İSG AKADEMİ · ÜCRETSİZ DERS NOTU

İSG Ders Notları 2026

Modül 3 · İSG Hizmetleri ve Organizasyon

19 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.

A, B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavına hazırlananlar için. Notlar isgakademim.com.tr'deki derslerden derlenmiştir; her dersin dayandığı mevzuat ders sonunda “Kaynaklar” bölümünde yer alır. Mevzuat değişebilir; en güncel hâli sitededir. Ücretsizdir, satılamaz.

İçindekiler

03.01 İGU, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Süresi Nasıl Hesaplanır?

03.02 İş Güvenliği Uzmanlığı A, B, C Belgesi Nerede Geçerli, Nasıl Yükselir?

03.03 İSG Hizmetleri Nasıl Yürütülür? 3 Yol ve 2025 Değişikliği

03.04 Hayati Tehlikeyi Bildirmeyen İş Güvenliği Uzmanının Belgesi Kaç Ay Askıda?

03.05 İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekiminin Görev Başlıkları

03.06 İş Güvenliği Uzmanının Rehberlik ve Risk Değerlendirmesi Görevleri

03.07 İş Güvenliği Uzmanının Gözetim ve Eğitim Görevleri Nelerdir?

03.08 Kamuda Görevlendirme Ücreti ve Acil Durum Planı: 200 Gösterge, 80 Saat

03.09 OSGB Kurmak İçin Kaç Kişi Şart? OSGB ve İSGB Kuruluş Şartları

03.10 İSGB ve OSGB Kaç Metrekare Olmalı? İhtar Puanları Kaç?

03.11 Başka İşyerinden Gelen Çalışan ve Çalışan Temsilcisi Sayıları

03.12 Çalışan Temsilcisi Seçimi Nasıl Yapılır, Kaç Yıl Geçerlidir?

03.13 Destek Elemanı ve Çalışan Temsilcisi Sayısı Nasıl Belirlenir?

03.14 İSG Kurulu Kaç Çalışanda Kurulur? Asıl İşveren–Alt İşveren Kuralı

03.15 İSG Kurulunda Kimler Var? Başkan ve Sekreter Kim?

03.16 İSG Kurulu Üyeleri Nasıl Belirlenir? Atama mı, Seçim mi?

03.17 İSG Kurulu Üyelerine Hangi Eğitimler Verilir?

03.18 İSG Kurulu Kaç Ayda Bir Toplanır? Toplantı ve Karar Usulleri

03.19 Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İSG Yükümlülükleri Nelerdir?

DERS 03.01 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

İGU, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Süresi Nasıl Hesaplanır?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

İş güvenliği uzmanı: 10 – 20 – 40

Önce iş güvenliği uzmanı. Uzman, her çalışan için ayda en az belirli bir süre görev yapar ve bu süreyi tehlike sınıfı belirler: az tehlikelide 10, tehlikelide 20, çok tehlikelide 40 dakika. Gördüğünüz gibi tehlike arttıkça süre ikiye katlanıyor: on, yirmi, kırk. Bu süreler asgari; yönetmelik 'en az' diyor.

İşyeri hekimi: 5 – 10 – 15

Şimdi işyeri hekimi. Hekimin süreleri daha kısa: az tehlikelide 5, tehlikelide 10, çok tehlikelide 15 dakika. Dikkat: ilk iki sınıfta hekim uzmanın tam yarısı, ama çok tehlikelide 20 demiyoruz, 15 diyoruz. Sınavda en çok buradan yanılıyoruz.

Diğer sağlık personeli: yalnız çok tehlikeli

Üçüncü görevli diğer sağlık personeli, kısaca DSP. DSP her işyerinde yok: sadece çok tehlikeli sınıfta ve on ya da daha fazla çalışanı olan işyerlerinde görevlendiriliyor. Süre çalışan sayısına göre: 10-49 arasında 10 dakika, 50-249 arasında 15 dakika, 250 ve üzerinde 20 dakika. Tam süreli işyeri hekimi varsa DSP görevlendirmek zorunlu değil.

Eşiğin altında tek çarpma yeter

Çalışan sayısı tam gün eşiğinin altındaysa hesap tek çarpma: çalışan sayısı çarpı dakika. Çok tehlikelide 120 çalışan için uzman 120 çarpı 40, 4800 dakika; hekim 120 çarpı 15, 1800 dakika. Şıklarda saat varsa 60'a bölmeyi unutmayın.

Kaç çalışanda tam gün görevlendirme?

Bir de tam gün eşikleri var. Uzmanda her 1000, 500, 250 çalışan için tam gün bir uzman; hekimde her 2000, 1000, 750 çalışan için tam gün bir hekim. İlk iki sınıfta hekimin eşiği uzmanın iki katı, ama çok tehlikelide 500 değil 750.

