

İSG AKADEMİ · ÜCRETSİZ DERS NOTU

İSG Ders Notları 2026

Modül 2 · 6331 Sayılı İSG Kanunu

14 ders · özet anlatım, sınav ayrıntıları ve hızlı tekrar



Bu notların videolu ve interaktif hâli

QR'ı telefonunla okut: her dersin slaytlı anlatımı, sonunda 4 soruluk test ve modül testi seni bekliyor. Notu oku, videoyu izle, soruyla pekiştir.

1 · Oku

Bu PDF: her dersin özeti, sınavda sorulan ayrıntılar ve hızlı tekrar tablosu.

2 · İzle

YouTube'daki ücretsiz İSG ders videoları: zor yönetmelikler çizimlerle 12 bilgiye iniyor.

3 · Çöz

İSG Akademi uygulamasında konu testleri, çıkmış sorular ve kişisel analiz.

İçindekiler

- 02.01 6331 Sayılı Kanunun Kapsamı ve İstisnaları Nelerdir?
- 02.02 6331'e Göre Teknik Eleman Kimdir, İşyeri Neleri Kapsar?
- 02.03 6331'e Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri Nelerdir?
- 02.04 İşverenin İSG Profesyonellerine Yönelik Yükümlülükleri Nelerdir?
- 02.05 Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Nasıl Kullanılır? Başvuru ve Karar
- 02.06 Çalışmaktan Kaçınma Hakkı: Tehlike Önlenemezse Ne Olur?
- 02.07 İşyeri Tehlike Sınıfı Nasıl Belirlenir? İtiraz Nasıl Yapılır?
- 02.08 İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği: 1 Nisan 2026'da Ne Değişti?
- 02.09 İşin Durdurulmasını Gerektiren Haller Nelerdir?
- 02.10 İşin Durdurulması Süreci: Heyet Kaç Gün, İtiraz Kaç İş Günü?
- 02.11 Askerî İşyerlerini Kim Denetler, İş İki Kim Durdurur?
- 02.12 İSG Hizmetleri Desteği Kimlere Verilir? %1,4 ve %1,6 Kuralı
- 02.13 6331 İdari Para Cezaları Ne Kadar Artırılır? (Madde 26)
- 02.14 Ulusal İSG Konseyi Nedir? Üyeler, Toplantı ve Karar Nisabı

6331 Sayılı Kanunun Kapsamı ve İstisnaları Nelerdir?

► İnteraktif ders + 4 soru

Kanun kamuya da özele de uygulanır

Kanunun ikinci maddesi çok geniş başlıyor: kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine uygulanır. İşverenler, işveren vekilleri ve tüm çalışanlar kapsamdadır. Şu ibarenin altını çiziniz: faaliyet konularına bakılmaksızın. Yani ne iş yaptığınız kapsamı değiştirmiyor.

Çırak, stajyer ve işveren vekili

Maddede açıkça sayılan iki grup var: çırak ve stajyerler de tüm çalışanlara dâhil. Bir de işveren vekili: işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişi. Bu kişi Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılıyor. İşverenin kendisi ise çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi; tanımın son halkasını atlamayın, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da işverendir.

Kapsam dışı beş başlık

Şimdi ikinci fıkra. Beş başlık Kanun hükümlerinin dışında: bir, Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve MİT faaliyetleri. İki, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri. Üç, ev hizmetleri. Dört, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretenler. Beş, infaz hizmetlerinde iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

Tek kelime her şeyi değiştirir: hariç

Burada sınavın en sevdiği yer geliyor. Metin diyor ki: fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki kişiler hariç. Yani bu işyerleri istisnanın dışında; oralarda Kanun uygulanıyor. Afet birimlerinde de kapsam dışı olan her şey değil, yalnızca müdahale faaliyetleri. Ve dikkat: infaz hizmetlerinde kapsam dışı olan da tüm infaz hizmetleri değil, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri; bunu ters hatırlayanlar soruyu kaybediyor.

Ölçüt: çalışan istihdamı

Dördüncü istisnayı ayrı konuşalım. Tek başına, çalışan istihdam etmeden üretim yapan kişi kapsam dışında. Ama bir çalışan istihdam ettiği anda işveren oluyor ve Kanun uygulanmaya başlıyor. Ölçüt işin türü değil, çalışan istihdam edilip edilmediği.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (RG 30.06.2012/28339) m.2 (kapsam ve istisnalar) ve m.3 (tanımlar).
- **İstisna bentleri (m.2/2):** a) fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki kişiler hariç TSK, genel kolluk kuvvetleri ve MİT faaliyetleri; b) afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri; c) ev hizmetleri; ç) çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar; d) hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.
- **(e) bendi:** 10.09.2014 tarihli 6552 sayılı Kanunun 15. maddesiyle eklenmiş, Anayasa Mahkemesinin 14.05.2015 tarihli E.2014/177, K.2015/49 sayılı kararıyla iptal edilmiştir. Bugün ikinci fıkroda (a), (b), (c), (ç) ve (d) olmak üzere **beş bent** yürürlüktedir.
- **Amaç (m.1):** işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek.

- **Çalışan tanımı (m.3/1-b):** kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi. Memur, sözleşmeli, işçi ayrımı yapılmaz.
- **İşveren tanımı (m.3/1-ğ):** çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut **tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar**.
- **İşyeri tanımı (m.3/1-h):** dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi eklentiler ile araçlar da işyerine dâhildir.
- **Sınav notu:** m.2/1'de kapsam ölçütü çalışan sayısı değildir; "faaliyet konularına bakılmaksızın" ibaresi metinde aynen geçtiği için boşluk doldurma biçiminde de sorulabilir.



Hızlı tekrar: kendini yokla

6331 hangi sektörlere uygulanır?	Kamu ve özel sektöre ait bütün iş ve işyerlerine; faaliyet konusuna bakılmaz.
Çırak ve stajyerler kapsamda mı?	Evet; tüm çalışanlara dâhildirler (m.2/1).
Kaç başlık Kanun hükümleri dışında tutulmuştur?	Beş: TSK-kolluk-MİT, afet müdahale, ev hizmetleri, kendi nam-hesabına, infaz-iyileştirme.
TSK'nın fabrika ve dikimevleri kapsam dışı mı?	Hayır; fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzerleri Kanun kapsamındadır.
Afet biriminde kapsam dışı olan nedir?	Yalnızca müdahale faaliyetleri (m.2/2-b).
İnfaz hizmetlerinde kapsam dışı olan nedir?	İyileştirme kapsamındaki işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.
Kendi nam ve hesabına üreten kişi çalışan alırsa?	İşveren sayılır; istisna kalkar ve Kanun uygulanır.
İşveren vekilinin Kanundaki konumu nedir?	Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır (m.3/2).

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.2/1
- 6331 s. Kanun künyesi ve m.2 dipnotları / RG 30.06.2012-28339

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/6331-kapsam-ve-istisnalar

6331'e Göre Teknik Eleman Kimdir, İşyeri Neleri Kapsar?

► İnteraktif ders + 4 soru

Teknik eleman kimdir?

Kanun teknik eleman sayılanları tek tek yazıyor: teknik öğretmen, fizikçi, kimyager, biyolog; bir de üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları. Dikkat edin, ilk dördü Kanunda sayılan unvanlar; beşincisi bir unvan değil, bir program mezuniyeti. Bu beşliyi ezberleyin; sınavda genellikle listeye yabancı bir unvan sokuşturularak soruluyor.

Teknik eleman, uzman tanımının üçüncü ayağıdır

Peki bu tanım neden önemli? Çünkü Kanun, iş güvenliği uzmanı tanımında üç grup sayıyor: çalışma hayatını denetleyen müfettişler, mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ve teknik elemanlar. Ama burada çok yapılan bir hata var: bu üç gruptan birinde olmak tek başına yetmiyor, sadece ön şart. Uzman olabilmek için ayrıca Bakanlıkça yetkilendirilmiş olmak ve iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmak gerekiyor. Yani her kimyager ya da her mimar kendiliğinden iş güvenliği uzmanı değildir.

İşyeri sadece üretim yapılan bina değildir

İşyeri deyince aklınıza yalnız üretim binası gelmesin. Kanunun üçüncü maddesi, yani tanımlar maddesi, işyerini bir organizasyon olarak tarif ediyor: mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği yapı. Ve bu yapı üç halkayı birden içeriyor: işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar. Sınavda en çok sorulan nokta şu: bir yerin işyerine bağlı yer sayılması için iki şart var. Üretilen mal veya hizmetle nitelik yönünden bağlılığı olacak ve aynı yönetim altında örgütlenecek.

Kanunun saydığı eklentiler

Eklentiler madde metninde sayılı: dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri, bir de avlu. Dikkat edin, Kanun avlu gibi diğer eklentiler diyor; yani bu sayma örnek niteliğinde, kapalı bir liste değil.

Karıştırılan iki kavram

Şimdi klasik tuzak: teknik eleman ile diğer sağlık personelini karıştırmak. Ebe, hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknikeri ve teknisyeni, çevre sağlığı teknikeri ve teknisyeni diğer sağlık personelidir; teknik eleman değildir ve iş güvenliği uzmanı tanımına girmez.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Kabul 20/6/2012; RG 30/6/2012-28339) m.3/1.
- **m.3/1-(s) Teknik eleman:** teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları. Bent, 12/7/2013 tarihli 6495 sayılı Kanunun 101 inci maddesiyle değiştirilmiştir. İGU Yönetmeliği m.4/1-(ı)'deki tanım bu son grubu ayrıntılandırır: üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği **lisans veya ön lisans** programı mezunları (Değişik ibare: RG 30/4/2015-29342).
- **m.3/1-(f) İş Güvenliği Uzmanı:** usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip; Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman. Yetkilendirilmiş olmak ve belge sahibi olmak tanımın ön şartıdır; üç gruptan birine mensup olmak tek başına uzmanlık sağlamaz.
- **m.3/1-(h) İşyeri:** mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği; **işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı**

yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyon. Bir yerin "işyerine bağlı yer" sayılması için bu iki ölçütün birlikte gerçekleşmesi aranır.

- **m.3/1-(ş) Diğer sağlık personeli:** ebe, hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknikeri, acil tıp teknisyeni, çevre sağlığı teknikeri veya çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip, Bakanlıkça yetkilendirilmiş ve belgeli kişiler (Değişik: 9/1/2025-7538/18 md.).
- **m.3/1-(ç) Destek elemanı:** asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş, uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi — teknik elemanla karıştırılmamalı.
- **m.3/2:** İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.
- **m.2/1-2:** Kanun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, çırak ve stajyerler dâhil tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır; istisnalar: fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç TSK, genel kolluk ve MİT faaliyetleri; afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri; ev hizmetleri; çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar; hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri. (e) bendi Anayasa Mahkemesinin 14/5/2015 tarihli kararıyla iptal edilmiştir.



Hızlı tekrar: kendini yokla

Teknik eleman hangi kanunda tanımlanır?	6331 sayılı İSG Kanunu, madde 3/1-(s).
Biyolog teknik eleman sayılır mı?	Evet; Kanun m.3/1-(s) biyologu teknik elemanlar arasında sayar.
İş güvenliği uzmanı tanımına giren üç grup?	Müfettişler, mühendislik veya mimarlık mezunları ve teknik elemanlar.
Teknik eleman olmak tek başına uzmanlık için yeter mi?	Hayır; ayrıca Bakanlıkça yetkilendirilmiş ve uzmanlık belgesine sahip olmak gerekir.
İşyerine bağlı yer sayılmanın iki ölçütü nedir?	Üretilen mal veya hizmetle nitelik yönünden bağlılık ve aynı yönetim altında örgütlenme.
İşyeri tanımına araçlar dâhil mi?	Evet; tanım eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu kapsar.
Kanun hangi yerleri eklenti olarak sayar?	Dinlenme, emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene-bakım, beden/mesleki eğitim yerleri, avlu
Hemşire teknik eleman mıdır?	Hayır; belge şartıyla diğer sağlık personeli sayılır (m.3/1-ş).

