

**AĞUSTOS**  
**2013**

**MEVZUAT**  
**BÜLTENİ**

**ÇEVRE & İŞ GÜVENLİĞİ**



**MEVZUATIN ADI** :

**YÜKSEK ÇEVRE KURULU VE MAHALLİ ÇEVRE KURULLARININ ÇALIŞMA USUL VE ESASLARINA İLİŞKİN YÖNETMELİK**

**R.G TARİHİ / SAYISI** : 03.08.2013 / 28727

**REV. TARİHİ / SAYISI** : (-)

**ACIKLAMA** :

**Görevler**

**MADDE 5 – (1)** Yüksek Çevre Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) Etkin bir çevre yönetiminin sağlanması için hedef, politika ve strateji belirlemek.
- b) Sürdürülebilir kalkınma ilkesi çerçevesinde ekonomik kararlara çevre boyutunun dahil edilmesine imkân veren hukukî ve idarî tedbirleri belirlemek.
- c) Birden fazla bakanlık ve kuruluşu ilgilendiren çevre konularına ilişkin uyuşmazlıklarda nihai kararı vermek.

**Görevler**

**MADDE 19 – (1)** Mahalli Çevre Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) Çevrenin korunması ve iyileştirilmesi, kirliliğin önlenmesi amacıyla, Bakanlıkların mevzuatlarında belirlenen esaslar çerçevesinde gerekli kararları almak.
- b) Alınan karar ve tedbirlerin il düzeyinde uygulanması için programlar hazırlamak.
- c) Hazırlanan programların ön görülen sürelerde uygulanmasını sağlamak.
- ç) İlde çevre kirliliğine neden olan veya olabilecek tesis ve işletmeleri belirlemek, yapılan iş ve işlemleri incelemek, değerlendirmek ve gerekli önlemleri almak.
- d) İl düzeyindeki çevresel faaliyetleri izlemek ve yönlendirmek amacıyla çeşitli Bakanlık ve kuruluşlarla eşgüdümü sağlamak.
- e) Toplumsal çevre bilincinin arttırılmasına yönelik eğitsel faaliyetlerin düzenlenmesine yönelik kararlar almak.

**MEVZUATIN ADI** :

**LİMANLAR YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK**

**R.G TARİHİ / SAYISI** : 31.10.2012 / 28453

**REV. TARİHİ / SAYISI** : 06.08.2013 / 28730

**ACIKLAMA** :

**MADDE 1** – 31/10/2012 tarihli ve 28453 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Limanlar Yönetmeliğinin 14 üncümaddesinin yedinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(7) Çanakkale Liman Başkanlığı liman idari sahasındaki (1) nolu demirleme sahasına ve Kocaeli Liman Başkanlığı idari sahasındaki tüm demirleme sahalarına demirleyecek veya ayrılacak 1000 GT ve üzerindeki Türk Bayraklı gemi ve deniz araçları ile 500 GT ve üzerindeki yabancı bayraklı gemi ve deniz araçları kılavuz kaptan almak zorundadır. Anılan liman idari sahaslarındaki diğer demirleme sahalarına demirleyecek ya da ayrılacak gemi ve deniz araçları bu hükümden muaftır.”

**MADDE 2** – Aynı Yönetmeliğin 16 ncı maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Uygun kıyı tesisi olmaması ya da kıyı tesisinin yanaşmaya müsait olmaması nedeniyle demirde bekleyen gemi ve deniz araçlarının yolcu ve personeli, sınır giriş ve çıkış işlemleri yaptırılması, ilgili diğer mevzuat hükümlerinin yerine getirilmesi, seyir, can, mal, çevre güvenliği ve emniyetine ilişkin tedbirlerin alınması ve tüm sorumluluğun gemi kaptanına ait olması kaydıyla; Türk Bayraklı yolcu motoru veya gezinti (tenezzüh) gemisi ile İdarenin izni ve liman başkanlığının bilgisi dâhilinde kıyı tesislerine çıkabilir ve aynı şartlar gözetilerek gemiye geri dönüşleri sağlanabilir. Ancak ilgili liman başkanlığı idari sahası içerisinde yolcu tahmil/tahliyesinde kullanılacak, seyir, can, mal, çevre güvenliği ve emniyeti yönünden yeterli nitelik ve sayıda deniz aracının bulunmaması halinde; tahmil/tahliye esnasında yolcuların güvenliğine ilişkin her türlü sorumluluğun gemi kaptanına ait olduğuna ilişkin İdareye yazılı taahhütte bulunulması, geminin sigortasının bu tahmil ve tahliyeyi kapsadığına ilişkin belgenin İdareye sunulması ve gemi ilgililerince tüm önlemlerin alınması kaydıyla, ilgili liman başkanlığının denetiminde, yolcuların ve gemi personelinin tahmil/tahliyesinin, geminin botları ile yapılmasına İdarece izin verilebilir.”

“(4) Yolcu gemileri hariç deniz turizmi araçları üçüncü fıkra hükmünden muaftır.”



**MADDE 3** – Aynı Yönetmeliğin 42 nci maddesinin başlığı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**“Kocaeli Liman Başkanlığına özel hükümler”**

**MADDE 4** – Aynı Yönetmeliğin ek-1 ’inde yer alan;

a) İstanbul Liman Başkanlığı başlıklı 1 inci maddesinin (B) bölümüne aşağıdaki (f) bendi eklenmiş,

b) İzmit (Kocaeli) Liman Başkanlığı başlıklı 2 nci maddesinin başlığı ile (A) bölümünde yer alan “İzmit (Kocaeli) Liman Başkanlığı” ifadeleri “Kocaeli Liman Başkanlığı” olarak değiştirilmiş,

c) Tekirdağ Liman Başkanlığı başlıklı 7 nci maddesinin (A) bölümü aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, (B) bölümüne aşağıdaki (e) bendi eklenmiş,