Eşik aşıldı: böl, sonra kalana çarp

Peki çalışan sayısı eşiği aşarsa? O zaman iki adım var. Birinci adım: çalışan sayısını eşiğe bölün, çıkan tam sayı kadar tam gün görevli gerekiyor. İkinci adım: tam katlardan artan çalışanlar için birinci fıkradaki ölçüte göre ayrıca görevlendirme yapılıyor. Çok tehlikelide 300 çalışan: 300 bölü 250'den bir tam gün uzman, kalan 50 çalışan için 50 çarpı 40, 2000 dakika ek. Ve şunu unutmayın: hesaplanan süre bölünerek birden fazla uzmana verilemez.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hk. Yön. (RG 29.12.2012/28512) m.12; İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hk. Yön. (RG 20.07.2013/28713) m.12 ve m.19; İSG Hizmetleri Yön. (RG 29.12.2012/28512) m.5.
- **Çalışan sayısı:** Zorunlu çalışma süreleri hesaplanırken 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsündeki çırak ve stajyerler toplam çalışan sayısına dâhil edilmez (İSG Hizmetleri Yön. m.5/9).
- **Kalan çalışan:** Çalışan sayısı eşiğin tam katlarından fazlaysa, kalan sayı için 10/20/40 (uzman) ve 5/10/15 (hekim) ölçütüne göre yeteri kadar kişi ek olarak görevlendirilir (İGU Yön. m.12/2–4; İH Yön. m.12/2–4).

- **Süre bölünemez:** Hesaplanan çalışma süresi bölünerek birden fazla uzmana/hekime/DSP'ye verilemez; vardiyalı işyerinde vardiyalara uygun görevlendirme yapılır (İGU Yön. m.7/4; İH Yön. m.7/2–3, m.14/3–4).
- **DSP yükümlülüğü:** On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıftaki işyeri işvereni ayrıca DSP görevlendirir (İSG Hizmetleri Yön. m.5/1). Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerinde DSP zorunlu değildir; hekimin talebi ve işverenin uygun görmesiyle yine de görevlendirilebilir (İH Yön. m.14/2, m.19/2; İSG Hizmetleri Yön. m.5/3).
- **Tam gün görevlendirme:** Uzman ve hekimin tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda işveren İSGB kurar; süre hesabında 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır (İSG Hizmetleri Yön. m.5/3–4). Yönetmelikte "tam gün" için sayısal bir saat verilmemiştir.
- **Fazla çalışma:** Uzman, tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz (İGU Yön. m.12/6). Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimleri hariç, işyeri hekimleri için de aynı yasak geçerlidir (İH Yön. m.12/6).
- **Yolda geçen süre:** Birden fazla işyeri ile kısmi süreli sözleşme yapılmışsa işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (İGU Yön. m.12/5; İH Yön. m.12/5, m.19/3).

Kaynaklar

- İGU Yön. m.12/1
- İşyeri Hekimi ve DSP Yön. m.12/1
- İSG Hizmetleri Yön. m.5/1
- RG 29.12.2012/28512
- RG 20.07.2013/28713

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/igu-hekim-dsp-calisma-sureleri**

DERS 03.02 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

İş Güvenliği Uzmanlığı A, B, C Belgesi Nerede Geçerli, Nasıl Yükselir?

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

Belge sınıfı nerede çalışacağınızı belirler

İş güvenliği uzmanlığı belgesi üç sınıftır: C, B ve A. Belgenin sınıfı, hangi tehlike sınıfındaki işyerinde çalışabileceğinizi belirler. (C) sınıfı yalnızca az tehlikeli işyerlerinde; (B) sınıfı az tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde; (A) sınıfı ise bütün tehlike sınıflarında geçerli. Yani harf ilerledikçe önünüzde açılan kapı sayısı artıyor: C bir sınıf, B iki sınıf, A üç sınıf.

İşyeri hekimliğinde belge sınıfı yoktur

Peki işyeri hekiminde durum ne? Burada çok sık yapılan bir hata var: hekimlikte A, B, C diye bir ayrım yok. Yönetmelik tek tür belge tanımlıyor, adı işyeri hekimliği belgesi. Yönetmelik bu belgeye sahip hekim için az tehlikelide çalışan başına ayda en az beş dakika, tehlikelide on dakika, çok tehlikelide on beş dakika çalışma süresi belirliyor; yani üç tehlike sınıfının hepsinde aynı belgeyle görev yapılıyor. Sağlık tarafında bir de diğer sağlık personeli belgesi var; yönetmelikte o da sınıflara ayrılmıyor.