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.3/1
- 4857 s. İş Kanunu m.2/2-3
- İSG Hizmetleri Yön. m.4 tanımlar listesinde teknik eleman yer almaz; tanım 6331 m.3/1
- İGU Yön. m.4/1

Okudun, Őimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/teknik-eleman-ve-isyeri-tanimi

6331'e Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri Nelerdir?

► İnteraktif ders + 4 soru

İşveren, işle ilgili sağlık ve güvenliği sağlar

Madde dört tek bir cümleyle başlıyor: işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Şu iki kelimenin altını çiziniz: işle ilgili. Sonra kanun diyor ki 'bu çerçevede' ve beş bent sayıyor. Yani beş bent, o genel cümlelerin içini dolduruyor.

İşveren ne yapar? a, b, c bentleri

İlk üç bent şöyle. a bendi en geniş olanı ve iki uçlu: mesleki risklerin önlenmesiyle başlıyor; eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması derken, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesiyle bitiyor. Bu iki uç, şıklarda kelimesi değiştirilerek karşınıza çıkıyor. b bendi denetim: alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını izler, denetler, uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c bendi ise tek cümle: risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

İşe uygunluk ve tehlikeli yerlere giriş

Son iki bent. ç bendi işe uygunluk: çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d bendi ise şöyle: yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. Buradaki 'yeterli' kelimesini atlamayın. Ve dikkat: kanun çalışana 'giremezsin' demiyor; işverene tedbir alma görevi veriyor.

Sorumluluk kalkmaz, etkilenmez, yansıtılamaz

Şimdi maddenin geri kalan üç fıkrası. Bir: işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet almak, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. İki: çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. Üç: işveren tedbirlerin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. Üçü de tek sonuca çıkıyor: sorumlu işverendir.

Sınavda karıştırılan üç ayrıntı

Sınavda en sık kurulan tuzak şu: 'risk değerlendirmesini işveren bizzat yapmak zorundadır.' Hayır. Kanun 'yapar veya yaptırır' diyor. Yaptırdığında da sorumluluk üzerinden düşmüyor. İki ayrıntı daha: yükümlülük işle ilgili sağlık ve güvenlikle sınırlı; ve iki fiil birbirine karıştırılıyor: dışarıdan hizmet alma için 'ortadan kaldırmaz', çalışanların yükümlülükleri için 'etkilemez'.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Kabul: 20/6/2012; RG 30/6/2012, Sayı 28339) **m.4** — başlığı "İşverenin genel yükümlülüğü". Yapı: 1. fıkrafta **beş bent (a, b, c, ç, d)**, ayrıca **üç fıkra (2, 3, 4)**. Güncel konsolide metinde m.4'ün hiçbir cümlesinde "(Değişik:" veya "(Ek:" şerhi yoktur.
- **m.4/1-a tam ifade (şıklarda kelimeleri değiştirilerek sorulur):** "Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin **değişen şartlara uygun hale getirilmesi** ve **mevcut durumun iyileştirilmesi** için çalışmalar yapar."
- **m.4/1-d tam ifade:** "Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için **gerekli tedbirleri alır**." Yükümlü olan çalışan değil, işverendir.
- **Kelime farkı tuzağı:** m.4/2 dışarıdan hizmet alımı için "**ortadan kaldırmaz**", m.4/3 çalışanların yükümlülükleri için "**etkilemez**" der. Şıklarda bu iki fiil yer değiştirilerek sorulur.

- **m.5 ile ilişki:** "Risklerden korunma ilkeleri" başlıklı m.5, işverenin **yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde** göz önünde bulundurulacak **dokuz ilkeyi (a-ğ)** sayar; m.4 "ne yapılacağını", m.5 "nasıl yapılacağını" düzenler.
- **Kapsam hatırlatması:** m.4'teki yükümlülükler, m.2/1 uyarınca kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine uygulanır; **m.2/2'deki istisnalar** (TSK, genel kolluk ve MİT faaliyetleri — fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerleri hariç; afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri; ev hizmetleri; çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına üretim yapanlar; hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasındaki bazı faaliyetler) kapsam dışındadır.



Hızlı tekrar: kendini yokla

Risk değerlendirmesini işveren ne yapar?	Yapar veya yaptırır; yaptırmayı sorumluluğunu kaldırmaz (m.4/1-c).
İSG tedbirlerinin maliyeti kime yansıtılamaz?	Çalışanlara; işveren tedbirlerin maliyetini çalışanlara yansıtamaz (m.4/4).
Dışarıdan uzman hizmeti almak sorumluluğu kaldırır mı?	Hayır; işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması kaldırmaz (m.4/2).
Çalışanların yükümlülükleri işvereni nasıl etkiler?	Etkilemez; işverenin sorumlulukları aynen devam eder (m.4/3).
Çalışana görev verirken neye bakılır?	Çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna (m.4/1-ç).
Hayati ve özel tehlikeli yerler için işveren ne yapar?	Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındakilerin girmemesi için tedbir alır (m.4/1-d).
İşveren alınan tedbirler için ne yapar?	İzler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar (m.4/1-b).
(a) bendi neyle başlar, neyle biter?	Mesleki risklerin önlenmesiyle başlar, mevcut durumun iyileştirilmesiyle biter (m.4/1-a).

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun, resmî metin başlık bilgileri

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/isverenin-genel-yukumlulukleri

İşverenin İSG Profesyonellerine Yönelik Yükümlülükleri Nelerdir?

► İnteraktif ders + 4 soru

İşveren kimi görevlendirir?

Önce kim görevlendiriliyor, ona bakalım. İşveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendiriyor. Diğer sağlık personeli ise her işyerinde değil: yalnızca on ve daha fazla çalışanı olan, çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde zorunlu. Tehlike sınıfı, işyerinde yapılan işin tehlikelilik derecesine göre belirlenir; ayrıntısını ilerleyen derslerde göreceğiz. Kendi çalışanları arasında bu niteliklere sahip kişi yoksa hizmet dışarıdan alınabilir: OSGB, yani ortak sağlık ve güvenlik birimi; ÇASMER ise Sağlık Bakanlığına bağlı çalışan sağlığı merkezi. Bu iki birimin kuruluş şartlarını ilerleyen derslerde ayrıntısıyla göreceğiz; şimdilik 'yetkilendirilmiş dış birim' diye aklınızda kalsın. Bu cümle sınavda çok sık karşınıza çıkıyor.

Görevlendirmeden sonrası: dört başlık

Görevlendirme yapıldıktan sonra Kanun işverene dört yükümlülük sayıyor. Bir: araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçları karşılamak. İki: işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamak. Üç: mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmek; buradaki 'yazılı olarak bildirilen' ifadesine dikkat. Dört: çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konularda bilgilendirmek. Kimi? Hem görevlendirdiği kişi veya kuruluşu, hem başka işyerlerinden kendi işyerine çalışmaya gelen çalışanları, hem de onların işverenlerini. Bu dördü sınavda 'hangisi işverenin yükümlülüğüdür' diye sorulur; not alın.

Elli çalışan eşiği: oda mı, uygun yer mi?

Tam süreli görevlendirme gerekiyorsa işyerinde ayrı bir birim kuruluyor ve oda şartları değişiyor; onu ilgili derste ayrıca göreceğiz. Bu şartla birlikte: elli ve daha fazla çalışanı olan işyerinde işveren, işyeri hekimi ile diğer sağlık personeline ve iş güvenliği uzmanına, sekiz metrekareden az olmamak üzere toplam iki oda temin ediyor. Ayrıca acil durumlarda çalışanların en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun bir araç bulunduruluyor; yönetmelik 'acil durumlarda' diyor, bu ibareyi atlamayın. Elliden az çalışanı olan işyerinde ise oda şartı yok; çalışma süresince kullanılmak üzere uygun bir yer sağlanması yeterli. Elli sayısını ve sekiz metrekareyi not alın.

Hizmeti dışarıdan almak sorumluluğu kaldırır mı?

Sık görülen bir yanılgı: işveren hizmeti dışarıdan alınca sorumluluktan kurtulur mu? Kurtulmaz. Yetkilerini devreden işverenin bu hizmetlere ilişkin yükümlülükleri devam eder. Üstelik işveren, görevlendirdiği kişilerin geçerli yetki belgesiyle çalışmasından da sorumlu ve onlara Bakanlıkça belirlenen sürelerden az olmamak üzere yeterli çalışma süresi sağlamak zorunda. Bir de şu var: profesyonel, İSG çalışmalarını yaptığı süre içinde başka bir görevle görevlendirilemez.

Onaylı defter ve 15 yıllık sağlık dosyası

İşveren, İSG faaliyetlerine ilişkin her türlü kaydı saklıyor; kişisel sağlık dosyalarını ise işten ayrılma tarihinden itibaren en az on beş yıl. On beş yıl, sınavda çok sevilen bir rakam. Onaylı defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren sorumlu; deftere tespit ve önerileri iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi yazıyor ve yazılanlar işverene tebliğ edilmiş sayılıyor, yani ayrıca bir yazı beklenmiyor. Defterin asıl sureti işverende, diğer suretler uzmanla hekimde kalıyor.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 sayılı İSG Kanunu m.6 (RG 30.06.2012/28339) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (mevzuat no 16924) m.4, m.5, m.6, m.7, m.10, m.11, m.14.
- **Yürürlük (kapsam):** m.6 ve m.7, 6331 m.38/1-a-1 uyarınca kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıftaki işyerleri bakımından 31.12.2024'te yürürlüğe girmiştir; ÇSGB İSGGM de bu tarihin geçmesiyle yükümlülüğün bu işyerleri için başladığını duyurmuştur. Alt bentteki "31/12/2024" ibaresi Anayasa Mahkemesinin 22.07.2025 tarihli E.2024/54, K.2025/163 kararıyla iptal edilmiştir (RG 09.12.2025/33102); iptal, yürürlüğe girmiş bu yükümlülüğü ortadan kaldırmaz. Yani derste anlatılan kurallar 01.09.2026 itibarıyla bütün işyerleri için geçerlidir.
- **Kendisi üstlenme:** Gerekli niteliklere ve belgeye sahip işveren, tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir (6331 m.6/1-a; Yön. m.5/1).
- **İşveren/işveren vekili eğitimi:** Belgesi olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıftaki işyeri işvereni veya vekili, Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ile tetkikler hariç İSG hizmetlerini yürütebilir (6331 m.6/1-a son cümle; Yön. m.5/8).
- **Kamu:** 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kurumlar hizmeti Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan da alabilir (6331 m.6/2).
- **Usul ve esaslar:** Maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir (6331 m.6/5; Ek: 9/1/2025-7538/19 md.).
- **Çırak ve stajyer:** Görevlendirme süresinin belirlenmesinde 3308 ve 2547 sayılı Kanunlar kapsamındaki öğrenci statüsündeki çırak ve stajyerler çalışan sayısına dâhil edilmez (6331 m.6/4; Yön. m.5/9).
- **Tam süreli görevlendirme gerekiyorsa (İSGB):** İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda işyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) kurar (Yön. m.5/3). İSGB'de 8 m²'den az olmamak üzere bir iş güvenliği uzmanı odası, bir muayene odası ve 12 m²'den az olmamak üzere bir ilkyardımcı ve acil müdahale odası bulunur; tam zamanlı görevlendirilecek her hekim ve uzman için aynı şartlarda ayrı birer oda tahsis edilir (Yön. m.10/2-b). Derste anlatılan "toplam iki oda" kuralı ise yalnızca tam süreli görevlendirme gerekmeyen haller içindir (Yön. m.11/1).