ç) Mersin Liman Başkanlığı başlıklı 15 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş,

d) Ceyhan Liman Başkanlığı başlıklı 16 ncı maddesinin başlığı ile (A) bölümünde yer alan “Ceyhan Liman Başkanlığı” ifadeleri “Botaş Liman Başkanlığı” olarak değiştirilmiş,

e) Çanakkale Liman Başkanlığı başlıklı 20 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş,

f) Bandırma Liman Başkanlığı başlıklı 22 nci maddesinin (A) bölümü aşağıdaki şekilde değiştirilmiş,

g) Gelibolu Liman Başkanlığı başlıklı 26 ncı maddesi yürürlükten kaldırılmış,

ğ) Marmara Adası Liman Başkanlığı başlıklı 30 uncu maddesinin (A) bölümü aşağıdaki şekilde değiştirilmiş,

h) İzmir Liman Başkanlığı başlıklı 32 nci maddesinin (B) bölümü aşağıdaki şekilde değiştirilmiş,

ı) Antalya Liman Başkanlığı başlıklı 45 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş,

i) Rize Liman Başkanlığı başlıklı 65 inci maddesinin (B) bölümünün (a) bendi ile (C) bölümü aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**MEVZUATIN ADI** :

**KANSEROJEN VEYA MUTAJEN MADDELERLE ÇALIŞMALARDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK**

**R.G TARİHİ / SAYISI** : 06.08.2013 / 28730

**REV. TARİHİ / SAYISI** : (-)

**ACIKLAMA** :

**Risklerin değerlendirilmesi**

**MADDE 5** – (1) İşveren, 29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazete`de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde; kanserojen veya mutajen maddeleremaruziyet riski bulunan işlerde çalışanların; bu maddelere maruziyet türü,maruziyet düzeyi ve maruziyet süresini belirleyerek riskleri değerlendirir ve alınması gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini belirler.

(2) Risk değerlendirmesinde kanserojen veya mutajen maddelerin, deri yolu da dâhil olmak üzere vücuda giriş yollarının tümü dikkate alınır.

(3) Risk değerlendirmesi gerçekleştirilirken, belirli risklerden etkilenecek çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile kanserojen veya mutajen maddelerle çalışmak istemeyenlerin bu istekleri özel olarak dikkate alınır.

**Hijyen ve kişisel korunma**

**MADDE 12** – (1) İşveren kanserojen veya mutajen maddelerle kirlenme ihtimali olan işlerde aşağıdaki önlemleri alır.

a) Bu işlerin yapıldığı yerlerde çalışanların yemeleri, içmeleri ve sigara kullanmaları önlenir.

b) Çalışanlara, koruyucu giysi veya uygun özel giysi verilir ve bunların günlük kıyafetlerinden ayrı yerlerde saklanabilmesi için birbirinden ayrı elbise dolapları bulundurulur.

c) Çalışanlara uygun ve yeterli yıkanma yeri, tuvalet ve temizlik malzemesi sağlanır.

ç) Kişisel koruyucu donanımların özel yerlerde ve uygun şartlarda saklanması sağlanır ve her kullanımdan sonra ve mümkünse kullanmadan önce kontrol edilerek temizlenir, tamir edilir veya değiştirilir.

(2) İşveren bu maddede belirtilen tedbirlerin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

**Kanserojen veya mutajen maddeler ve sınır değerleri**

**MADDE 18** – (1) Bu Yönetmeliğin uygulamasında; kanserojen veya mutajen madde olarak, 26/12/2008 tarihli ve 27092 Mükerrer sayılı Resmî Gazete`de yayımlanan Tehlikeli

Maddelerin ve Müstahzarların Sınıflandırılması, Ambalajlanması ve Etiketlenmesi Hakkında Yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-2'deki sınıflandırma dikkate alınır. Ayrıca Dünya Sağlık Örgütü tarafından yayımlanmış olan listeler de dikkate alınabilir.

(2) Kanserojen veya mutajen maddelerin sınır değerleri Ek-2`de verilmiştir.

## EK-2 MESLEKİ MARUZİYET SINIR DEĞERLERİ

Maddenin adı	EINECS <sup>(1)</sup>	CAS <sup>(2)</sup>	Sınır Değerler		Açıklama
			mg/ m <sup>3(3)</sup>	ppm <sup>(4)</sup>	
Benzen	200-753-7	71-43-2	3.25 <sup>(5)</sup>	1 <sup>(5)</sup>	Deri <sup>(6)</sup>
Vinilklorür monomeri	200-831	75-01-4	7.77 <sup>(5)</sup>	3 <sup>(5)</sup>	—
Sert ağaç tozları	—	—	5.0 <sup>(5)(7)</sup>	—	—

(1) EINECS: Mevcut kimyasal maddelerin Avrupa envanteri.

(2) CAS: Kimyasal abstrakt servis numarası.

(3) mg/m<sup>3</sup>: Bir metre küp havadaki maddenin miligram olarak değeri (20°C sıcaklıkta ve 760 mm Cıva basıncında).

(4) ppm: Bir metre küp havadaki maddenin mililitre olarak değeri (mililitre/metreküp).

(5) Sekiz saatlik referans zamanına göre hesaplanan veya ölçülen değer.

(6) Deri yoluyla da maruziyetin olabildiği durumlar.

(7) Sert ağaç tozu diğer ağaç tozları ile karışık ise karışımın tümü için bu değer uygulanır.

**MEVZUATIN ADI** :

**KİMYASAL MADDELERLE ÇALIŞMALARDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK**

**R.G TARİHİ / SAYISI** : 12.08.2013 / 28733

**REV. TARİHİ / SAYISI** : (-)

**ACIKLAMA** :

**Kapsam**

**MADDE 2** – (1) Bu Yönetmelik 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren ve kimyasal maddelerin bulunduğu, kullanıldığı veya herhangi bir şekilde işlem gördüğü tüm işyerlerini kapsar.

**Genel yükümlülük**

**MADDE 5** – (1) İşveren, kimyasal maddelerle çalışmalarda, çalışanların bu maddelere maruziyetini önlemek, bunun mümkün olmadığı hallerde en aza indirmek ve çalışanların bu maddelerin tehlikelerinden korunması için gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür.

**Tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda alınması gereken önlemler**

**MADDE 7** – (1) Tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden riskler aşağıdaki önlemlerle ortadan kaldırılır veya en az düzeye indirilir:

- a) İşyerinde uygun düzenleme ve iş organizasyonu yapılır.
- b) Tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalar, en az sayıda çalışan ile yapılır.
- c) Çalışanların maruz kalacakları madde miktarlarının ve maruziyet sürelerinin mümkün olan en az düzeyde olması sağlanır.
- ç) İşyerinde kullanılması gereken kimyasal madde miktarı en az düzeyde tutulur.
- d) İşyeri bina ve eklentileri her zaman düzenli ve temiz tutulur.
- e) Çalışanların kişisel temizlikleri için uygun ve yeterli şartlar sağlanır.
- f) Tehlikeli kimyasal maddelerin, atık ve artıkların işyerinde en uygun şekilde işlenmesi, kullanılması, taşınması ve depolanması için gerekli düzenlemeler yapılır.
- g) İkame yöntemi uygulanarak, tehlikeli kimyasal madde yerine çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden tehlikesiz veya daha az tehlikeli olan kimyasal madde kullanılır. Yapılan işin özelliği nedeniyle ikame yöntemi kullanılamıyorsa, risk değerlendirmesi sonucuna göre ve öncelik sırasıyla aşağıdaki tedbirler alınarak risk azaltılır:

1) Çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden risk oluşturabilecek bakım onarım işleri de dahil tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda ve teknolojik gelişmeler de dikkate alınarak uygun proses ve mühendislik kontrol sistemleri seçilir ve uygun makine, malzeme ve ekipman kullanılır.

2) Riski kaynağında önlemek üzere; uygun iş organizasyonu ve yeterli havalandırma sistemi kurulması gibi toplu koruma önlemleri uygulanır.

3) Tehlikeli kimyasal maddelerin olumsuz etkilerinden çalışanların toplu olarak korunması için alınan önlemlerin yeterli olmadığı hallerde bu önlemlerle birlikte kişisel korunma yöntemleri uygulanır.

ğ) Alınan önlemlerin etkinliğini ve sürekliliğini sağlamak üzere yeterli kontrol, denetim ve gözetim sağlanır.

h) İşveren, çalışanların sağlığı için risk oluşturabilecek kimyasal maddelerin düzenli olarak ölçümünün ve analizinin yapılmasını sağlar. İşyerinde çalışanların kimyasal maddelere maruziyetini etkileyebilecek koşullarda herhangi bir değişiklik olduğunda bu ölçümler tekrarlanır. Ölçüm sonuçları, bu Yönetmelik eklerinde belirtilen mesleki maruziyet sınır değerleri dikkate alınarak değerlendirilir.

ı) İşveren, 6 ncı maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirirken, bu maddenin birinci fıkrasının (h) bendinde belirtilen ölçüm sonuçlarını da göz önünde bulundurur. Mesleki maruziyet sınır değerlerinin aşıldığı her durumda, işveren bu durumun en kısa sürede giderilmesi için koruyucu ve önleyici tedbirleri alır.

i) 30/4/2013 tarihli ve 28633 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik hükümleri saklı kalmak kaydıyla işveren, risk değerlendirmesi sonuçlarını ve risk önleme prensiplerini temel alarak, çalışanları kimyasal maddelerin fiziksel ve kimyasal özelliklerinden kaynaklanan tehlikelerden korumak için, bu maddelerin işlenmesi, depolanması, taşınması ve birbirini etkileyebilecek kimyasal maddelerin birbirleriyle temasının önlenmesi de dâhil olmak üzere, yapılan işin özelliğine uygun olarak aşağıda belirtilen öncelik sırasına göre teknik önlemleri alır ve idari düzenlemeleri yapar:

1) İşyerinde parlayıcı ve patlayıcı maddelerin tehlikeli konsantrasyonlara ulaşması ve kimyasal olarak kararsız maddelerin tehlikeli miktarlarda bulunması önlenir. Bu mümkün değilse,

2) İşyerinde yangın veya patlamaya sebep olabilecek tutuşturucu kaynakların bulunması önlenir. Kimyasal olarak kararsız madde ve karışımların zararlı etki göstermesine sebep olabilecek şartlar ortadan kaldırılır. Bu da mümkün değilse,

3) Parlayıcı ve/veya patlayıcı maddelerden kaynaklanan yangın veya patlama halinde veya kimyasal olarak kararsız madde ve karışımlarının zararlı fiziksel etkilerinden çalışanların zarar görmesini önlemek veya en aza indirmek için gerekli önlemler alınır.

j) İş ekipmanı ve çalışanların korunması için sağlanan koruyucu sistemlerin tasarımı, imali ve temini, sağlık ve güvenlik yönünden yürürlükteki mevzuata uygun şekilde yapılır. İşveren, patlayıcı ortamlarda kullanılacak bütün donanım ve koruyucu sistemlerin 30/12/2006 tarihli ve 26392 4 üncü Mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemlerle İlgili Yönetmelik (94/9/AT) hükümlerine uygun olmasını sağlar.

k) Patlama basıncının etkisini azaltacak düzenlemeler yapılır.

l) Tesis, makine ve ekipmanın sürekli kontrol altında tutulması sağlanır.

m) İşyerlerinde, sıvı oksijen, sıvı argon ve sıvı azot bulunan depolama tanklarının yerleştirilmesinde Ek-4’te belirtilen asgari güvenlik mesafelerine uyulur.