Kıdemle yükselme: süre, eğitim ve sınav

Şimdi asıl merak edilene gelelim: sınıf nasıl yükseliyor? Önce klasik yol, yani kıdemle yükselme. Burada üç şart var; süre, eğitim ve sınav. (C) sınıfı belgeyle en az üç yıl fiilen görev yapıp (B) sınıfı eğitimine katılır ve (B) sınavını geçerseniz (B) sınıfı belgeyi alıyorsunuz. (B) sınıfı belgeyle en az dört yıl fiilen görev yapıp (A) eğitimine katılır ve (A) sınavını geçerseniz (A) sınıfı belge geliyor. Süreyi, iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesiyle belgeliyorsunuz.

Doktora, yüksek lisans ve İSG lisansıyla kısa yol

Bir de üniversite eğitiminin açtığı kestirme yollar var. İş sağlığı ve güvenliği ya da iş güvenliği programında doktora yapmış olan mühendislik veya mimarlık fakültesi mezunlarına ve teknik elemanlara doğrudan (A) sınıfı belge veriliyor. Aynı programlarda yüksek lisans yapan yine mühendis, mimar ve teknik elemanlara ise (B) sınıfı için yapılacak sınavda başarılı olmaları şartıyla (B) sınıfı belge veriliyor. Yani kişi şartı aynı, üstüne sınav ekleniyor. Üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans programını bitirenler ise (C) sınavında başarılı olursa (C) sınıfı belgeyi alıyor.

Eğitim kaç saat, baraj kaç puan?

Az önce eğitim dedik; peki bu eğitim kaç saat? Program iki bölümden oluşuyor: teorik kısım en az yüz seksen saat, uygulama kısmı en az kırk saat, toplam en az iki yüz yirmi saat. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan verilebiliyor; salgın ya da doğal afet gibi mücbir sebeplerde ise teorinin tamamının uzaktan verilmesine Bakanlık karar verebiliyor. Devamsızlığa dikkat: teorik eğitimde mazeretli ya da mazeretsiz en fazla altı ders saati devamsızlık hakkınız var, uygulamalı eğitimin ise tamamına katılmak zorundasınız. Sıra da kurala bağlı: uzaktan eğitim bitmeden yüz yüze, yüz yüze bitmeden uygulama başlamıyor; uygulamayı tamamlamadan sınava giremiyorsunuz. Sınavda baraj yüz üzerinden yetmiş. Tabloya bakın: işyeri hekimliği eğitimi de aynı, teorik yüz seksen artı uygulama kırk, toplam en az iki yüz yirmi saat ve baraj yetmiş. Diğer sağlık personelinde ise eğitim en az doksan saat, baraj altmış puan. Üçünde de teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan verilebiliyor.

En çok karıştırılan üç nokta

Sınavda üç nokta karıştırılıyor. Bir: süreler ters çevriliyor; C'den B'ye üç yıl, B'den A'ya dört yıl. İki: doktorada sınav şartı yazmıyor ama yüksek lisansta sınav şart. Üç: (B) sınıfı belge çok tehlikeli işyerinde geçerli değil.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hk. Yön. (RG 29.12.2012/28512) m.7/2 (hangi sınıf nerede çalışır), m.8 (belge sınıfları ve veriliş yolları), m.28/2 (eğitim şartı aranan aday ancak eğitimi tamamlayınca sınava girer); İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hk. Yön. (RG 20.07.2013/28713) m.4/1-b, m.4/1-g, m.7/1, m.8/1, m.12/1, m.15/1.
- **Kişi şartı:** (C), (B) ve (A) sınıfı belgenin kıdem/lisansüstü yolları, mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlar için düzenlenmiştir (m.8/1-a-1, a-2, b-1, b-2, c-1). Tek istisna üniversitelerin İSG lisans programı mezunlarıdır: onlarda böyle bir unvan şartı aranmaz, (C) sınavında başarılı olmaları yeterlidir (m.8/1-c-3).
- **(A) sınıfına eğitim–sınav olmadan hak kazananlar** (İGU Yön. m.8/1-a): iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış mühendislik/mimarlık fakültesi mezunları ile teknik elemanlar (a-2); Genel Müdürlük veya bağlı birimlerinde **en az on yıl** görev yapmış mühendislik/mimarlık fakültesi mezunları ile teknik elemanlar (a-3); İSG alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil **en az on yıl** görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri (a-4); Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dâhil **en az on yıl** fiilen görev yapmış İSG uzmanları (a-5).
- **Doğrudan (C) sınıfı sınavına girme:** m.8/1-a'nın (3) ve (4) numaralı alt bentlerindekiler doğrudan (C) sınavına katılabilir; Bakanlıkta geçen çalışma süreleri fiilen iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi süresinden sayılır (m.8/2).
- **Birden fazla uzman — iki yönetmelik farklı:** İGU Yönetmeliği m.7/3'te birden fazla uzman gereken işyerlerinde uygun belge şartını tam süreli uzmanlardan birine bağlayan ibare (RG 15.02.2016/29625 ile getirilmişti) Danıştay 10. Dairesinin 28.03.2019 tarihli E.2016/1110, K.2019/2521 kararıyla iptal edilmiş, karar İDDK'nın 17.12.2020 tarihli E.2019/2291, K.2020/3203 onamasıyla kesinleşmiştir. Buna karşılık **İSG Hizmetleri Yönetmeliği m.5/3** son cümlesi (Ek: RG 30.06.2016/29758) yürürlüktedir ve işlenmiş metinde iptal şerhi yoktur: birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirilen kamu, maden, inşaat, metal, tekstil, sağlık, ulaşım, taşımacılık, ticaret, imalat, bakım, onarım, kurulum, enerji, kimya, tarım, ziraat, hayvancılık, mobilya, ormancılık, gıda, matbaa, atık yönetimi, su temini, temizlik, ilaçlama sektörlerine ait işyerlerinde **tam süreli iş güvenliği uzmanlarından sadece birisinde uygun belge sınıfı aranır**. Soruda hangi yönetmeliğin anıldığına dikkat edin.
- **Sınava girme sırası:** m.8 gereğince eğitim ve sınav şartı aranan adaylar ancak eğitim programını tamamladıktan sonra düzenlenecek sınavlara katılabilir (m.28/2). Yani (A) için dört yıllık süre tek başına sınav hakkı vermez.
- **Sınav barajı:** eğitim programını tamamlayanların sınavı Bakanlıkça yapılır veya yaptırılır; 100 puan üzerinden en az **70** puan alan başarılı sayılır (m.28/4).
- **Vize:** İGU Yönetmeliği kapsamında yetkilendirilen kişi ve kurumların yetki belgeleri **beş yılda bir** vize ettirilir (m.20/1); sınavla belgelendirilenlerden vize tarihinden önce başvurmayanların belgeleri askıya alınır (m.20/7). Aynı beş yıllık vize kuralı İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Yönetmeliği m.27/1'de de yer alır.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