🔄 Hızlı tekrar: kendini yokla

Tam süreli işyeri hekimi varsa diğer sağlık personeli?	Görevlendirilmesi zorunlu değildir.
OSGB ve ÇASMER neyin kısaltması?	Ortak sağlık ve güvenlik birimi; çalışan sağlığı merkezi.
Araç, gereç, mekân ve zaman kimin yükümlülüğü?	İşverenin; görevlendirdiği kişilerin bütün ihtiyaçlarını karşılar.
Tam süreli görevlendirme gerekmiyorsa 50 ve üzeri çalışanda oda?	8 m ² 'den az olmamak üzere toplam iki oda temin edilir.
50'den az çalışanı olan işyerinde ne sağlanır?	Çalışma süresince kullanılmak üzere uygun bir yer.
OSGB'den hizmet alan işverenin yükümlülükleri?	Devam eder; yetki devri sorumluluğu ortadan kaldırmaz.
Onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler?	İşverene tebliğ edilmiş sayılır.
Kişisel sağlık dosyası ne kadar saklanır?	İşten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl.

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.6/1-a; İSG Hizmetleri Yön. m.5/1
- İSG Hizmetleri Yön. m.4/1-f ve m.4/1-h
- 6331 s. Kanun m.38/1-a-1 ve dipnot 17-19; ÇSGB İSGGM Sıkça Sorulan Sorular

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/isveren-isg-profesyoneli-yukumlulukleri

Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Nasıl Kullanılır? Başvuru ve Karar

► İnteraktif ders + 4 soru

Ciddi ve yakın tehlikede kime başvurulur?

Ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kalan çalışan, durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebiliyor. Peki nereye? İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu varsa kurula. Kurul dediğimiz şey şu: elli ve daha fazla çalışanı olan, altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde kurulması zorunlu olan iş sağlığı ve güvenliği kurulu. Böyle bir kurul yoksa başvuru doğrudan işverene yapılıyor. Dikkat, bu bir ya-ya da: kurul varsa kurula, kurul yoksa işverene; ikisine birden başvurulmuyor.

Kurul acilen, işveren derhâl karar verir

Başvuru yapıldı, şimdi süreç işliyor. Kurul acilen toplanıyor; kurulun olmadığı yerde işveren derhâl kararını veriyor. Sonra durum tutanakla tespit ediliyor ve karar yazılı olarak bildiriliyor. Kime? Hem çalışana hem çalışan temsilcisine. Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanları temsil etmek üzere seçilen ya da atanan bir çalışandır; yani kararı yalnız başvuran kişi değil, temsilci de yazılı olarak görüyor.

Tedbir alınana kadar çalışmaktan kaçınma

Karar çalışanın talebi yönünde çıkarsa asıl hak burada doğuyor: çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabiliyor. Ve dikkat, bu dönem cezalandırılmıyor: kaçınılan dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklı. Yani ücretsiz izin değil; ücret kesilmiyor.

Karıştırılan ayrıntılar: kim, nasıl, neyle?

Sınavda bu maddenin dört ayrıntısı karıştırılıyor. Başvuru: kurula, kurul yoksa işverene. Kurul acilen toplanır, olağan toplantı sırası beklenmez. Tespit tutanakla yapılır. Bildirim ise hem çalışana hem çalışan temsilcisine ve yazılı olarak. Şıkta 'yalnızca çalışana' görürseniz o yanlıştır.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.13 (RG 30.06.2012/28339) — "Çalışmaktan kaçınma hakkı".
- **m.13/3:** Ciddi ve yakın tehlikenin **önlenemez** olduğu durumlarda çalışanlar birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider; bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.
- **m.13/4:** İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde **fiilen çalışmış sayılır**.
- **m.13/5:** Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde **işin durdurulması** hâlinde m.13 hükümleri uygulanmaz.
- **Kurul tarafı:** Kurul, 6331 m.22/1 uyarınca elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde kurulur. İSG Kurulları Hk. Yön. m.8/1-(ğ), kurulun görevleri arasında "6331 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek"i sayar; m.9/3 bu taleplerde m.9/1-(a)'daki süre dikkate alınmaksızın acilen toplanılacağını ve kararın çalışan ile çalışan temsilcisine **yazılı tebliğ** edileceğini belirtir.
- **Çalışan temsilcisi tarafı:** 6331 m.20/1'e göre işveren, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla çalışan temsilcisi görevlendirir; sayısı çalışan sayısına göre birden altıya kadar değişir (2–50 çalışanda bir, 2001 ve üzerinde altı).

- **Ceza:** 6331 m.26'daki idari para cezası bentleri 11 ve 12 nci maddelerden (bent d) doğrudan 14 üncü maddeye (bent e) geçer; **m.13 için ayrı bir idari para cezası bendi yoktur.**
- **Karıştırmayın:** m.12/1 "ciddi, **yakın ve önlenemeyen** tehlike" hâlinde işverenin, çalışanların işi bırakıp güvenli yere gidebilmesi için önceden düzenleme yapma ve talimat verme yükümlülüğünü düzenler; m.13 ise çalışanın başvuru ve kaçınma hakkıdır.



Hızlı tekrar: kendini yokla

Kurul hangi işyerlerinde kurulur?

Elli ve daha fazla çalışanı bulunan, altı aydan fazla süren sürekli işlerde.

Çalışan temsilcisi kimdir?

İSG konularında çalışanları temsil etmek üzere seçilen veya atanan çalışandır.

Başvuru üzerine kurul ve işveren ne yapar?

Kurul acilen toplanır; işveren derhâl kararını verir.

Durum nasıl tespit edilir, karar nasıl bildirilir?

Durum tutanakla tespit edilir; karar yazılı olarak bildirilir.

Talep yönünde karar çıkarsa çalışan ne yapabilir?

Gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

Kaçınılan dönemde ücret ne olur?

Ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.13/1
- İSG Kurulları Hk. Yön. m.4/1
- İSG ile İlgili Çalışan Temsilcisi Tebliği m.4/1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/calismaktan-kacinma-hakki-surec

Çalışmaktan Kaçınma Hakkı: Tehlike Önlenemezse Ne Olur?

► İnteraktif ders + 4 soru

Tehlike önlenemezse usul beklenmez

Şimdi tehlike önlenemez durumdaysa bu usul aranmıyor. Çalışan işyerini ya da tehlikeli bölgeyi terk ediyor ve belirlenen güvenli yere gidiyor. Kanun net: bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

Tedbir alınmazsa sözleşme feshedilebilir

İkinci durum: iş sözleşmesiyle çalışanlar. Tedbirleri talep ettiniz, ama alınmadı. Bu durumda tabi olduğunuz kanun hükümlerine göre iş sözleşmenizi feshedebiliyorsunuz. Şarta dikkat: önce talep edilmiş olacak.

Çalışmadığı dönem fiilen çalışmış sayılır

Üçüncü durum: toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli. Onlar bu maddeye göre çalışmadıkları dönemde fiilen çalışmış sayılıyor. Yani kanun iki ayrı sonuç sayıyor: iş sözleşmesiyle çalışana fesih hakkı, toplu sözleşmeyle çalışan kamu personeline fiilen çalışmış sayılma.

İşin durdurulmasında bu madde uygulanmaz

Şimdi istisna. Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde iş durdurulmuşsa, çalışmaktan kaçınma maddesinin hükümleri uygulanmıyor. Peki çalışan ne oluyor? İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara işveren ücretlerini ödüyor ya da ücretinde düşüklük olmamak üzere meslek veya durumuna göre başka bir iş veriyor.

Dört durum, dört sonuç

Tabloyu bir kez sesli okuyalım: tehlike önlenemez, usule uymadan güvenli yere gider. Talebe rağmen tedbir yok, sözleşmeyi feshedebilir. Toplu iş sözleşmeli kamu personeli, fiilen çalışmış sayılır. İşin durdurulması, bu madde uygulanmaz.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Kabul 20/6/2012; RG 30/6/2012, Sayı 28339; Düstur Tertip 5, Cilt 52) m.13 "Çalışmaktan kaçınma hakkı". Madde, Kanuna ek ve değişiklik getiren mevzuatı gösterir tabloda hiç yer almıyor; 01.09.2026 kapsamında 2012 metni yürürlüktedir.
- **m.13/1-2 (önceki dersin konusu, sınavda birlikte sorulur):** Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışan kurula, kurulun bulunmadığı işyerinde işverene **başvurarak** durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini **talep edebilir** (zorunluluk değil, hak). Kurul acilen toplanır, işveren derhâl karar verir ve durum tutanakla tespit edilir. Karar, çalışana ve **çalışan temsilcisine yazılı** bildirilir. Talep yönünde karar verilirse çalışan, tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir; bu dönemdeki **ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır**.
- **m.12 (Tahliye) ile karıştırmayın:** Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike meydana geldiğinde **işveren**, çalışanların işi bırakıp güvenli yere gidebilmesi için önceden düzenleme yapar ve talimat verir; durum devam ederse zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işe devam etmelerini isteyemez. Amirine haber veremediği durumda müdahale eden çalışan, ihmal veya dikkatsizliği yoksa müdahalesinden sorumlu tutulamaz (m.12/2).
- **m.25 (İşin durdurulması) ayrıntıları:** Karar, teftişe yetkili **üç iş müfettişinden oluşan heyet** tarafından, tespit tarihinden itibaren **iki gün** içinde verilir; acil müdahale gerekiyorsa tespiti yapan müfettiş heyet karar verene kadar işi durdurur (m.25/2). Karar, mülki idare amiri ile işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne **bir gün** içinde gönderilir; mülki idare amirince kolluk marifetiyle **yirmi dört saat** içinde, acil hâlde

aynı gün yerine getirilir (m.25/3). İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren **altı iş günü** içinde iş mahkemesine itiraz edebilir; itiraz uygulamayı durdurmaz, mahkeme **altı iş günü** içinde karara bağlar ve karar kesindir (m.25/4). Hususların giderildiğinin yazılı bildirilmesi hâlinde en geç **yedi gün** içinde inceleme yapılır (m.25/5). Durdurulan işte **izinsiz çalışma** yaptıran işveren veya vekiline **üç yıldan beş yıla kadar hapis** cezası verilir (m.25/8).



Hızlı tekrar: kendini yokla

Tehlike önlenemez ise çalışan ne yapar?	Usule uymadan işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk edip belirlenen güvenli yere gider.
Güvenli yere giden çalışanın hakları ne olur?	Güvenli yere gitme hareketinden dolayı hakları kısıtlanamaz.
Talebe rağmen tedbir alınmazsa iş sözleşmeli çalışan?	Tabi olduğu kanun hükümlerine göre iş sözleşmesini feshedebilir.
Toplu (iş) sözleşmeli kamu personelinin çalışmadığı dönem?	Çalışmaktan kaçınma maddesine göre fiilen çalışmış sayılır.
İşin durdurulmasında çalışmaktan kaçınma maddesi uygulanır mı?	Hayır; işin durdurulması hâlinde bu madde hükümleri uygulanmaz.
İşin durdurulmasında işsiz kalan çalışanın ücreti?	İşveren ücretini öder ya da düşüklük olmadan başka bir iş verir.

Kaynaklar

- 6331 sayılı İSG Kanunu (konsolide metin)

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/calismaktan-kacinma-ozel-durumlar

İşyeri Tehlike Sınıfı Nasıl Belirlenir? İtiraz Nasıl Yapılır?

► İnteraktif ders + 4 soru

Tehlike sınıfını asıl iş belirler

Tehlike sınıflarını Kanun'un dokuzuncu maddesi düzenliyor. Sınıflar, Bakanlığın çıkardığı bir Tebliğ ile tespit ediliyor; hangi faaliyet kodu hangi sınıfta, bu Tebliğ'in Ek-1 listesinde yazıyor. Burada iki ayrı şeyi karıştırmayın: listeyi Bakanlık, ilgili tarafların katıldığı bir komisyonun görüşüyle hazırlıyor. Sizin işyerinizin bu listedeki yerini ise dokuzuncu maddenin ikinci fıkrasına göre asıl işiniz belirliyor.