**EK – 3**  
**KULLANIMI YASAK OLAN KİMYASAL MADDELER İLE YAPILMASI**  
**YASAKLANAN İŞLER**

Aşağıda belirtilen kimyasal maddelerin ithali, üretimi ve bu maddelerin işyerinde kullanımı ile kimyasal maddeler ihtiva eden aşağıda belirtilen işlerin yapılması yasaktır. Ancak bu maddelerin başka bir kimyasal madde içindeki veya atık maddedeki konsantrasyonu, aşağıda verilen limit değerlerin altında bulunuyorsa bu yasak uygulanmaz.

a) Kimyasal Maddeler:

<b>EINECS No (<sup>1</sup>)</b>	<b>CAS No (<sup>2</sup>)</b>	<b>Madde Adı</b>	<b>Yasak Uygulanmayacak Limit Değer</b>
202-080-4	91-59-8	2-naftilamin ve tuzları	% 0,1 (ağırlıkça)
202-177-1	92-67-1	4-aminodifenil ve tuzları	% 0,1 (ağırlıkça)
202-199-1	92-87-5	Benzidin ve tuzları	% 0,1 (ağırlıkça)
202-204-7	92-93-3	4-nitrodifenil	% 0,1 (ağırlıkça)

(<sup>1</sup>) EINECS : Avrupa Mevcut Ticari Kimyasal Maddeler Envanteri.

(<sup>2</sup>) CAS : Kimyasal maddelerin servis kayıt numarası.

**MEVZUATIN ADI** :

**KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLAR TEKNİK KOMİTESİNİN OLUŞUMU VE GÖREVLERİNE DAİR TEBLİĞ**

**R.G TARİHİ / SAYISI** : 15.08.2013 / 28736

**REV. TARİHİ / SAYISI** : (-)

**ACIKLAMA** :

**KKDTEK oluşumu**

**MADDE 4 – (1)** KKDTEK aşağıdaki üyelerden oluşur:

a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünü temsilen en az dört üye,

b) Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulunu temsilen bir üye,

c) Ekonomi Bakanlığını temsilen bir üye,

ç) Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Gümrükler Genel Müdürlüğünü temsilen bir üye,

d) İş sağlığı ve güvenliği ve/veya kişisel koruyucu donanım ile ilgili faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarını temsil etmek üzere Bakanlıkça seçilecek en az iki üye,

e) Onaylanmış kuruluşları temsilen bu kuruluşlar arasından Bakanlıkça seçilecek bir üye,

f) Kişisel koruyucu donanım ithal eden ve üreten firmalar arasından Bakanlıkça seçilecek en az iki üye,

g) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunu temsilen bir üye,

ğ) Türk Standardları Enstitüsünü temsilen bir üye,

h) Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonunu temsilen bir üye,

ı) Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğini temsilen bir üye.

(2) Komite üyeleri, Bakanlığın isteği üzerine 2 yıl için ilgili kuruluşlar tarafından belirlenir. Bir kuruluşu temsil eden üyenin ilgili kuruluşça değiştirilmesi halinde Bakanlığa bilgi verilir. Yeni üye kalan süreyi tamamlayana kadar görev yapar. Komite toplantılarına üyelerin sürekli olarak katılmaları esastır.



## **KKDTEK'in çalışma usul ve esasları**

**MADDE 5 – (1)** KKDTEK çalışma esasları aşağıda belirtilmiştir:

- a) Komite, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Başkanlığı'nda toplanır.
- b) Komite, komite başkanının toplantı gündemini içeren yazılı daveti ile en az üye tam sayısının üçte ikisi ile toplanır ve oy çokluğu ile karar alır.
- c) Başkan vekili, Başkanın olmadığı durumlarda komiteye Başkanlık etmek üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı üyeleri arasından Başkan tarafından seçilir.
- ç) Komitenin sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yürütülür.
- d) Toplantılar, komite tarafından belirlenen periyodik bir takvim uyarınca yılda en az iki kez gerçekleştirilir.
- e) Her toplantı sonrasında alınan kararların yer aldığı karar defteri sayfası üyelerce imzalanarak onaylanır.
- f) Komitece gerek görüldüğü hallerde, konu ile ilgisi bulunan diğer kurum ve kuruluşlardan temsilciler gözlemci olarak davet edilebilir.
- g) Komite, sektör ve ilgili yönetmelikler temelinde alt çalışma grupları oluşturabilir.

## **KKDTEK'in görevleri**

**MADDE 6 – (1)** Komitenin görevleri aşağıda belirtilmiştir.

- a) Kişisel Koruyucu Donanımlar Yönetmeliği kapsamında yer alan kişisel koruyucu donanımları imal, ithal veya ihraç eden sektör ile ilgili mevcut durumu tespit etmek,
- b) Yönetmeliğin temel gerekleri kapsamındaki mevzuata ilişkin olarak yetkili ve uygulayıcı kuruluşlardan bilgi akışını sağlamak,
- c) Sektörde faaliyet gösteren işletmelerin teknik mevzuata uyum düzeyini belirlemek ve geliştirmek,
- ç) Teknik düzenlemeler hakkında geribildirim alınmasını sağlamak,
- d) Uygunluk değerlendirme kuruluşu, onaylanmış kuruluşlar veya sektörden gelen görüş ve teklifleri değerlendirmek,
- e) AB Komisyonu ve diğer uluslararası kuruluşlar tarafından düzenlenecek toplantılara katılım sağlamak için toplantılarla ilgili bilgi alışverişini sağlamak,

f) Yönetmeliğin temel gerekleri alanındaki ve Yönetmeliği bağlayıcı nitelikteki mevzuatta yapılacak değişiklikleri takip ederek kişisel koruyucu donanımlar ile ilgili hazırlanacak yeni mevzuat taslakları hakkında görüş ve önerilerini yetkili kuruluşa/kuruluşlara bildirmek,

g) Kişisel Koruyucu Donanımlar sektöründe karşılaşılan sorunları tespit etmek, çözüm konusunda önerilerde bulunmak,

ğ) Sektörün ihtiyacına yönelik olarak öncelikli çalışma alanlarını belirleyerek işbirliği yapmak, proje geliştirmek ve ortak faaliyetler yürütmek.

#### **KKDTEK kararlarının değerlendirilmesi**

**MADDE 7 – (1)** Komite kararları tavsiye niteliğinde olup, alınan kararlar yetkili kuruluş/kuruluşlar tarafından değerlendirilerek sonuçlandırılır.