(C) sınıfı belge hangi işyerlerinde geçerli?	Yalnızca az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde.
(B) sınıfı belge nerede çalışabilir?	Az tehlikeli ve tehlikeli sınıfta; çok tehlikelide çalışamaz.
Uzmanlık eğitim programı en az kaç saattir?	Teorik 180 + uygulama 40 = toplam 220 saat.
(C)'den (B)'ye yükselmek için fiili görev süresi?	(C) belgesiyle en az 3 yıl; ayrıca (B) eğitimi ve sınavı.
(B)'den (A)'ya yükselmek için fiili görev süresi?	(B) belgesiyle en az 4 yıl; ayrıca (A) eğitimi ve sınavı.
İşyeri hekimliği belgesi kaç sınıfa ayrılır?	Ayrılmaz; tek türdür, her tehlike sınıfında geçerlidir.

İSG'de doktora yapan mühendise hangi belge verilir?	(A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi.
İSG'de yüksek lisans hangi belgeyi getirir?	Mühendis, mimar ve teknik elemana, sınavı geçme şartıyla (B) sınıfı belge.

Kaynaklar

- İGU Yön. m.7/2
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Yön. m.27/1
- İGU Yön. m.7/3 — RG 29.12.2012/28512 ilk metin ve RG 15.02.2016/29625 değişiklik metni
- İSG Hizmetleri Yön. m.5/3

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/isg-uzmani-belge-siniflari**

DERS 03.03 · İSG HİZMETLERİ VE ORGANİZASYON

İSG Hizmetleri Nasıl Yürütülür? 3 Yol ve 2025 Değişikliği

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

İSG hizmeti üç yoldan yürütülür

Kanun işverene üç kapı açıyor. Birincisi görevlendirme: kendi çalışanları arasından uzman ve hekim görevlendirir. İkincisi hizmet alımı: OSGB'den ya da ÇASMER'den hizmet satın alır. Üçüncüsü de şartları taşıyorsa işverenin ya da işveren vekilinin hizmeti kendisinin üstlenmesi. Hangisini seçerse seçsin işverenin yükümlülükleri ortadan kalkmıyor; bunu aklınızın bir köşesine yazın.

Kimler görevlendirilir?

Görevlendirme dediğimizde aklınıza iki kişi gelsin: iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi. Diğer sağlık personeli üçüncü kişidir ama her yerde zorunlu değildir. İki şart birlikte aranır: işyeri çok tehlikeli sınıfta olacak ve on ya da daha fazla çalışanı bulunacak. Tam süreli işyeri hekimi varsa diğer sağlık personeli zorunlu değil.