Tereddüt varsa kuruluş amacına bakılır

Peki asıl iş belli değilse? Tereddüde düşülürse işyerinin kuruluş amacına bakılıyor. Birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyet varsa, aralarından tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınıyor; yani sınav sorusunda 'ortalama alınır' ya da 'düşük olan alınır' derse yanlıştır. Ve işveren asıl iş faaliyet değişikliğini en geç bir ay içinde Bakanlığa bildirmek zorunda.

İtirazı Bakanlık değerlendirir

Sınıfa itiraz edilirse itirazı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı değerlendiriyor. Değerlendirme dosya üzerinden: Bakanlık tescil kayıtları ve tescile esas alınan asıl iş üzerinden sonuçlandırılıyor. Gerekli görülmedikçe işyerine gidilip asıl işe ilişkin inceleme yapılmıyor. Ama Bakanlık denetiminde asıl iş tescil kayıtlarından farklı çıkarsa, denetim kayıtlarına göre sınıf yeniden belirlenebiliyor.

Sınıf değişirse 90 gün içinde uygulama

Karar işyerine tebliğ ediliyor. Eğer karar işyerinin tehlike sınıfını değiştiriyorsa işveren iki şey yapıyor: yeni sınıfın gerektirdiği iş ve işlemleri doksan gün içinde yerine getiriyor ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bildiriyor. Şu ayrımı sınavda mutlaka soruyorlar: faaliyet değişikliği bildirimini bir ay ve Bakanlığa; sınıf değişikliği sonrası bildirim doksan gün ve İSG Genel Müdürlüğüne.

Usul aynı, Ek-1 listesi yenilendi

Tebliğ, yirmi altı Aralık iki bin on iki tarihli, yirmi sekiz bin beş yüz dokuz sayılı Resmî Gazete'de yayımlandı. Ek-1 listesi o günden bu yana on altı kez güncellendi; sonuncusu bir Nisan iki bin yirmi altı tarihli, otuz üç bin iki yüz on bir sayılı Resmî Gazete'de yayımlandı. Dikkat: değişen, faaliyet kodlarının tehlike sınıfları. Az önce anlattığım belirleme ve itiraz usulü aynı kaldı; Tebliğ'in maddelerinde hiçbir değişiklik yok.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak zinciri:** 6331 s. Kanun m.9/1 — tehlike sınıfları, 5510 s.K. m.83'e göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesini de dikkate alınarak, İSG Genel Müdürünün başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir; m.9/2 — tespitite asıl iş. Tebliğ m.1/1: sınıflar Ek-1 İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde belirtilir. Bu fıkra **Tebliğ'in çıkarılma usulüne** ilişkindir; tek bir işyerinin sınıfı ise m.9/2 ve Tebliğ m.2/1 uyarınca asıl işe göre bulunur.
- **Ölü atfı uyarısı:** 6331 m.9/1'deki 5510 m.83 atfı metinde durmakla birlikte, 5510 m.83 ve m.84, 10/1/2013 tarihli 6385 s.K. m.10 ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bugün kısa vadeli sigorta kolları primi tehlike sınıf ve derecesine göre değil, 5510 m.81/1-(c) uyarınca **prime esas kazancın %2,25'i** olarak tek oranla alınır ve tamamını işveren öder (Cumhurbaşkanı %1,5–%2,5 aralığında değiştirebilir). Sınavda "tehlike sınıfı prim oranını belirler" ifadesi doğru değildir.

- **Tanım (sınavda sorulur):** 6331 m.3/1-(r) "Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubu".
- **Yürürlükten kaldırma:** Tebliğ m.4/1 ile 25/11/2009 tarihli ve 27417 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği yürürlükten kaldırılmıştır.
- **Yürürlük/yürütme:** m.5/1 yayımı tarihinde yürürlüğe girer; m.6/1 hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.
- **Yargı kararı:** Danıştay Onuncu Dairesinin 21/3/2019 tarihli ve Esas No: 2013/903 sayılı kararı ile Ek-1'de 23.32.01 kodunda geçen "tuğla" ve "kiremit" ibareleri iptal edilmiştir.
- **Komisyon yolu:** m.3/5 — faaliyet kodunun tehlike sınıfına yapılan itirazlarda, İSG Genel Müdürlüğünce oluşturulacak Komisyon kararı sınıfı değiştirirse Tebliğde gerekli değişiklik yapılır. Bu, tek bir işyerine özgü itirazdan (m.3/1) farklıdır.
- **Ek-1 değişiklik sayısı:** Tebliğ yayımından bu yana Ek-1'de 16 değişiklik tebliği yayımlanmıştır; sonuncusu 1/4/2026 tarihli ve 33211 sayılı Resmî Gazete. Önceki ikisi: 13/3/2025–32840 ve 21/5/2025–32906. Tebliğin m.1–m.6 metninde hiçbir değişiklik şerhi yoktur; 16 değişikliğin tamamı yalnızca Ek-1 listesine ilişkindir.



Hızlı tekrar: kendini yokla

Tehlike sınıfı tespitinde ne dikkate alınır?	İşyerinde yürütülen asıl işin tehlike sınıfı (Tebliğ m.2/1).
Asıl iş faaliyet değişikliği ne kadar sürede, kime bildirilir?	En geç bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (m.2/2).
Asıl işin tayininde tereddüt varsa neye bakılır?	İşyerinin kuruluş amacına bakılır (m.2/3).
Birden fazla asıl iş varsa hangisi esas alınır?	Tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınır (m.2/3).
Tehlike sınıfına itirazı kim değerlendirir?	Bakanlık; tescil kayıtları ve tescile esas asıl iş üzerinden (m.3/1).
Karar sınıfı değiştirirse işverenin süresi ve bildirim mercii?	90 gün içinde işlemler; bildirim İSG Genel Müdürlüğüne (m.3/4).
Tehlike sınıfları hangi düzenlemeyle tespit edilir?	Bakanlıkça çıkarılan İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği; dayanağı 6331 m.9.
Ek-1 listesindeki son değişiklik ne zaman yayımlandı?	1/4/2026 tarihli ve 33211 sayılı Resmî Gazete'de.

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.9/1
- İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği m.1/1
- İSG'ye İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, MAD
- 5510 s. Kanun konsolide metni: 'MADDE 83

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/isyeri-tehlike-sinifi-belirleme-ve-itiraz

İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği: 1 Nisan 2026'da Ne Değişti?

► İnteraktif ders + 4 soru

Sınıf Ek-1 listesi gösterir

Tehlike sınıfı Tebliğin Ek-1 İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde belirtilir. Sınıfı Bakanlığın çıkardığı tebliğ tespit eder; tespit de işyerinde yürütülen asıl iş dikkate alınır. Altını çiziyorum: dayanak 6331 sayılı Kanunun 9'uncu maddesi ve araç yönetmelik değil, tebliğ. Sınavda 'yönetmelikle belirlenir' diyen şık gelirse elinizi kaldırmayın.

Ek-1'de üç tür değişiklik

Gelelim değişikliğe. 1 Nisan 2026 tarihli, 33211 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan tebliğ, Ek-1 listesini üç yönden elden geçirdi: 16 satırın tehlike sınıfı ya da adı değişti, 20 satır yürürlükten kaldırıldı, 7 yeni kod eklendi. Sayıları bu sırayla tutun: on altı, yirmi, yedi. Dikkat: sınıfın belirlenme usulü değişmedi; değişen yalnızca listenin kendisi.

Listeye eklenen 7 yeni kod

Eklenen yedi koddan dördü sınavlık. 10.89.07 gıda takviyeleri imalatı tehlikeli. 13.96.13 çadır, tente ve branda imalatı tehlikeli. 28.21.11 merkezi ısıtma kazanı imalatı tehlikeli. Ve en çok sorulacak olanı: 43.12.00 şantiyenin hazırlanması, çok tehlikeli. Kalan üç kod ise az tehlikeli sınıfta.

Asıl iş, bildirim ve 90 gün

Peki sizin işyeriniz bu listede hangi satıra denk geliyor? Asıl işe bakılıyor. Asıl işin tayininde tereddüde düşülürse işyerinin kuruluş amacına bakılır; birden fazla asıl iş varsa tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınır. İki süre var: asıl iş faaliyet değişikliğini en geç bir ay içinde Bakanlığa bildireceksiniz; itiraz üzerine alınan karar sınıfınızı değiştirirse gerekleri 90 gün içinde yerine getirip Genel Müdürlüğe bildireceksiniz. Bir ay ve doksan gün; ikisini karıştırmayın.

Yayımlı tarihinde yürürlüğe girdi

Değişiklik tebliği yayımı tarihinde yürürlüğe girdi. Aralık 2026 sınavında 1 Eylül 2026 itibarıyla yürürlükte olan mevzuat esas alındığı için bu yeni liste kapsamda. İki sayıyı yan yana tutun: ana Tebliğ 26 Aralık 2012, sayı 28509; son değişiklik 1 Nisan 2026, sayı 33211 ve bu, Tebliğin on altıncı değişikliği.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 s. Kanun m.9/1 — tehlike sınıfları, 5510 s. Kanun m.83'e göre belirlenen **kısa vadeli sigorta kolları prim tarifi** de dikkate alınarak, **İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün başkanlığında** ilgili taraflarca oluşturulan **komisyonun görüşleri doğrultusunda** Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir. m.9/2 — tespit de asıl iş dikkate alınır.
- **Tanım:** 6331 m.3/1(r) — tehlike sınıfı: yapılan işin özelliği, kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubu.
- **Usul (Tebliğ):** m.1/1 sınıflar Ek-1 listesinde belirtilmiştir · m.2/1 tespit de asıl iş · m.2/2 asıl iş faaliyet değişikliği **en geç 1 ay** içinde ÇSGB'ye bildirilir · m.2/3 tereddütte kuruluş amacına bakılır, birden fazla asıl iş varsa **tehlike sınıfı yüksek olan** esas alınır · m.3/1–3 itirazlar Bakanlıkça tescil kayıtları üzerinden değerlendirilir, gerekli görülmedikçe işyerinde inceleme yapılmaz · m.3/4 karar sınıf değişikliğine yol açarsa işveren **90 gün** içinde gerekleri yerine getirir ve İSGGM'ye bildirir · m.3/5 komisyon kararıyla bir kodun sınıfı değişirse Tebliğde değişiklik yapılır.
- **Mülga metin:** Tebliğ m.4 ile 25/11/2009 tarihli ve 27417 sayılı RG'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği yürürlükten kaldırılmıştır.

- **Danıştay iptali:** Danıştay 10. Dairesi 21/3/2019, E. 2013/903 — Tebliğ ekindeki 23.32.01 kodunda geçen "tuğla" ve "kiremit" ibareleri iptal edilmiştir (Tebliğ metni dipnot 1).
- **Sonuçları:** Risk değerlendirmesi, çok tehlikeli/tehlikeli/az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç **2, 4 ve 6 yılda bir** yenilenir (İSG Risk Değerlendirmesi Yön. m.12/1).



Hızlı tekrar: kendini yokla

İşyeri tehlike sınıfları hangi düzenlemeyle tespit edilir?	Bakanlıkça çıkarılan tebliğle (6331 m.9/1).
Tespitte işyerindeki hangi iş dikkate alınır?	İşyerinde yürütülen asıl iş (6331 m.9/2).
1 Nisan 2026'da Ek-1'e kaç yeni kod eklendi?	7 yeni faaliyet kodu eklendi.
Aynı değişiklikte kaç satır yürürlükten kaldırıldı?	20 satır kaldırıldı; ayrıca 16 satır değişti.
43.12.00 şantiyenin hazırlanması hangi sınıfta?	Çok tehlikeli.
10.89.07 gıda takviyeleri imalatı hangi sınıfta?	Tehlikeli.
Birden fazla asıl iş varsa hangi sınıf esas alınır?	Tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınır (Tebliğ m.2/3).
Karar sınıf değişikliğine yol açarsa süre ne kadar?	90 gün; işveren gerekleri yapıp İSGGM'ye bildirir (m.3/4).