**MEVZUATIN ADI** :

**GEBE VEYA EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARIYLA EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA DAİR YÖNETMELİK**

**R.G TARİHİ / SAYISI** : 16.08.2013 / 28737

**REV. TARİHİ / SAYISI** : (-)

**ACIKLAMA** :

**Gece çalışması**

**MADDE 8 – (1)** Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

(2) Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.

**Çalışma saatleri**

**MADDE 9 – (1)** Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

**Analık ve süt izni**

**MADDE 10 – (1)** Çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesi hükümleri uygulanır.

**Gebe çalışanın muayene izni**

**MADDE 11 – (1)** Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

**Emziren çalışanın çalıştırılması**

**MADDE 12 – (1)** Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.

## **Oda ve yurt açma yükümlülüğü**

**MADDE 13 –** (1) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

(2) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

(3) İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

(4) Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.

(5) Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.

## **Oda ve yurtlardan faydalanacaklar**

**MADDE 14 –** (1) Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 66 aylığa kadar çocuklar alınır.

(2) Oda ve yurtlarda, çocuklar ve görevliler dışında başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-24 aylık, 25-48 aylık ve 49-66 aylık çocuklar birbirinden ayrı bulundurulur.

(3) Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.

**MEVZUATIN ADI** :

**GAZ TÜPLERİ İLE İLGİLİ TEBLİĞ**

(TS EN ISO 14245, TS EN 13953+A1, TS EN ISO 15995)

(TEBLİĞ NO: MSG - MS - 2013/21)

**R.G TARİHİ / SAYISI** : 16.08.2013 / 28737

**REV. TARİHİ / SAYISI** : (-)

**ACIKLAMA** :

**MADDE 6** – (1) TS EN ISO 14245, TS EN 13953+A1 ve TS EN ISO 15995 standartları kapsamına giren ürünleri üreten ve satanların bu Tebliğ hükümlerine uymaları zorunludur.

**MEVZUATIN ADI** :

**İŞ HİJYENİ ÖLÇÜM, TEST VE ANALİZİ YAPAN LABORATUVARLAR HAKKINDA YÖNETMELİK**

**R.G TARİHİ / SAYISI** : 20.08.2013 / 28741

**REV. TARİHİ / SAYISI** : (-)

**AÇIKLAMA** :

### **Kapsam**

**MADDE 2 – (1)** Bu Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yer alan işyerleri ile bu işyerlerinde iş hijyeni ölçüm, test ve analizleri yapacak kişi ve kuruluşları kapsar.

(2) Aşağıda belirtilen faaliyet ve kuruluşlar hakkında bu Yönetmeliğin yetkilendirme hükümleri uygulanmaz:

a) Kendi işyeri ve çalışanlarına yönelik iç kontrol amacıyla iş hijyeni ölçüm, test ve analizi yapan laboratuvarlarda.

b) İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü laboratuvarlarında.

(3) Bu Yönetmelik Türkiye Atom Enerjisi Kurumunun kendi mevzuatı çerçevesinde gerçekleştirdiği iş hijyeni ölçüm, test ve analiz faaliyetlerini kapsamaz.

(4) Çalışanlardan alınan biyolojik numuneler üzerinde yapılan ölçüm, test ve analizleri ve çalışanın sağlık durumunu belirlemek üzere yapılan ölçüm, test ve analizler bu Yönetmelik kapsamının dışındadır.

### **Laboratuvarın yükümlülükleri**

**MADDE 6 – (1)** İşyerinde iş hijyeni ölçüm, test ve analizleri, bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen istisnalar hariç, bu konuda ön yeterlik veya yeterlik belgesine sahip laboratuvar tarafından yapılır.

(2) Laboratuvar, yetki alacağı parametrelerle ilgili konularda akreditasyon standardına uygun kalite yönetim sistemi kurar, uygular ve iyileştirir.

(3) Laboratuvar, sunduğu iş hijyeni ölçüm, test ve analiz hizmetleri kapsamında Ek-1’de belirtilen parametrelerden herhangi birini bulunduruyorsa, bu parametreye dair kullandığı metotlardan, Türk Akreditasyon Kurumu tarafından akreditasyon standardına göre akredite olur. Ek-1’de belirtilen parametrelerden herhangi biriyle ilgili iş hijyeni ölçüm, test





veya analizi yapmıyorsa, uyguladığı iş hijyeni ölçüm, test ve analizi kapsamına giren metotların en az birinden, Türk Akreditasyon Kurumu tarafından akreditasyon standardına göre akredite olur.

(4) Bu maddenin üçüncü fıkrasına göre akredite olması zorunlu olmayan parametreleri ölçen ve bu parametrelere akredite olmamış olan laboratuvarın ilgili parametreler için sağlayacağı şartlar aşağıda belirtilmiştir:

a) Kalite yönetim sistemini, iş hijyeni ölçüm, test ve analiz sonuçlarının doğruluğunu güvenceye alacak seviyede doküman eder.

b) Sistem dokümantasyonu, ilgili personele iletilir ve bu personel tarafından anlaşılır, ulaşılabilir ve uygulanabilir olur.

c) Talep, teklif veya sözleşmelerin gözden geçirilmesi için bir prosedür oluşturur ve bunların sürekliliğini sağlar.

ç) İş hijyeni ölçüm, test ve analizlerinin kalitesini etkileyen gerekli hizmetlerin, malzemelerin seçilmesi ve satın alınması için bir politikaya ve prosedürlere sahip olur. Alınan malzemelerin amaca uygunluğu kontrol edilir.

d) Uygun olmayan iş hijyeni ölçüm, test veya analiz işlemleri için sorumlular ve yetkililer belirlenir ve uygunsuzluğun tekrarını önlemek için gerekli bütün tedbirler alınır. Raporlanan iş hijyeni ölçüm, test ve analiz sonuçlarında herhangi bir hata tespit edildiğinde, hatanın önemi değerlendirilir, ilgili raporda yapılan değerlendirmeye göre revizyon veya geri çekme işlemi yapılır.

e) Her deney için bir prosedür oluşturularak sadece yetkinliği sağlanmış ve yetkilendirilmiş personelin deneyi yapması sağlanır.

f) Deney personeli, kullandığı cihazlarla ilgili temel eğitimleri alır. Eğitimler, ilgili cihaz konusunda yetkin başka bir kurumun verdiği eğitim sertifikası veya bu tip sertifikaya sahip bir kişinin verdiği kurum içi eğitimle kayıt altına alınır

g) Deney personeli kullandığı metoda uygun çalışır ve bu metodun bütün şartlarını yerine getirir.