Kapsam kademeli yürürlüğe girdi

Buradaki tarihlere çok dikkat. Altıncı madde herkes için aynı gün yürürlüğe girmedi. Elliden az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde 1 Ocak 2014'te; kamu kurumları ile elliden az çalışanı olan az tehlikeli işyerlerinde ise 31 Aralık 2024'te yürürlüğe girdi. Bu son tarih iki kez ertelenmişti: önce 1 Temmuz 2020, sonra 31 Aralık 2023 idi. Bakanlık, tarih geçtiği için bu işyerlerinde de görevlendirme zorunluluğunun yürürlüğe girdiğini duyurdu. Not düşeyim: Anayasa Mahkemesi 2025'te bu tarih ibaresini iptal etti; ayrıntısı kaynak notunda.

İşveren hizmeti kendisi yürütebilir mi?

Peki işveren hizmeti kendisi yürütebilir mi? Eğitim yoluyla yetkilenmek isteyen işverende iki şart birlikte olacak: az tehlikeli sınıf ve elliden az çalışan. Bakanlıkça ilan edilen eğitimi tamamlayan işveren veya işveren vekili, uzman ya da hekim görevlendirmeden bu hizmetleri yürütebilir. Tek istisnası var: işe giriş ve periyodik muayeneler ile tetkikler. Ayrıca çalışan başına ayda en az on dakika ayırmak zorunda. Zaten iş güvenliği uzmanlığı ya da işyeri hekimliği belgesi olan işveren için ayrı bir kural var; onu kaynak notunda bırakıyorum.

İşveren yönetmeliğinde değişen üç kural

5 Mart 2025'te bu yönetmelikte üç şey değişti. Bir: eğitim sonrası sınav şartı kalktı, eğitimi tamamlamak yeterli. İki: eğitim tamamlama belgesi olan işveren, toplam çalışan sayısı elliden az olmak şartıyla, kendisine ait ve aynı il sınırları içindeki birden fazla az tehlikeli işyerini üstlenebiliyor. Üç: işveren vekili ise yalnızca tam süreli çalıştığı tek işyerini üstlenebiliyor. Aradaki farka dikkat.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 s. Kanun m.6 (görevlendirme, hizmet alımı, işverenin kendisi üstlenmesi) · İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yön. (RG 29.12.2012/28512; ÇASMER değişikliği RG 04.02.2024/32450) · İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İSG Hizmetlerine İlişkin Yön. (RG 29.06.2015/29401; birleştirilmiş metnin değişiklik tablosunda üç değişiklik yönetmeliği görünür: 21.05.2018/30427, 04.02.2024/32450, 05.03.2025/32832).
- **Kademeli yürürlük:** 6331 m.6 ve m.7; 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri için 1/1/2014 tarihinde, diğer işyerleri için Kanunun yayımından altı ay sonra, 4857 s. Kanunun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıftaki işyerleri için ise 31/12/2024 tarihinde yürürlüğe girmiştir (m.38/1-a). Bu son tarih 7252 s. K. m.10 ile 1/7/2020'den 31/12/2023'e, 7491 s. K. m.71 ile 31/12/2023'ten 31/12/2024'e çekilmişti.

- **Anayasa Mahkemesi iptali:** m.38/1-a-(1)'de yer alan "31/12/2024" ibaresi, AYM'nin 22/7/2025 tarihli ve E.2024/54, K.2025/163 sayılı kararıyla iptal edilmiştir; kararın yürürlüğe giriş tarihi 9/12/2025'tir (6331 birleştirilmiş metin, m.38 dipnot 17 ve Kanuna ek/değişiklik getiren mevzuat ile AYM iptal kararlarının yürürlüğe giriş tarihlerini gösterir tablo). ÇSGB İSGGM ise "31/12/2024 tarihi geçildiğinden dolayı, kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için de Kanunun 6 ve 7 nci maddelerinde yer alan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme zorunluluğu yürürlüğe girmiştir" demektedir. İptal sonrası yeni bir yasal düzenleme yapılıp yapılmadığı RG ve ÇSGB duyurularından takip edilmelidir.
- **ÇASMER:** Sağlık Bakanlığına bağlı, işyerlerine İSG hizmeti sunmak üzere 6331 kapsamında yetkilendirilen birim (İSG Hizmetleri Yön. m.4/1-h, Değişik: RG 04.02.2024/32450); hizmet alımı seçeneğine ÇASMER aynı değişiklikle eklenmiştir (m.5/2). Kanun metnine "veya ÇASMER'lerden" ibaresi 9/1/2025 tarihli 7538 s. K. m.19 ile eklenmiştir.
- **İSGB:** Uzman veya hekimin tam süreli görevlendirilmesi gereken hallerde işveren işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar (İSG Hizmetleri Yön. m.5/3). Süre hesabında 4857'ye göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır (m.5/4).
- **Yetki devri:** Personel görevlendirmek veya OSGB'den hizmet almak suretiyle yetkilerini devreden işverenin yükümlülükleri devam eder (İSG Hizmetleri Yön. m.5/6; İşveren Yön. m.5/9).
- **Kamu:** 4734 s. Kanun kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları İSG hizmetini Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabilir (6331 m.6/2).
- **Çalışan sayısı:** 50 eşiğinin tespitinde çırak ve stajyerler dikkate alınmaz; alt işverence çalıştırılan sigortalılar da sayılmaz; aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli az tehlikeli işyeri varsa SGK tescil kayıtları esas alınır (İşveren Yön. m.2/2-a,b,c). 6331 m.6/4 ise çırak ve stajyerlerin sayılmamasını yalnızca m.6/1-a'ya göre yapılacak **görevlendirme süresinin** hesabı için öngörür (aynı yönde İSG Hizmetleri Yön. m.5/9).

