile ilgili Nace 6 kod seçimi için bilgi veriniz. Eğer seçim yapıldıysa veri güncellemesi için Sosyal Sigortalar Kurumu İşveren Tescil Servisi ile iletişime geçilmesini sağlayınız.

55. SORU: OSGB’lerde dışa görevlendirme yapılırken filtreleme ekranında görevlendirme yapılacak işyeri bulunmasına rağmen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bilgileri alınamıyor ne yapmalıyım?

AÇIKLAMA: Görevlendirilecek personelin İSG-KATİP üzerinde kaydı mevcut değildir. İSG-KATİP birimi ile iletişime geçiniz.

Görevlendirilecek personel İSG-KATİP’e kayıtlı ise çalışma süresi işyeri için yeterli değildir.

Bu hususlar haricinde İSG-KATİP’de firmalara ait Nace 4 lü ve/veya 6 lı kod değişimi ve şirket e-bildirge yöneticisi atama/güncelleme yetkisi Sosyal Sigortalar Kurumu’nda bulunduğundan bu verilerin Sosyal Güvenlik Kurumu veri tabanında güncellenmesi ile ilgili Sosyal Sigortalar Kurumu İşveren Tescil Servisi ile iletişime geçmeleri gerekmektedir.

56. SORU: 2 2826 XX XX XXXXXXXX XXX XX XX şeklindeki SGK sicil numaralı işyerimizin 4’lü NACE kodunu güncellettik fakat İSG-KATİP’te NACE kodu hala düzelmedi düzeltebilir misiniz?

AÇIKLAMA: 2 4322 XX XX XXXXXXXX XXX XX XX olarak İSG-KATİP’e aktarılmış olup 6’lı NACE kodunun ise İSG- KATİP’te bulunmamaktadır.

6’lı NACE kodunun İSG-KATİP’e tanımlanabilmesi amacıyla öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumu İşyeri Tescil Servisi ile iletişime geçilerek NACE alt sınıf girişinin yaptırılması gerekmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumunda yapılacak değişiklik neticesinde işlemlerinizi İSG-KATİP üzerinden otomatik olarak yürütülecektir.

57. SORU: XXXXXXXXXXXX TC Kimlik numaralı işyeri sahibiyim ama İSG-KATİP’e giriş yapamıyorum. Neden?

AÇIKLAMA: Hizmet alan işyerleri adına İSG-KATİP’te SGK e-Bildirge kullanıcıları yetkilendirilmiştir. İşyeriniz için SGK’da e-Bildirge hangi kişinin T.C. kimlik numarası üzerine kayıtlı ise o kişiye ait e-Devlet şifresiyle İSG-KATİP’e giriş yapılabilmektedir.