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.3/1
- 6331 s. Kanun m.9/2 ve İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği m.2/1
- Ek-1 İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinin tam aktarımı
- RG 01.04.2026/33211 tehlike sınıfları değişikliği – Prozon sirküleri
- RG 01.04.2026/33211 — ikincil kaynak: VerTax aktarımı ve Prozon sirküleri aynı yedi kodu s
- İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m.12/1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/tehlike-siniflari-tebliği-2026-değişikliği

İşin Durdurulmasını Gerektiren Haller Nelerdir?

► İnteraktif ders + 4 soru

İş üç durumda durdurulur

Kanunun 25'inci maddesi üç hal sayıyor. Birincisi hayati tehlike: bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde ya da iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilirse iş durdurulur. İkincisi risk değerlendirmesinin yapılmamış olması. Üçüncüsü üretim zorlaması. Durdurma tehlike giderilinceye kadar sürer ve işyerinin bir bölümünde ya da tamamında uygulanabilir.

Risk değerlendirmesi: her işyeri değil

İkinci hali dikkatle okuyun, çünkü sınavın en sevdiği tuzak burada. Risk değerlendirmesi yapılmaması her işyerinde iş durdurma sebebi değil. Sadece çok tehlikeli sınıftaki maden, metal ve yapı işleri, tehlikeli kimyasallarla çalışılan işler ve büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerleri. Az tehlikeli bir büroda risk değerlendirmesi yoksa başka yaptırımlar gündeme gelir, bu hal işlemez.

Ek-1: acil durdurma ve iki yol şartı

Yönetmeliğin Ek-1'i maden işyerleri için acil durdurma listesi veriyor. Bu hususlardan biri tespit edilirse müfettiş heyetin kararını beklemiyor; ama kendisi de mühürlemiyor. Yönetmeliğin 11'inci maddesine göre müfettiş durumu Kurul Başkanlığına derhal bildiriyor ve heyet karar alıncaya kadar geçerli olmak üzere işin durdurulmasını mülki idare amirinden talep ediyor; iş, mülki idare amirince kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün geçici olarak durduruluyor. Listenin ilk maddesini not alın: tüm yeraltı maden işyerlerinde, hazırlık çalışmaları dışında, en az iki yoldan yerüstü bağlantısı bulunmaması. 'Hazırlık çalışmaları dışında' ibaresi sınavda ayırt edici olabilir.

Yeraltı kömür madenine özgü üç husus

Listenin kalan üç bendi yalnızca yeraltı kömür madenleri için. Birincisi: ana havalandırma fanı durduğunda havalandırmanın sürekliliğini sağlayacak şekilde derhal çalışacak yedek havalandırma fanının bulunmaması. İkincisi: havalandırma, su tahliyesi ve insan nakli sistemleri için birbirinden bağımsız iki ayrı enerji kaynağının bulunmaması. Dikkat, bu bendin ikinci bir tetikleyicisi daha var: kaynaklardan biri durduğunda diğerinin otomatik olarak devreye girmemesi de aynı bent kapsamında. Üçüncüsü: su tahliyesi ve insan nakli sistemleri ile tali havalandırma fanlarının yedek güç sistemine ya da enerji arz güvenliği sağlanan iki ayrı iletim veya dağıtım hattına bağlı olmaması.

21.07.2026'da Ek-1'e ne oldu?

Şimdi güncelleme, ve burada ayrıntıya çok dikkat edin. 21 Temmuz 2026'da Ek-1 değişti. Bugün yürürlükte olan iki şey var: (a) bendi değiştirildi, yani yedek havalandırma fanı şartı yeniden yazıldı; ve (ç) bendi eklendi, su tahliyesi, insan nakli ve tali fanların yedek güce veya iki ayrı hatta bağlı olması şartı. Bir de dört tanım eklendi: ana havalandırma fanı, tali havalandırma fanı, yedek güç sistemi ve yedek havalandırma fanı. Bugün yürürlükte olmayan kısım ise (c) bendinin yeni hâli: ana ve yedek fanın yedek güç sistemine bağlı olması. O hüküm 30 Haziran 2027'de, şu anki (c) bendinin yerine geçmek üzere yürürlüğe girecek. Yani 1 Eylül 2026 itibarıyla (c) bendi hâlâ eski hâliyle, iki ayrı enerji kaynağı şartı olarak uygulanıyor.

Ölümlü maden kazası ve izinsiz çalışma

İki yaptırımı birlikte tutun. Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerinde kusuru yargı kararıyla tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanır; kararın bir örneği siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir. İkincisi: durdurulan işte izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekiline üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 s. Kanun m.25 ve m.25/A; İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik (RG 30.03.2013/28603, mevzuat no 17253), dayanağı 6331 m.25 ve m.30.
- **Ek-1 yolu ile normal yol farkı:** Ek-1'deki hususlarda müfettiş, durumu Kurul Başkanlığına derhal bildirir ve heyet karar alıncaya kadar geçerli olmak üzere işin durdurulmasını **mülki idare amirinden talep eder**; rapor en geç teftişi izleyen gün içinde mülki idare amirine verilir (Yön. m.11/1).
- **İtiraz:** işveren, kararın yerine getirildiği tarihten itibaren **altı iş günü** içinde yetkili iş mahkemesine itiraz edebilir; itiraz uygulamayı durdurmaz, mahkeme **altı iş günü** içinde karara bağlar, karar kesindir (m.25/4; Yön. m.12).
- **Kaldırma:** işverenin yazılı bildirimi üzerine en geç **yedi gün** içinde inceleme yapılarak talep sonuçlandırılır (m.25/5; Yön. m.10/4).
- **Ücret:** işveren, durdurma sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemek veya ücretinde düşüklük olmadan başka iş vermekle yükümlüdür (m.25/6; Yön. m.13).
- **İdari para cezası:** işin durdurulması hâlinde durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz (m.26/4).
- **Yasaklama kapsamı:** m.25/A yasaklaması, 4735 s. Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu m.26/2'de sayılanlarla birlikte uygulanır; karar Kamu İhale Kurumunun internet sayfasında ilan edilir. Sınavda 4734 sayılı Kanun şıkkı çeldirici olarak konur.
- **Tanımlar:** maden, metal, yapı ve tehlikeli kimyasallarla çalışılan işler, İşkolları Yönetmeliği ile 6331 m.9 uyarınca çıkarılan tehlike sınıfları tebliğinin birlikte okunmasıyla belirlenir (Yön. m.4).

🔄 Hızlı tekrar: kendini yokla

Hayati tehlikede iş ne kadar süreyle durdurulur?	Tehlike giderilinceye kadar; bir bölümde ya da işyerinin tamamında.
Risk değerlendirmesi eksikliği hangi işlerde durdurma sebebi?	Çok tehlikeli maden, metal, yapı, kimya işleri; büyük endüstriyel kaza işyerleri.
Üretim zorlaması hangi işlerde durdurma sebebi sayılır?	Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde.
Ek-1 hususu tespit edilince müfettiş ne yapar?	Geçici durdurmayı mülki idare amirinden talep eder; iş aynı gün durdurulur.
Yeraltı madeninde yerüstü bağlantısı en az kaç yol olmalı?	En az iki yol; hazırlık çalışmaları dışında yoksa acil durdurma sebebidir.
Kömür madeninde iki enerji kaynağı şartı nasıl ihlal edilir?	Bağımsız iki kaynak yoksa ya da biri durunca diğeri otomatik devreye girmiyorsa.
Ölümlü maden kazasında ihale yasağını kim, kaç yıl verir?	Mahkeme verir; iki yıl kamu ihalelerine katılma yasağı (6331 m.25/A).
Durdurulan işte izinsiz çalışma yaptırmanın cezası nedir?	Üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası (6331 m.25/8).

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.25/1 ve m.25/7; İşin Durdurulması Yön. m.7/1-3
- 6331 m.25/1 ikinci cümle; Yön. m.7/2 ve tanımlar m.4

Okudun, Őimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/isin-durdurulmasini-gerektiren-haller

İşin Durdurulması Süreci: Heyet Kaç Gün, İtiraz Kaç Gün?

► İnteraktif ders + 4 soru

İş hangi hallerde durdurulur?

Önce sebep. Birincisi, bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde ya da iş ekipmanlarında hayati tehlike tespit edilmesi. Bu sebep her işyeri için geçerli. İkincisi, çok tehlikeli sınıftaki maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı ya da büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmamış olması. Burada çok dikkat edin: Yönetmeliğin tanımlar maddesinde maden, metal, yapı ve tehlikeli kimyasal işlerinin her birinin tanımında 'çok tehlikeli sınıfta yer alan' şartı açıkça yazıyor. Ama 'büyük endüstriyel kaza olabilecek işyeri' tanımında böyle bir şart yok; o işyerinin Büyük Endüstriyel Kazaların Kontrolü Yönetmeliği kapsamına girmesi yeterli. Yani tehlikeli sınıftaki bir büyük endüstriyel kaza işyerinde de risk değerlendirmesi yoksa iş durdurulur. Sınavda çeldirici tam buradan çıkıyor. Üçüncüsü, çok tehlikeli sınıfta ihaleyle alınan işlerde üretim zorlaması; bu sebep de sadece çok tehlikeli sınıfla ilgili.

Kararı kim verir, kaç gün içinde?

Kararı tek bir müfettiş değil, teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet veriyor. Süresi de net: müfettişin tespit tarihinden itibaren iki gün. Peki beklemeye vakit yoksa? Tespit edilen husus acil müdahale gerektiriyorsa, tespiti yapan müfettiş heyet karar verinceye kadar geçerli olmak üzere işi durduruyor. Yönetmelik bu durdurmanın nasıl işlediğini de yazıyor: müfettiş durumu Kurul Başkanlığına derhal bildiriyor ve durdurmayı mülki idare amirinden talep ediyor; iş, mülki idare amirince kolluk kuvvetleri eliyle aynı gün geçici olarak durduruluyor. Yani acil durumda heyet beklenmiyor.

Karar nereye gider, ne zaman uygulanır?

Karar verildi, şimdi kim uyguluyor? Karar, mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderiliyor. Mülki idare amiri de kolluk kuvvetleri eliyle yirmi dört saat içinde yerine getiriyor. Acil müdahale gereken hâlde yirmi dört saat beklenmiyor: aynı gün uygulanıyor. Sınavda en çok burası karıştırılıyor.

İşveren itiraz edebilir mi?

İşverenin itiraz hakkı var: yetkili iş mahkemesinde, altı iş günü içinde. Ama süre karar tarihinden değil, kararın yerine getirildiği tarihten başlıyor. İtiraz etmek durdurmayı askıya almıyor, iş durmaya devam ediyor. Mahkeme itirazı öncelikle görüşüyor ve altı iş günü içinde karara bağlıyor. Mahkemenin kararı kesin.

Durdurmadan sonra ne olur?

İşveren eksikleri giderdiyse durumu Bakanlığa yazılı olarak bildiriyor; en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapıp talep sonuçlandırılıyor. Uygulamada bu yazılı talep ilgili Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne, fotoğraf, belge ve risk değerlendirmesi içeren bir dosyayla veriliyor; il müdürlüğü de aynı gün Kurul Başkanlığına iletiyor. Peki iş dururken çalışanın ücreti ne olacak? İşveren, işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemek ya da ücretlerinde düşüklük olmadan başka bir iş vermekle yükümlü. Ve en ağırı: durdurulan işte izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekiline üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası veriliyor.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 s. Kanun m.25 (İşin durdurulması) ve İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik (RG 30/3/2013-28603). Yönetmelik, Kanunun 25 ve 30 uncu maddelerine dayanır (Yön. m.3).