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

İSG hizmetleri hangi üç yolla yürütülür?	Görevlendirme, OSGB/ÇASMER'den hizmet alımı, şartları taşıyan işverenin kendisi
Diğer sağlık personeli hangi işyerlerinde zorunlu?	On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde
Eğitimle yetkilenen işveren için aranan iki şart nedir?	İşyeri az tehlikeli sınıfta olacak ve çalışan sayısı 50'den az olacak
İşverenin yürütemeyeceği İSG hizmeti hangisidir?	İşe giriş ve periyodik muayeneler ile tetkikler
6. madde kamu ve 50'den az çalışanlı az tehlikelide ne zaman?	31 Aralık 2024'te; tarih önce 1/7/2020, sonra 31/12/2023 iken ertelenmişti
Eğitimli işveren kaç işyerini üstlenebilir?	Kendine ait, aynı ildeki birden fazla az tehlikeli işyerini; toplam çalışan 50'den az
Eğitimli işveren vekili kaç işyerini üstlenebilir?	Yalnızca tam süreli hizmet akdiyle çalıştığı tek işyerini
İşveren çalışan başına ayda en az ne kadar süre ayırır?	En az 10 dakika

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.6/1-a
- 6331 m.6/3; İSG Hizmetleri Yön. m.5/3
- ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Sıkça Sorulan Sorular
- 6331 m.6/1-a 3. cümle; İSG Hizmetleri Yön. m.5/1 son cümle; İşveren Yön. m.18

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

DERS 03.04 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

Hayati Tehlikeyi Bildirmeyen İş Güvenliği Uzmanının Belgesi Kaç Ay Askıda?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Tespit edilen eksiklik işverene yazılı bildirilir

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı işverene rehberlik ve danışmanlık yapar. Eksiklikleri, aksaklıkları, alınması gereken tedbirleri ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Buradaki kelimeye dikkat: yazılı. Sözlü uyarı yükümlülüğü karşılamaz. Bildirdikten sonra topu işveren alır: eksikliği düzeltmek, tedbiri hayata geçirmek işverenin sorumluluğudur.

Hangi hâlde, kim, nereye bildirir?

Şimdi asıl kritik nokta. Kanun üç ayrı tetikleyici sayıyor: bildirdiğiniz husus acil durdurma gerektiriyorsa; ya da yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı VE BENZERİ acil ve hayati tehlike arz ediyorsa; ya da meslek hastalığına sebep olabilecek bir ortam varsa. Bu üçüncüsünü çoğu kişi atlıyor, siz atlamayın. Bu hâllerde durum önce işverene yazılı bildirilir. İşveren gerekli tedbirleri almazsa iş burada bitmiyor: bildirimi işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve slash veya OSGB yönetimi yapar. Nereye? Bakanlığın yetkili birimine; ayrıca varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine. Bir de şu ince ayrıntı: kanun Bakanlığın yetkili birimi diyor, yönetmelikler bunu işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü diye somutlaştırıyor ve tedbirin belirlenecek makul bir süre içinde alınmamış olmasını şart koşuyor. Şıkta hangisi gelirse gelsin tereddüt etmeyin.

Bildirmeyenin belgesi askıya alınır

Bildirim yapmadığı tespit edilirse ne oluyor? Uzmanın ve işyeri hekiminin belgesi üç ay, tekrarında altı ay askıya alınıyor. Ortak sağlık ve güvenlik biriminin, yani OSGB'nin yetki belgesi ise altı ay, tekrarında bir yıl. Kişide üç–altı, kurumda altı–oniki; ikisi de kendi içinde ikiye katlanıyor. OSGB'ye ilişkin bu süreler maddeye 2025'te eklendi, yani yeni bir hüküm.