ğ) Çevre ve yerleşim şartlarının deney sonuçlarını olumsuz etkilememesi için gerekli her türlü tedbir alınır. Numune alma veya deney, laboratuvarın tesisleri dışında gerçekleşiyorsa, sonuçları etkileyebilecek ortam şartları değerlendirilir ve kayıt altına alınır.

h) Metotların ve prosedürlerin gerektirdiği şekilde veya çevre şartlarının sonuçların kalitesini etkileyebileceği yerlerde, çevre şartlarını izler, kontrol ve kayıt eder.

ı) Ölçüm belirsizliği tayini için prosedür oluşturulur ve uygulanır. Deneyin doğası gereği ölçüm belirsizliği hesaplanamıyorsa, en azından bütün belirsizlik bileşenleri tanımlanmaya çalışılır.

i) Metodun uygulanabilmesi için gerekli bütün cihazlara sahip olur.

j) İlgili standartlara, üreticinin sağladığı bilgiler ve kullanım kılavuzu ile kullanım sıklığına göre cihazların bakım ve kalibrasyon periyotları belirlenir. Belirlenen periyotlara göre bakım ve kalibrasyonları yaptırılır, kayıtları saklanır.

k) Kalibrasyonlar akredite kalibrasyon laboratuvarlarına yaptırılır. Eğer ihtiyaç duyulan kalibrasyonları gerçekleştirecek akredite kuruluş bulunmaması halinde uluslararası izlenebilirliği olan kalibrasyon laboratuvarlarında yaptırılır.

l) Deneyleerin geçerliliğinin izlenebilmesi için iç ve dış kalite kontrol prosedürlerine sahip olmalıdır. Düzenli olarak sertifikalı referans malzemeler kullanılır ve/veya ikincil referans malzemeleri kullanılarak iç kalite kontrolü yapılır. Yeterlilik deneyleeri ve laboratuvarlar arası karşılaştırma programlarına iştirak edilir.

m) Kalite kontrol verileri laboratuvar tarafından analiz edilir. Önceden tanımlanmış olan kriterlerin dışında olduğu tespit edilmesi durumunda problemi düzeltmek ve yanlış sonuçların elde edilmesini önlemek için planlanmış önlemler uygulanır.

(5) Laboratuvar aşağıdaki hususlara uymakla yükümlüdür:

a) İşyerinde, iş hijyeni ölçüm, test ve analizini yapacak personelin, işyeri kurallarına ve çalışma talimatlarına uymasını sağlar.

b) İş hijyeni ölçüm, test ve analizi yapılan işyerine ait üretim teknolojileri, kullanılan hammaddeler gibi işverenin ve işyerinin meslek sırları ile çalışanlara ait sağlık gözetimi bilgileri, personel bilgileri gibi gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutar.

(6) Bütün kalite yönetim sistemi kayıtları, konularına ilişkin ilgili mevzuatın öngördüğü süreler göz önünde bulundurularak saklanır. Mevzuatta ölçülen parametrelerle ilgili bir süre belirtilmiyorsa, söz konusu kayıtlar en az on yıl süre ile saklanır.

(7) Laboratuvarın başka adreste faaliyet gösteren şubeleri de ayrı ayrı bu Yönetmelik şartlarını haiz olmak ve ön yeterlik veya yeterlik belgesi almak zorundadır.

**MEVZUATIN ADI** :

**ÇALIŞANLARIN TİTREŞİMLE İLGİLİ RİSKLERDEN KORUNMALARINA DAİR YÖNETMELİK**

**R.G TARİHİ / SAYISI** : 22.08.2013 / 28743

**REV. TARİHİ / SAYISI** : (-)

**ACIKLAMA** :

### **Maruziyet sınır değerleri ve maruziyet eylem değerleri**

**MADDE 5 – (1)** Bu Yönetmeliğin uygulanması bakımından, maruziyet sınır değerleri ve maruziyet eylem değerleri aşağıda verilmiştir:

a) El-kol titreşimi için;

1) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet sınır değeri: 5 m/s<sup>2</sup>.

2) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet eylem değeri: 2,5 m/s<sup>2</sup>.

b) Bütün vücut titreşimi için;

1) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet sınır değeri: 1,15 m/s<sup>2</sup>.

2) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet eylem değeri: 0,5 m/s<sup>2</sup>.

### **Maruziyetin önlenmesi veya azaltılması**

**MADDE 8 – (1)** Riskler ile kaynağında mücadelenin uygulanabilirliği ve teknik gelişmeler dikkate alınarak, mekanik titreşime maruziyetten kaynaklanabilecek riskler kaynağında yok edilir veya en aza indirilir.

(2) Maruziyetin önlenmesi veya azaltılmasında 6331 sayılı Kanununun 5 inci maddesinde yer alan risklerden korunma ilkelerine uyulur.