- **Sebeplerin kapsamı:** Yön. m.4'te maden (m.4/e), metal (m.4/f), tehlikeli kimyasallarla çalışılan işler (m.4/i) ve yapı işleri (m.4/i) tanımlarının her birinde "çok tehlikeli sınıfta yer alan" şartı yazılıdır. Buna karşılık "büyük endüstriyel kaza olabilecek işyeri" (m.4/b) yalnızca Büyük Endüstriyel Kazaların Kontrolü Hakkında Yönetmelik (RG 18/8/2010-27676) kapsamına girmeye bağlanmıştır; tehlike sınıfı şartı aranmaz.
- **Heyet:** Bakanlık İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca görevlendirilen teftişe yetkili üç müfettiş; başkanını Kurul Başkanlığı belirler ve birden fazla heyet oluşturabilir. Kararlar **oy çokluğuyla** alınır ve heyetçe imzalanır (Yön. m.4/c, m.5, m.6/1). Heyet gerekirse işyerinde inceleme yapabilir (m.6/3).
- **Müfettiş raporu:** en geç tespitin yapıldığı tarihin ertesi günü Kurul Başkanlığına gönderilir (Yön. m.7/4). Heyet durdurumama yönünde karar verirse rapor işleme konulmaz (m.7/6).
- **Acil hâlde işleyiş:** Kanun m.25/2 "tespiti yapan iş müfettişi ... işi durdurur" der; Yön. m.11/1 bunu, müfettişin durumu Kurul Başkanlığına derhal bildirip durdurmayı mülki idare amirinden talep etmesi ve işin mülki idare amirince kolluk kuvvetleri marifetiyle **aynı gün** geçici olarak durdurulması biçiminde düzenler.
- **Kararın gönderileceği makam:** Yönetmelik m.7/5 olağan durdurmada kararın **ilgili valiliğe** ve il müdürlüğüne bir gün içinde gönderileceğini yazar; Kanun m.25/3 ile acil hâl için Yön. m.11/2 ise **mülki idare amiri** der (illerde vali, büyükşehirler dahil ilçelerde kaymakam — Yön. m.4/ğ).
- **Mühürlerin geçici sökülmesi:** işveren dilekçe ve taahhüt dosyasıyla il müdürlüğüne başvurur; heyet talebi **iki gün** içinde karara bağlar; mülki idare amiri kararın kendisine ulaşmasından itibaren **24 saat** içinde kolluk marifetiyle mühürleri söktürür (Yön. m.9/1, 9/3, 9/4).
- **Teknik zorunluluk:** niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde, hiçbir surette üretim veya satış yapılmaksızın, mühürleme yapılmadan tutanakla durdurma uygulanır (Yön. m.8/3).



Hızlı tekrar: kendini yokla

İşi durdurma kararını kim verir?	Teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet (6331 m.25/2).
Heyet kaç günde karar verir, karar kaç günde gönderilir?	Tespit tarihinden itibaren iki gün içinde karar; karar bir gün içinde gönderilir.
Çok tehlikeli sınıf şartı hangi işyerinde aranmaz?	Büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerlerinde; diğer dört iş türünde aranır.
Karar hangi iki makama gönderilir?	Mülki idare amiri ile işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğü.
Kolluk kuvvetleri kararı ne zaman uygular?	Olağan durdurmada 24 saat içinde, acil müdahalede aynı gün.
İşveren itirazını hangi sürede yapar?	Karar yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde.
Mahkeme itirazı kaç iş gününde karara bağlar?	Altı iş günü içinde karara bağlar; mahkeme kararı kesindir.
Eksikler giderilince talep kaç günde sonuçlanır?	Yazılı bildirimden sonra en geç yedi gün içinde inceleme yapılarak.

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.25/1
- İşin Durdurulması Yön. m.7/1 ve m.7/2

Okudun, Őimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/isin-durdurulmasi-sureci

Askerî İşyerlerini Kim Denetler, İşi Kim Durdurur?

► İnteraktif ders + 4 soru

Önce hangi işyeri olduğunu belirleyin

Her şey şu ayrımdan çıkıyor: yönetmelik işyerlerini üç gruba ayırıyor. (a) askerî işyerleri; yani Millî Savunma Bakanlığı kadro ve kuruluşundaki kurumların doğrudan işlettiği işyerleri ile ASFAT Anonim Şirketi. (b) diğer askerî işyerleri; ikili veya çok taraflı uluslararası anlaşmalarla Türkiye'de kurulanlar. (c) yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerleri; silah, mühimmat, patlayıcı, harp araç ve gereci üretenlerden (a) ve (b) kapsamı dışında kalanlar. Şu kaydı atlamayın: ASFAT da harp aracı üretir ama (a) bendinde sayıldığı için (c) grubuna girmez. Soruda önce grubu bulun, cevap kendiliğinden gelir.

Denetim ve teftişi kim yapar?

Denetim ve teftiş yetkisi ikiye ayrılıyor: (a) grubunda Millî Savunma Bakanlığı müfettişleri; (b) ve (c) grubunda ÇSGB iş müfettişleri. Buradaki kritik cümle şu: Millî Savunma Bakanlığı müfettişleri, askerî işyerlerindeki teftişlerde iş müfettişleriyle aynı yetki ve sorumluluklara sahiptir. Bir de şu var: (a) grubunda raporların işyerine tebliği, ilgililere duyurulması, uygulanması ve izlenmesi işleri de Millî Savunma Bakanlığınca yürütülüyor. Yani o grupta iş baştan sona Millî Savunma Bakanlığında.

(b) grubunda özel kimlik kartı şartı

Şimdi çok sorulan bir ayrıntı: diğer askerî işyerlerini, yani (b) grubunu hangi iş müfettişlerinin teftiş edeceği Millî Savunma Bakanlığınca bildirilir ve bu müfettişlere Millî Savunma Bakanlığı özel kimlik kartı verir. Müfettiş teftişe başlamadan önce bu kartı işveren vekiline göstermek zorunda. Bir de bildirim var: bu işyerlerinin unvanı, adresi, faaliyet konusu ve bunlardaki değişiklikler Millî Savunma Bakanlığınca ÇSGB'ye bildirilir.

Durdurma heyetini kim oluşturur?

Gelelim işin durdurulmasına. Karar her hâlde üç müfettişten oluşan bir heyetle veriliyor; değişen şey heyetin bileşimi. (a) grubunda heyetin üç üyesinin tamamı Millî Savunma Bakanlığı müfettişlerinden oluşturulur. Yönetmelik burada bir de şunu söylüyor: İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelikte Bakanlığın Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına verilen görevleri, Millî Savunma Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı yerine getirir. (b) ve (c) grubunda ise üyelerden yalnızca biri Millî Savunma Bakanlığı müfettişleri arasından seçilir; kalan ikisi iş müfettişidir. Yani bir artı iki.

Sık karıştırılan üç ayrıntı

Üç küçük ayrıntı: teftişler işyerinin çalışma saatleri içinde yapılır. Kayıt ve belgeler her ne sebeple olursa olsun işyeri dışına çıkarılmadan, işyerinde incelenir. Ve en sinsisi: unvan, adres, faaliyet bildirimi yalnızca (b) grubu, yani diğer askerî işyerleri için öngörülmüştür; yurt güvenliği işyerleri için böyle bir hüküm yok. Şıklarda ikisini birleştiren cümle görürseniz elenir.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **m.4/1-ç (2020'de eklendi):** "MSB kadro ve kuruluşunda yer alan kurumlar" = MSB merkez ve taşra teşkilatı, Genelkurmay Başkanlığı, Kara Kuvvetleri, Deniz Kuvvetleri ve Hava Kuvvetleri Komutanlıkları, Millî Savunma Üniversitesi ve Harita Genel Müdürlüğü. Sınavda bu liste tek tek sorulabilir.
- **m.4/1-a:** ASFAT A.Ş. ve yönetim hakkı yetkisi bu şirkette olan işyerleri de askerî işyeri sayılır (15/4/2020 değişikliği).
- **5201 s. Kanun m.4:** Söz konusu liste her yıl ocak ayında veya gerektiğinde yıl içinde, ilgili bakanlıklar ve Genelkurmay Başkanlığının görüşleri alınarak **MSB tarafından tespit ve ilan olunur**; tespit ve ilan yapılmamışsa

en son yayımlanan liste esas alınır. Listenin içeriği ayrı bir ilan metnidir, Kanun metninde yer almaz.

- **m.7/4:** Savunma Sanayii Güvenliği Yönetmeliğinin (RG 4/6/2010-27601) 16 ncı maddesinin yedinci fıkrası hükümleri saklıdır. O fıkra şunu söyler: kanunlarda ve uluslararası andlaşmalarda düzenlenen **kamu yetkisini kullanmaya yönelik** faaliyetleri yerine getirecek kamu personelinden, Tesis Güvenlik Belgesine sahip kuruluşlarda gizlilik dereceli bilgi/belge/projeye nüfuz etse bile **Kişi Güvenlik Belgesi istenmez**; kuruluş bu personelden gizli bilgiyi üçüncü şahıslara vermeyeceğine dair taahhütname alır.
- **m.10/2:** (b) grubundaki durdurma heyetinde yer alacak ÇSGB iş müfettişlerinin MSB'ce verilmiş özel kimlik kartına sahip olması gerekir.
- **m.11:** 1/8/2004-25540 ve 11/1/1989-20046 tarihli eski yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır; onlara yapılan atıflar bu Yönetmeliğe yapılmış sayılır.
- **m.11/A ve m.13:** Uygulamadaki tereddütleri gidermeye MSB ile Bakanlık birlikte yetkilidir; Yönetmeliği iki bakan birlikte yürütür.
- **6331 m.2/2-a:** Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerleri hariç; TSK, genel kolluk kuvvetleri ve MİT'in faaliyetleri Kanun kapsamı dışındadır. Bu ders, Kanun kapsamındaki askerî işyerlerini anlatır.



Hızlı tekrar: kendini yokla

(a) grubu askerî işyerlerini kim teftiş eder?	MSB müfettişleri; raporların tebliği ve izlenmesi de MSB tarafından yürütülür.
Diğer askerî işyerlerini kim teftiş eder?	ÇSGB iş müfettişleri; (c) grubu yurt güvenliği işyerlerinin teftişini de onlar yapar.
ASFAT A.Ş. hangi grupta sayılır?	(a) grubu askerî işyerleri; bu nedenle teftişi MSB müfettişleri yapar.
(b) ve (c) grubunda durdurma heyeti nasıl kurulur?	Üç üyeden biri MSB müfettişleri arasından, diğer ikisi ÇSGB iş müfettişlerinden.
Özel kimlik kartını kim verir, kime iade edilir?	MSB verir; teftiş yetkisi sona erince ÇSGB tarafından MSB'ye iade edilir.
Unvan ve adres değişikliğini kim, kime bildirir?	Diğer askerî işyerleri için MSB, ÇSGB'ye bildirir.

Kaynaklar

- Askerî İşyerleri Yön. m.4/1-a, b, c
- 5201 s. Harp Araç ve Gereçleri ile Silâh, Mühimmat ve Patlayıcı Madde Üreten Sanayi Kurulu
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yön.
- 6331 s. Kanun m.25/2
- Savunma Sanayii Güvenliği Yönetmeliği

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/askeri-isyerleri-denetim-ve-isin-durdurulmasi

İSG Hizmetleri Desteği Kimlere Verilir? %1,4 ve %1,6 Kuralı

► İnteraktif ders + 4 soru

Destek ondan az çalışanı olan işyerine

Kanun diyor ki, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için Bakanlıkça destek sağlanabilir. Kimlere? Kamu kurum ve kuruluşları hariç, ondan az çalışanı bulunanlardan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerine. Bu üç filtre kapsamı belirleniyor; birazdan göreceğiniz sözleşme ve prim belgesi şartları da ayrıca aranıyor, yani üç filtreyi geçmek tek başına yetmiyor. Az tehlikelileri de hemen elemeyin, çünkü kanun bir kapı bırakmış: Cumhurbaşkanı, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir. Dikkat edin, buradaki yetki de 'ondan az çalışanı bulunanlar' ile sınırlı.