Bildiren kişi işten çıkarılamaz

Peki bildiren kişi korumasız mı? Hayır. Bu bildirim yüzünden işveren iş sözleşmesine son veremez, bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi hâlde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. Şıkta "tam bir yıllık" değil, "en az bir yıllık" ifadesini arayın. Madalyonun diğer yüzü de var: açılan davada, kişinin kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilirse bu kez onun belgesi altı ay askıya alınıyor. Dikkat edin, bu altı ay bir dava içinde doğuyor; kendi başına duran ayrı bir denetim yaptırımı değil.

Yaptırım para cezası değil, belge askısı

Sık yapılan hata şu: soruda uzmana kaç lira para cezası verilir diye sorulmuyor, çünkü uzmana ve hekime verilen yaptırım para cezası değil, belge askıya alma. Peki bu maddedeki idari para cezası kime? İşverene; hem de bildirim fıkrası için değil, başka fıkralar için: hak ve yetkilerin kısıtlanması, yani birinci fıkra ve işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulmaması, yani altıncı fıkra. Ceza her bir ihlal için ayrı ayrı veriliyor. Kısacası: ikinci fıkranın karşılığı askı, birinci ve altıncı fıkranın karşılığı para cezası.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 s. Kanun m.8/2 (Değişik: 4/4/2015-6645/1 md.). "…ortak sağlık ve güvenlik biriminin yetki belgesi altı ay, tekrarında ise bir yıl süreyle" ibaresi ile bildirimi yapacaklar arasına eklenen "ve/veya ortak sağlık ve güvenlik birimi yönetimi" ibaresi **7538 s. Kanun m.20** ile geldi (kanun tarihi 9/1/2025, yürürlük 15/1/2025).

- **Yönetmelikler bildirim yerini daha dar tarifler:** İGU Yön. m.11/3 (Değişik:RG-30/4/2015-29342) ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Yön. m.11/3 (Değişik:RG-18/12/2014-29209), tedbirlerin "**belirlenecek makul bir süre içinde**" yerine getirilmemesi hâlinde "işyerinin bağlı bulunduğu **çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne** yazılı olarak" bildirim yapılmasını öngörür. Kanun "Bakanlığın yetkili birimi" der; şıkta il müdürlüğü de geçebilir. Yönetmelik metinleri, kanundan farklı olarak "meslek hastalığına sebep olabilecek ortam" hâlini saymaz.
- **Onaylı defter:** İGU Yön. m.11/4 ve İH Yön. m.11/4 — tespit ve tavsiyeler ile birlikte yapılan çalışmalar onaylı deftere yazılır.
- **İşin durdurulması yetkisi:** İGU Yön. m.10/1-b ve İH Yön. m.10/1-b — belirlenen hayati tehlike ciddi ve önlenemez olup acil müdahale gerektiriyorsa uzman/hekim, işin durdurulması için **işverene başvurur**.
- **Sorumluluk:** 6331 m.8/3 — hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, hizmetin yürütülmesindeki **ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı** sorumludur.
- **Ayrı bir askıya alma sebebi:** 6331 m.8/4 — çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası ya da meslek hastalığında **ihmali tespit edilen** işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır; Kanun bu fıkrada **süre belirtmez**.
- **İdari para cezası:** 6331 m.26/1-c — 8 inci maddenin **birinci ve altıncı** fıkralarına aykırı hareket eden **işverene her bir ihlal için ayrı ayrı** idari para cezası. m.8/6, tam süreli görevlendirme gereken durumlarda **işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulmasını** emreder. (Kanundaki tutar 2012 taban tutarıdır; her yıl yeniden değerleme oranıyla güncellenir.) m.8/2'nin ihlali karşılığı para cezası değil, belge askıya almadır.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Eksiklik ve tedbirler işverene nasıl bildirilir?	Yazılı olarak. Düzeltmekten işveren sorumludur.
Hangi hâller bildirim sebebidir?	Acil durdurma; yangın, patlama, göçme, sızıntı ve benzeri; meslek hastalığı ortamı.
İşveren tedbir almazsa bildirimi kim, kime yapar?	Hekim, uzman ve/veya OSGB yönetimi; Bakanlığın yetkili birimine ve temsilciye.
Kötü niyetle gerçek dışı bildirimin yaptırımı?	Açılan davada mahkeme tespit ederse belge altı ay askıya alınır.
Yönetmeliklere göre bildirim hangi makama yapılır?	İşyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne.
Bildirim yapmayan uzman/hekimin belgesi?	İlk ihlalde 3 ay, tekrarında 6 ay askıya alınır.
Bildirim yapmayan OSGB'nin yetki belgesi?	Altı ay, tekrarında bir yıl askıya alınır.
Bildirim yüzünden iş sözleşmesi feshedilirse?	İşveren en az bir yıllık sözleşme ücreti tutarında tazminat öder.