(3) Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen maruziyet eylem değerlerinin aşıldığının tespit edilmesi halinde; işveren, mekanik titreşime ve yol açabileceği risklere maruziyeti en aza indirmek için özellikle aşağıdaki hususları dikkate alarak teknik ve organizasyona yönelik önlemleri içeren bir eylem planı oluşturur ve uygulamaya koyar:

- a) Mekanik titreşime maruziyeti azaltan başka çalışma yöntemlerini seçmek.
- b) Yapılan iş göz önünde bulundurularak, mümkün olan en düşük düzeyde titreşim oluşturan, ergonomik tasarlanmış uygun iş ekipmanını seçmek.
- c) Titreşime maruziyeti azaltmak için bütün vücut titreşimini etkili bir biçimde azaltan oturma yerleri, el-kol sistemine aktarılan titreşimi azaltan el tutma yerleri ve benzeri yardımcı ekipman sağlamak.
- ç) İşyeri, işyeri sistemleri ve iş ekipmanları için uygun bakım programları uygulamak.
- d) İşyerini ve çalışma ortamını uygun şekilde tasarlamak ve düzenlemek.
- e) Mekanik titreşime maruziyetlerini azaltmak amacıyla, iş ekipmanını doğru ve güvenli bir şekilde kullanmaları için çalışanlara gerekli bilgi ve eğitimi vermek.
- f) Maruziyet süresi ve düzeyini sınırlandırmak.
- g) Yeterli dinlenme aralarıyla çalışma sürelerini düzenlemek.
- ğ) Mekanik titreşime maruz kalan çalışana soğuktan ve nemden koruyacak giysi sağlamak.
- (4) İşveren; bu Yönetmeliğe göre alınacak önlemlerin, 6331 sayılı Kanununun 10 uncu maddesi uyarınca özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumlarına uygun olmasını sağlar.

#### **Maruziyetin sınırlandırılması**

**MADDE 9 – (1)** Çalışanın maruziyeti, hiçbir koşulda bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen maruziyet sınır değerlerini aşmayacaktır. Bu Yönetmelikte belirtilen tüm kontrol tedbirlerinin alınmasına rağmen, maruziyet sınır değerinin aşıldığının tespit edildiği durumlarda, işveren;

a) Maruziyeti, maruziyet sınır değerinin altına indirmek üzere gerekli olan tedbirleri derhal alır.

b) Maruziyet sınır değerinin aşılmasının nedenlerini belirler ve bunun tekrarını önlemek amacıyla, koruma ve önlemeye yönelik gerekli tedbirleri alır.

**MEVZUATIN ADI** :

**GEÇİCİ VEYA BELİRLİ SÜRELİ İŞLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
HAKKINDA YÖNETMELİK**

**R.G TARİHİ / SAYISI** : 23.08.2013 / 28744

**REV. TARİHİ / SAYISI** : (-)

**ACIKLAMA** :

**Eşit davranma**

**MADDE 5 – (1)** İşveren, belirli süreli işlerde veya geçici süreli iş ilişkilerinde, özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim dâhil olmak üzere işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından farklı uygulamalarda bulunamaz.

**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;

a) İşe başlamadan önce yapacakları işin ne olduğu ve bu işte karşılaşacakları riskler hakkında gerekli bilgilerin verilmesini sağlar.

b) 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.

**İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri**

**MADDE 9 – (1)** 6331 sayılı Kanunun 6 ncı maddesine göre işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için görevlendirilen kişiler; belirli süreli veya geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilecek çalışanlarla ilgili olarak geçici iş ilişkisi kurulan veya belirli süreli işi üstlenen işveren tarafından bilgilendirilir. Söz konusu çalışanların da diğer çalışanlarla birlikte sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için gerekli çalışmalar yapılır.

**Geçici iş ilişkisinde bilgilendirme**

**MADDE 10 – (1)** Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde belirtilen hususlar ile birlikte;

a) Geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacaklarla ilgili olarak geçici iş ilişkisi kurulacak işveren diğer işverene, 6331 sayılı Kanununun 16 ncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen hususlar ile yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve işin özellikleri hakkında gerekli bilgiyi verir. Bu bilgilerin sözleşmede yer almasını sağlar.

b) Çalışanlarını geçici olarak devredecek işveren de aldığı bu bilgileri geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak çalışanlara verir.

### **Geçici iş ilişkisinde sorumluluk**

**MADDE 11** – (1) Çalışanlarını geçici olarak devreden işveren ile birlikte geçici iş ilişkisi kurulan işveren, yapılan iş süresince işin yapılması ile ilgili koşullardan sorumludur.

(2) Birinci fıkranın uygulanması bakımından, işin yapılmasına ilişkin sorumluluk, iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konuları ile sınırlıdır.

**MEVZUATIN ADI** :

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİNİN NİTELİKLERİ VE SEÇİLME USUL VE ESASLARINA İLİŞKİN TEBLİĞ**

**R.G TARİHİ / SAYISI** : 29.08.2013 / 28750

**REV. TARİHİ / SAYISI** : (-)

**AÇIKLAMA** :

**İşverenin yükümlülüğü**

**MADDE 4 – (1)** İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla yeterli sayıda çalışan temsilcisini görevlendirir.

(2) İşveren, çalışan temsilcisinin veya temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânları sağlar.

(3) İşveren, işyerinde yetkili sendika veya sendikalar bulunması halinde işyeri sendika temsilcisini çalışan temsilcisi olarak görevlendirir.

(4) Çalışan temsilcisinin seçilmesi veya atanması ile ilgili gerekli tüm iş ve işlemler işveren tarafından yerine getirilir.

(5) İşveren seçim veya atama yoluyla görevlendirilen çalışan temsilcilerini işyerinde ilân eder.

**Çalışan temsilcisi adaylarının belirlenmesi**

**MADDE 5 – (1)** Çalışan temsilcisinin, işyerinde yetkili sendika bulunmaması halinde çalışanlar arasından seçimle belirlenmesi esastır.

(2) Çalışan temsilcisinin seçimle belirlenmesi durumunda çalışan temsilcisi aday başvurularının yapılması için yedi günden az olmamak üzere süre tanınarak işveren tarafından işyerinde ilân edilir.

(3) İşyerinde çalışanların aday olabilmeleri için 6 ncı maddedeki kriterleri sağlamaları esastır. Bu kriterleri taşımaları halinde aday olmaları engellenemez.

(4) Seçimlerin yapılmasına ilişkin iş ve işlemler için gerekli şartlar sağlanır ve yeterli sayıda personel işveren tarafından görevlendirilir.

(5) Aday sayısı işyerinde zorunlu çalışan temsilcisi sayısının üç katından fazla olamaz. Fazla olması halinde çalışan temsilcisi adayları; öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve yaş kriterleri esas alınarak ikinci fıkrada belirtilen sürenin bitiminden itibaren en fazla üç gün içinde işveren tarafından ilân edilir.