Sayım Türkiye geneli, sözleşme İSG-KATİP'te

Şimdi ayrıntı. Ondan az derken tek işyerine değil, Türkiye geneline bakılıyor: aynı işverenin tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde çalıştırdığı sigortalılar toplanıyor. Alt işverenin çalıştırdıkları da bu sayıya dâhil. Ama aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler sayıya girmiyor. İki şart daha: İSG-KATİP'te onaylanmış ve devam eden bir hizmet sözleşmeniz olacak, aylık prim ve hizmet belgelerinizi de yasal süresi içinde vereceksiniz.

Parayı SGK öder, kaynak kısa vadeli primler

Peki parayı kim veriyor? Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden aktarılıyor ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse ediliyor. Uygulamada SGK kayıtları esas alınıyor. Ödeme zamanlamasını da not edin: SGK bedeli üçer aylık dönemler hâlinde hesaplıyor, dönem sonundaki tutarı takip eden ikinci ayın sonunda işverene ödüyor. Yasal süresinde ödenmemiş prim borcunuz varsa destek o borca mahsup ediliyor.

Günlük oran: %1,4 ve %1,6

Gelelim rakamlara. Sigortalı başına günlük destek, on altı yaşından büyük sigortalılar için belirlenen prime esas kazanç alt sınırının günlük tutarının bir yüzdesi. Tehlikeli sınıfta yüzde bir virgöl dört, çok tehlikeli sınıfta yüzde bir virgöl altı. Toplam tutar için bu yüzdeyi, aylık prim ve hizmet belgesiyle bildirilen prim ödeme gün sayısı ile çarpıyoruz; bedel de tehlike sınıfı, bildirilen sigortalı sayısı ve çalışılan gün sayısı esas alınarak her işyeri için ayrı ayrı hesaplanıyor. Hafıza ipucu: tehlikelide dört, çok tehlikelide altı.

Sigortasız çalışan çıkarsa üç yıl yok

Bir de yaptırım tarafı var. Denetimlerde çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirmediği tespit edilen işveren, kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeleri yasal faiziyle geri öder ve tespitin yapıldığı ayı takip eden aydan başlayarak üç yıl bu destekten yararlanamaz. İşverenin birden fazla işyeri varsa yaptırım diğer işyerleri için de uygulanır. Yani bir işyerindeki kayıt dışı çalışan, bütün işyerlerinin desteğini kapatıyor.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 s. Kanun m.7 (destek şartları) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik (mevzuatNo 19151). Yönetmeliğin dayanağı m.2'de açıkça 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı Kanunun 7 nci maddesidir; m.11'e göre 1/1/2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- **Sayım ayrıntısı (Yön. m.4/1-2):** tespitite SGK tarafından tescil edilmiş işyeri kayıtları esas alınır; sayım 5510 s. Kanun m.4/1-a kapsamındaki sigortalılar üzerinden yapılır; ay içinde çalışması bulunmayan ve ücret ödenmeyen sigortalılar da sayılır; ay içinde işe giren veya işten çıkanlar dâhildir; asıl ve ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısından iptal nitelikteki belgelerdeki sayı düşülür.

- **Hizmetin alınacağı yer (Yön. m.7/1):** kapsamdaki işyerleri destek hizmetini, 29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği uyarınca hizmet sunucusundan alır.
- **Başvuru (Yön. m.6/1 ve m.6/4):** Genel Müdürlük, Kuruma İSG-KATİP erişim yetkisi sağlar; destekten yararlanmak için işverence başvuru yapılır, başvuru ve ödemeye ilişkin diğer hususları Bakanlığın uygun görüşü doğrultusunda Kurum belirler.
- **Yönetmelik çıkarma yetkisi (6331 m.7/2):** desteğin uygulanması, SGK tarafından ödenecek hizmet bedellerinin tespiti, destek olunacak kısmı ve ödenme şekli, destekten faydalanabilecek işyerlerinin taşınması gereken şartlar ve hizmeti verecek kuruluşların özellikleri; Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir. m.7/3'e göre etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla Bakanlık tarafından Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla iş birliği yapılabilir.
- **Metin notu:** m.7/1-a'daki "Bakanlar Kurulu" ibaresi, 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nın 210 uncu maddesiyle "Cumhurbaşkanı" olarak değiştirilmiştir.



Hızlı tekrar: kendini yokla

Destekten hangi işyerleri doğrudan faydalanır?	Kamu hariç, ondan az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerleri.
Az tehlikeli işyerleri için kim karar verebilir?	Cumhurbaşkanı; ondan az çalışanı bulunan az tehlikeli işyerleri için karar verebilir.
Çalışan sayısı hangi ölçekte sayılır?	Türkiye geneli: aynı işverenin tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri toplanır.
Sayıma kim girmez?	Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler sayılmaz.
Günlük destek oranı nedir?	Günlük prime esas kazanç alt sınırının tehlikelide %1,4'ü, çok tehlikelide %1,6'sı.
Toplam destek tutarı nasıl bulunur?	Oran, prim ödeme gün sayısı ile çarpılır; bedel her işyeri için ayrı tespit edilir.
Destek ne zaman ödenir?	SGK üçer aylık hesaplar, dönem sonundaki tutarı takip eden ikinci ayın sonunda öder.
Kayıt dışı çalışan tespit edilirse ne olur?	Üç yıl destek yok; o çalışanın işe başladığı aydan sonraki ödemeler faiziyle geri alınır.

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.7/1-a; Destek Yön. m.1 ve m.4/2
- Destek Yön. m.2/1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/isg-hizmetleri-destegi

6331 İdari Para Cezaları Ne Kadar Artırılır? (Madde 26)

► İnteraktif ders + 4 soru

Cezayı kim verir, ne zamana kadar ödenir?

Önce yetki. Kanundaki idari para cezalarını, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürü verir. Tek bir istisnası var: iş kazası ve meslek hastalığı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak cezaları doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumu verir. Diğer cezalar ise tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. Otuz günü not alın, sınavda sevilen bir sayıdır.

Ceza çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre artar

Şimdi dersin kalbi. Kanunda yazan tutar bir taban; o taban, işyerinin çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre artırılıyor. Ondan az çalışanı olanlarda: az tehlikelide aynı miktar, tehlikelide yüzde yirmi beş, çok tehlikelide yüzde elli artış. On ila kırk dokuz çalışanı olanlarda: az tehlikelide yine aynı, tehlikelide yüzde elli, çok tehlikelide yüzde yüz. Elli ve daha fazla çalışanı olanlarda ise az tehlikelide bile yüzde elli, tehlikelide yüzde yüz, çok tehlikelide yüzde iki yüz artış var.

Artış her cezaya uygulanmaz

Ama bu artış her cezaya uygulanmıyor. Çalışan sayısı ile çarpılarak verilen idari para cezalarında üçüncü fıkra, yani az önceki artış tablosu uygulanmaz. Sağlık gözetimi yaptırmamak, çalışanı bilgilendirmemek, eğitim vermemek, CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmemek: bunların hepsi çalışan başına hesaplanır. Bakanlığın yayımladığı ceza tablosunda da bu satırların tutarı dokuz kutunun hepsinde aynıdır. Kısa kural: ceza çalışan başına ise tablo devreye girmez.

İş durdurulduysa aynı fiile ceza var mı?

İkinci istisna bambaşka bir şey. İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz. Dikkat edin: burada artış kalkmıyor, cezanın kendisi verilmiyor. İki kuralı birbirine karıştırmayın. Bir de şunu ekleyeyim: durdurulan işyerinde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekiline üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir; bu artık idari değil, adli bir yaptırımdır.

Kanundaki TL tutarları neden güncel değil?

Peki Kanun metnini açtığınızda gördüğünüz TL rakamları neden bugünkü cezalarla tutmuyor? Çünkü o tutarlar hükmün yazıldığı tarihteki tutarlar. Kabahatler Kanunu'nun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasına göre idari para cezaları, her takvim yılı başından geçerli olmak üzere ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bakanlığın 2026 ceza tablosu bu oranı yüzde yirmi beş virgül kırk dokuz olarak uyguladı. Hesapta bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmıyor. Bir de şu ayırım var: idari para cezası maktu ya da nispi olabilir; yeniden değerlendirme nispi cezalara uygulanmaz. Yirmi altıncı maddedeki cezaların hepsi Kanunda sabit Türk Lirası olarak yazıldığı için maktudur, yani hepsi her yıl güncellenir.

Ceza bir kez mi, her ay mı?

Bir tuzak daha: ceza bir kez mi kesiliyor, her ay mı tekrarlanıyor? Uzman veya işyeri hekimi görevlendirmediyse, görevlendirilmeyen her kişi için ceza var ve aykırılık devam ettiği sürece her ay aynı miktar tekrar uygulanıyor. Risk değerlendirmesi yapmadıysanız, devam eden her ay için uygulanan tutar temel cezadan daha yüksek; Kanun metninde taban üç bin lira iken devam cezası dört bin beş yüz lira olarak yazılmıştır. Yönetmelik hükümlerine uyulmamasında ise ceza, tespit tarihinden itibaren aylık olarak işliyor.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak ve künye:** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kabul 20/6/2012, RG 30/6/2012 – 28339; m.26 "İdari para cezaları ve uygulanması". Maddenin ikinci fıkrası **değiştirilmiş**, üçüncü, dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları ise **eklenmiştir**: hepsi 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanunun 4 üncü maddesiyle. Yani artış tablosu ve iki istisna Kanunun ilk hâlinde yoktur.
- **(k) bendinin güncel hâli:** 25/1/2024 tarihli ve 7495 sayılı Kanunun 10 uncu maddesiyle bentteki "24 üncü maddesinin ikinci" ibaresi **"24/A maddesinin birinci"** şeklinde değiştirilmiştir. Eski metni ezberlemiş adaylar burada yanıltıyor.
- **Sınavda ayırt edici – çalışan başına hesaplanan bentler:** (f), (g), (ğ), (İ), (o) ve (ö). Bunlar çalışan sayısı ile çarpıldığı için m.26/5 gereği m.26/3'teki artış tablosuna girmez; ÇSGB/İSGGM'nin 2026 ceza tablosunda bu satırların tutarı dokuz sütunun hepsinde aynıdır ve tabloda bu satırlar m.26/5 dipnotuyla işaretlenmiştir. Buna karşılık uzman/işyeri hekimi cezası (m.26/1-b) **görevlendirilmeyen kişi sayısı** ile çarpılır, çalışan sayısı ile değil; bu yüzden artış tablosuna **girer** (2026'da 111.263 TL'den 333.789 TL'ye kadar çıkar).
- **Tahsil ve kullanım (m.26/2 ve m.26/6):** m.14 bildirim cezaları hariç tahsil edilen idari para cezaları genel bütçeye gelir kaydedilir ve İSG eğitim ile araştırma-geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılır. SGK'nın verdiği cezaların **tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 s. Kanun m.102** uygulanır. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir.
- **Maktu / nispi ayrımı:** Kabahatler Kanunu m.17/1 "İdarî para cezası, maktu veya nispi olabilir" der. m.26'daki cezaların tamamı Kanunda sabit Türk Lirası tutarı olarak yazıldığı için maktudur; bu yüzden hepsi m.17/7'deki yeniden değerlemeye tabidir. Nispi cezalarda bu güncelleme yapılmaz.
- **Genel kabahat hükümleri:** m.17/6 – ödeme süresi içinde ödenirse cezadan **%25 indirim** yapılır; ödeme, kanun yoluna başvurma hakkını etkilemez. Aynı fıkradaki "tebliğinden itibaren bir ay" süresi yalnız **kanununda ödeme süresi düzenlenmemiş** cezalar içindir; 6331'de özel süre (30 gün) bulunduğu için burada 30 gün uygulanır. m.27/1 – idari yaptırım kararına karşı tebliğ veya tefhim tarihinden itibaren **en geç on beş gün** içinde (Kanun metnindeki ibareyle) sulh ceza mahkemesine başvurulabilir; bu sürede başvurulmazsa karar kesinleşir. m.17/3 – ekonomik durumu müsait olmayanda ilk taksit peşin olmak üzere **bir yıl içinde dört eşit taksit** mümkündür.
- **İdari değil adli yaptırım (karıştırmayın):** m.25/8 – durdurulan işte izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekiline **üç yıldan beş yıla kadar hapis**. m.25/A – ölümlü iş kazası olan maden işyerlerinde kusuru yargı kararıyla tespit edilen işveren mahkemece **iki yıl** süreyle kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanır.
- **Taban tutar ilişkisi (Kanun metnindeki, yeniden değerlendirilmemiş rakamlar):** risk değerlendirmesi yapmamada taban ceza 3.000 TL iken aykırılığın devam ettiği her ay için 4.500 TL öngörülmüştür; yani devam cezası taban cezadan yüksektir. Sınavda güncel TL değil, bu ilişki sorulur.

🔄 Hızlı tekrar: kendini yokla

Cezayı kural olarak kim verir, kaç günde ödenir?	Çalışma ve İş Kurumu il müdürü verir; 30 gün içinde ödenir (m.26/2).
Hangi cezaları doğrudan SGK verir?	İş kazası/meslek hastalığı bildirim yükümlülüğünü ihlal edenlerin cezalarını (m.26/2).
50+ çalışanlı çok tehlikeli işyerinde artış oranı?	Yüzde iki yüz oranında artırılarak uygulanır (m.26/3-c).
10'dan az çalışanlı tehlikeli işyerinde artış oranı?	Yüzde yirmi beş oranında artırılarak uygulanır (m.26/3-a).
Kanundaki TL tutarları neye göre güncellenir?	Her yıl başında yeniden değerlendirilme oranında; 2026 için oran %25,49.

Artış oranları hangi cezalara uygulanmaz?

Çalışan sayısı ile çarpılarak verilen cezalara (m.26/5).

İş durdurulursa aynı fiilden ceza verilir mi?

Hayır; durdurmaya sebep olan fiilden idari para cezası uygulanmaz (m.26/4).

Risk değerlendirmesinde devam cezası temel cezadan yüksek mi?

Evet; Kanundaki taban 3.000 TL, devam eden her ay 4.500 TL (m.26/1-ç).

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun künyesi
- ÇSGB/İSGGM, 6331'e göre 2026 yılında uygulanacak idari para cezaları tablosu
- 5326 s. Kabahatler Kanunu m.17/1
- Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/6331-idari-para-cezalari-madde-26

Ulusal İSG Konseyi Nedir? Üyeler, Toplantı ve Karar Nisabı

► İnteraktif ders + 4 soru 📺 Ders videosu (YouTube)

Konseyin kuralları 2026'da yenilendi

Yeni yönetmelik 21 Ocak 2026 tarihli, 33144 sayılı Resmî Gazete'de yayımlandı ve yayımı tarihinde yürürlüğe girdi. 2013 tarihli eski Konsey Yönetmeliği yürürlükten kaldırıldı. Neden önemli? Eski kaynakla çalışıyorsanız farklı rakamlar görürsünüz: 2013 yönetmeliğinin ilk metninde Konsey yılda iki defa, Haziran ve Aralık'ta toplanıyordu, davet de bir ay önce gidiyordu. Konseyin amacını ise aklınızda tek kelimeyle tutun: tavsiye. Konsey, ülke genelinde politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere kurulmuştur; bu cümle 6331'in 21. maddesinde de aynen geçer.

Konsey masasında kimler oturur?

Başkan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ya da onun görevlendireceği bakan yardımcısıdır. Üyeler üç grupta sayılır: on bakanlığın ilgili bakan yardımcıları ve Strateji ve Bütçe Başkanlığının başkan yardımcısı; Bakanlıktan İSG Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, Rehberlik ve Teftiş Başkanı ile SGK Başkanı; son olarak işçi, işveren ve kamu görevlileri sendikalarından ulusal düzeyde temsil gücü olan, en fazla üyeye sahip üç konfederasyon ile TOBB, TESK ve TZOB başkanları. Bu başkanlar katılamazsa hiyerarşik olarak bir alt kademedeki yönetici katılır.

Görev listesinin başında: Politika Belgesi

Görev listesinin başında Ulusal İSG Politika Belgesi hazırlamak var. Ardından politika ve stratejilerin belirlenmesi, uygulanması ve izlenmesini sağlamak; mevzuatın gözden geçirilmesi, İSG kültürü ve Ar-Ge projeleri için öneride bulunmak; kurumlar arası koordinasyona katkı sağlamak. Fiillere dikkat: hazırlamak, sağlamak, önermek, katkı sağlamak. 2013 yönetmeliğinde Konsey, Politika Belgesi için öneri geliştirdi; yeni metinde görev belgeyi hazırlamak.

Ne sıklıkla, kimin çağrısıyla toplanır?

Konsey yılda en az bir defa olağan toplanır, tarihi Başkan belirler. Başkanın ya da üyelerin üçte birinin teklifiyle olağanüstü de toplanabilir. Olağan toplantının davet yazısı en az on beş gün önce, gündemle birlikte gider; bu süre yönetmelikte olağan toplantı için yazılmıştır. Toplanabilmek için üyelerin salt çoğunluğu gerekir; buna toplantı nisabı ya da toplantı yeter sayısı denir. Salt çoğunluk ne demek? Türk Dil Kurumu sözlüğü bunu yarıdan bir fazla üye sayısı ile sağlanan çoğunluk diye tanımlar.

Karar nasıl alınır? Çekimser oy yok

Karar için ölçü değişiyor: toplantıya katılanların salt çoğunluğu. Oylar eşitse Başkanın oyu yönünde karar çıkar. Çekimser oy kullanılamaz; üye olmayan davetlilerin de oy hakkı yoktur. Kararlar tutanağa geçer, katılan üyeler imzalar, karşı oy veren gerekçesini yazar. Karıştırılmaya en açık nokta: toplantı nisabı üyelerin, karar nisabı katılanların salt çoğunluğu.

Sekretarya, alt kurul ve iki grup

Sekretaryayı Bakanlığın İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü yürütür. Başkan gerektiğinde bir alt kurul ile iki tür grup kurar. Alt kurulun üyeleri Konsey üyeleri arasından belirlenir. Danışma grubu başta öğretim üyeleri olmak üzere alanında uzman kişilerden; çalışma grubu ise kamu kurumları, üniversite, sivil toplum, meslek kuruluşları ve özel sektör temsilcilerinden oluşur. Bu kurum ve kuruluşların temsilcileri Konsey toplantılarına da davet edilebilir; alt kurul ve gruplarda yer alabilir.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Ad ve yayım:** Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG 21.01.2026/33144; yayımı tarihinde yürürlükte (m.15); 05.02.2013/28550 RG'deki Ulusal İSG Konseyi Yönetmeliği mülga (m.14). Yürütme: ÇSG Bakanı (m.16); tereddütleri gidermeye Bakan yetkili (m.13).
- **Dayanak:** 6331 m.21 ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında CBK m.508 (m.3). Konseyin tanımı 6331 m.3/1-j'de; kuruluş amacı 6331 m.21/1 ile Yön. m.5/1'de aynı ifadeyle.
- **6331 m.21/2-7:** mevzuat.gov.tr metninde (Mülga: KHK-703/210) görünür; ancak Anayasa Mahkemesinin 7/12/2023 tarihli, E.2021/125, K.2023/213 sayılı kararıyla (RG 5/6/2024-32567) bu fıkraların yürürlükten kaldırılması ertelemez iptal edildi. Kanunun ilk metninde Konsey yılda iki defa olağan toplanıyordu (m.21/6); 2026 yönetmeliği yılda en az bir defa diyor (m.10/1).
- **6331 Ek m.1 (7551 s.K. ile yeniden düzenlendi):** mevzuatta Konseye yapılmış atıflar, Cumhurbaşkanınca belirlenen kurul veya merciye yapılmış sayılır.
- **2013 yönetmeliğinin ilk metni:** Konsey Müsteşarın başkanlığında toplanıyordu; Türk Tabipleri Birliği ile Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği de üyeydi (m.5/1). Toplantı yetersayısı temsilcilerin salt çoğunluğuydu (m.9/7). Politika Belgesi için görev öneri geliştirmekte (m.6/1-b); 2026'da görev belgeyi hazırlamak (m.7/1-a).
- **Tanımlar (m.4/1):** alt kurul = gerekli hâllerde Konsey üyelerinden teşkil edilen kurul; çalışma grubu = teknik değerlendirme yapan grup; danışma grubu = bilimsel araştırma, inceleme, değerlendirme, görüş ve rapor için teşkil edilen grup.
- **Özel politika grupları (m.5/4):** genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar ile kadın çalışanların ihtiyaçları gözetilir; üyelerin iş birliği içinde çalışması esastır (m.5/5).
- **Bakanlık listesi (m.6/1-a):** Aile ve Sosyal Hizmetler; Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği; Enerji ve Tabii Kaynaklar; Kültür ve Turizm; Millî Eğitim; Sağlık; Sanayi ve Teknoloji; Tarım ve Orman; Ticaret; Ulaştırma ve Altyapı. Konfederasyon/TOBB/TESK/TZOB başkanı katılamazsa hiyerarşik olarak bir alt kademedeki yönetici (m.6/1-c). Üniversite, STK, meslek birlikleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve özel sektör toplantıya davet edilebilir; alt kurul, danışma ve çalışma gruplarında yer alabilir (m.6/2); toplantıya katılacak bu temsilcileri Başkan onaylar (m.8/1-e).

🔄 Hızlı tekrar: kendini yokla

Ulusal İSG Konseyine kim başkanlık eder?	ÇSG Bakanı veya görevlendireceği bakan yardımcısı
Konsey ne sıklıkla olağan toplanır?	Yılda en az bir defa; tarihi Başkan belirler (2013'te yılda iki defaydı)
Olağanüstü toplantı kimin teklifiyle yapılır?	Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifiyle
Olağan toplantı daveti ne zaman gönderilir?	Toplantıdan en az 15 gün önce, gündemle birlikte (2013'te 1 ay önce)
Toplantı nisabı (toplantı yeter sayısı) nedir?	Üyelerin salt çoğunluğu
Karar nisabı nedir? Oylar eşitse ne olur?	Katılanların salt çoğunluğu; eşitlikte Başkanın oyu yönünde karar
Çekimser oy kullanılabilir mi?	Hayır. Üye olmayan temsilcilerin de oy hakkı yoktur.
Konseyin sekretaryasını kim yürütür?	ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Kaynaklar

- Resmî Gazete 21.01.2026/33144
- 6331 m.3/1-j
- AYM E.2021/125, K.2023/213
- 6331 ilk metin, RG 30.06.2012/28339, m.21/2 ve m.21/6
- 2013 Konsey Yön. m.9/1
- TDK Güncel Türkçe Sözlük, 'salt çoğunluk' maddesi

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → isgakademim.com.tr/dersler/ulusal-isg-konseyi-uyeler-toplanti-karar

Notları bitirdin. Şimdi soru zamanı.

Okumak bilgiyi tanıtır, soru çözmek kalıcı yapar. İSG Akademi uygulamasında konu konu testler, yıl yıl çıkmış sorular ve zayıf konunu gösteren analiz ücretsiz.

Bu notların videolu anlatımları YouTube'da: her bilgi önce soruyla gelir, sonra çizimle oturur.



 Uygulamayı indir



► Ücretsiz ders videoları



 Tüm ders notları