### **Çalışan temsilcisinin nitelikleri**

**MADDE 6 – (1)** Bir çalışanın çalışan temsilcisi olabilmesi için aşağıdaki niteliklere sahip olması zorunludur:

- a) İşyerinin tam süreli daimi çalışanı olması,
- b) En az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması,
- c) En az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olması.

(2) Belirli süreli veya geçici işlerde (a) ve (b) bentleri, işyerinde 3 yıllık iş deneyimi bulunmayan çalışan veya aday bulunmaması halinde (b) bendi, çalışanlar veya adaylar arasında yeterli eğitim düzeyine sahip kişi bulunmaması halinde (c) bendi hükümleri uygulanmaz.

(3) Yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görev yapması halinde birinci fıkrada sayılan nitelikler aranmaz.

### **Çalışan temsilcisi sayısının belirlenmesi**

**MADDE 7 – (1)** İşyerinde görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı aşağıdaki şekilde belirlenir:

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- c) Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- ç) Beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- d) Bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
- e) İki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

### **Çalışan temsilcilerinin seçilme veya atanma koşulları**





**MADDE 8** – (1) Seçim, işyerindeki çalışanların en az yarından bir fazlasının katılacağı bir oylamayla yapılır. Oylamanın gizli yapılması esastır. En fazla oy alan aday veya adaylar çalışan temsilcisi veya temsilcileri olarak ilân edilir. Vardiya usulü çalışılan işyerlerinde ise seçimler tüm vardiyalarda çalışanların da oy kullanmasına imkân verilecek şekilde düzenlenir.

(2) Oyların eşitliği durumunda çalışan temsilcisi; adayların öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve benzeri kriterleri esas alınarak işverence belirlenir. Seçim, sonuçları itibariyle beş yıl geçerlidir.

(3) Çalışan temsilcisinin, herhangi bir nedenle görevinden ayrılması durumunda, daha önce yapılan seçim sonuçlarına göre en fazla oy alan sıradaki aday atanır.

(4) İşyerinde yetkili sendika bulunması halinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir. Sendika temsilci sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından az olması durumunda diğer çalışan temsilcisi veya temsilcileri dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla işveren tarafından görevlendirilir. Sendika temsilci sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından çok olması durumunda ise yetkili sendikanın önerisi doğrultusunda çalışan temsilcileri işveren tarafından görevlendirilir.

(5) İşyerinde farklı statü hukukuna tabi çalışanların üye olduğu birden fazla yetkili sendika bulunması halinde;

a) Bir çalışan temsilcisi görevlendirilecekse en çok üyeye sahip yetkili sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak atanır.

b) Birden fazla çalışan temsilcisi görevlendirilecekse aşağıda yer alan örnekteki gibi hesaplanarak çalışan temsilcisi görevlendirilir.

c) Örnekte verilen hesaplama yöntemine göre üye sayılarında eşitlik durumu olduğunda son kalan çalışan temsilcisi kura yöntemine başvurularak belirlenir.

ç) Örnek 2’de verilen hesaplama yönteminde tam sayılara göre temsilci görevlendirmesi yapılır, atanması gereken diğer temsilci için kura yöntemine başvurulur.

**Örnek 1:**

Toplam çalışan sayısı: 2000

22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer (iş akdi/hizmet akdi/iş sözleşmesi v.b.) çalışanların sayısı: 1100

Diğer (statü hukukuna bağlı) çalışanların sayısı: 900

Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı: 5



Yetkili sendika sayısı: 2

Formül:

Çalışan temsilcisi sayısı = (22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer (iş akdi/hizmet akdi/iş sözleşmesi v.b.) çalışanların sayısı veya Diğer (statü hukukuna bağlı) çalışanların sayısı/Toplam çalışan sayısı) \* Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı

Hesaplama:

A Sendikası (6356 sayılı Kanuna göre yetkili) çalışan temsilci sayısı için;

$$(1100/2000) * 5 = 2,75 \approx 3 \text{ Çalışan Temsilcisi}$$

B Sendikası (4688 sayılı Kanuna göre yetkili) çalışan temsilci sayısı için;

$$(900/2000) * 5 = 2,25 \approx 2 \text{ Çalışan Temsilcisi}$$

**Örnek 2:**

Toplam çalışan sayısı: 800

A sendikasına üye 500, B sendikasına üye 300 çalışan

Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı: 4

(Örnek 1' deki hesaplama yöntemine göre belirlenmesi halinde)

A sendikası  $(500/800)*4=2,5$  ( 2 Çalışan temsilcisi)

B sendikası  $(300/800)*4=1,5$  (1 Çalışan temsilcisi)

Kalan 1 temsilci kura yöntemiyle belirlenir.

(6) İşyerinde yetkili sendika bulunmaması veya çalışanlar arasında aday olmaması durumunda işveren çalışanlar arasından dengeli dağılıma özen göstererek 6 ncı maddenin birinci fıkrasındaki niteliklere uygun çalışan bulunması halinde bunlar arasından atama yapar. Bu niteliklere uygun çalışan bulunmayan işyeri işverenleri ise çalışanlar arasından yeterli sayıda çalışan temsilcisinin görev yapmasını sağlar.

(7) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir. Oyların eşitliği durumunda, baş temsilci kura yöntemiyle belirlenir.

(8) İşyerindeki yetkili sendikanın yetkisini kaybetmesi veya bir başka sendikanın yetkili sendika olarak ilân edilmesi durumunda otuz günlük süre içerisinde işveren bu maddede belirtilen usullere göre çalışan temsilcisi veya temsilcilerinin görev yapmasını sağlar.

### **Çalışan temsilcisinin yetki ve yükümlülüğü**

**MADDE 9 – (1)** Çalışan temsilcisi; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir.

(2) Görevini yürütmesi nedeniyle, çalışan temsilcisinin hakları kısıtlanamaz.

(3) Çalışan temsilcisi görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırları ile gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.