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.8/2
- İGU Yön. m.11/3
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Yön. m.11/3

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/hayati-tehlike-bildirimi-belge-askiya-alma**

DERS 03.05 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekiminin Görev Başlıkları

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Her ikisinde de beş görev başlığı

Ortak iskelet şu: bir, rehberlik. İki, risk değerlendirmesi. Üç, gözetim. Dört, eğitim, bilgilendirme ve kayıt. Beş, ilgili birimlerle iş birliği. Bu beş başlığı sırayla aklınızda tutun; dördü ikisinde de aynı, sadece üçüncü sıra değişiyor.

Üçüncü başlık: neyi gözetiyor?

Değişen üçüncü sıra şu: iş güvenliği uzmanında çalışma ortamı gözetimi, işyeri hekiminde sağlık gözetimi. Kısacası ortamı uzman gözetir, sağlığı hekim gözetir. Sınavda ayrımın sorulduğu yer neredeyse her zaman burası. Küçük bir dipnot: hekimin çalışma ortamıyla hiç işi yok demiyoruz; hekimde bu bir başlık değil, rehberlik ve iş birliği başlıkları altında bir alt görev.

Uzmanın iş birliği görevleri dört tane

Uzmanın iş birliği başlığı dört görevden oluşuyor. Birincisi, işyeri hekimiyle birlikte iş kazası ve meslek hastalığı değerlendirmesi yapmak; olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yapıp önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamayı takip etmek. İkincisi, bir sonraki yılın yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak. Üçüncüsü, bulunuyorsa üyesi olduğu İSG kuruluyla iş birliği içinde çalışmak. Dördüncüsü, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek olmak.

Plan birlikte, rapor iş birliği halinde

Burada iki belgeyi ayırın. Yıllık çalışma planı bir sonraki yılın faaliyetlerini kapsar ve uzmanla hekim tarafından birlikte hazırlanır. Yıllık değerlendirme raporu ise iş birliği halinde hazırlanır ama ek numarası farklıdır: uzman kendi yönetmeliğinin EK-2'sini, hekim kendi yönetmeliğinin EK-3'ünü kullanır. İkisi de tek kişinin tek başına ürettiği belge değildir.

Hekim organize eder, talimata katkı verir

Hekimin listesinde uzmanda olmayan, sınavda sık sorulan görevler var. Bir: işyerinde ilk yardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitimi hekimin görevi. İki: yöneticilere, kurul varsa kurul üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermek. Üç: kantin, yemekhane, yatakhane, kreş, emzirme odası, soyunma odası, duş ve tuvaletler dahil genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetlemek. Ve tuzak: İSG talimatlarını ve çalışma izin prosedürlerini iş güvenliği uzmanı hazırlıyor; hekim bunların hazırlanmasında uzmana katkı veriyor. Şıkta 'hekim talimatı hazırlar' görürseniz yanlış.

Başlıklar yer değiştirince

Klasik tuzak şöyle kurulur: işyeri hekiminin görev başlıklarından hangisi değildir? Şıklara çalışma ortamı gözetimi konur ve çoğu aday tereddüt eder. Cevap çalışma ortamı gözetimidir; hekimin üçüncü başlığı sağlık gözetimidir. İkinci tuzak da şu: şıkka görev diye bir yetki ya da yükümlülük ifadesi konur. Uzmanın görevleri dokuzuncu, yetkileri onuncu, yükümlülükleri on birinci maddededir; başlıkları ararken bunu aklınızda tutun.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG 29.12.2012/28512) m.9; İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG 20.07.2013/28713) m.9.

- **Uzmanın rehberlik başlığında (m.9/1-a)** dört alt görev sayılır: işverene önerilerde bulunmak; alınması gereken tedbirleri **yazılı olarak** bildirmek; iş kazası ve meslek hastalığı nedenlerini araştırmak; ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan ancak zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerini araştırmak.
- **Uzmanın çalışma ortamı gözetimi başlığı (m.9/1-c)** periyodik bakım, kontrol ve ölçümlerin planlanmasını; kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi çalışmalarını ve acil durum planı hazırlık çalışmalarına katılmayı kapsar.
- **Hekimde çalışma ortamı gözetimi ayrı bir BAŞLIK değildir**, ama hekimin bu alanla ilgisi yok demek değildir: rehberlik başlığında "çalışanların sağlık gözetimi ve **çalışma ortamının gözetimi** ile ilgili işverene rehberlik yapmak" (m.9/2-a-1), iş birliği başlığında ise "iş güvenliği uzmanı ile iş birliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında **gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek**, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek" (m.9/2-d-1) alt görevleri vardır.
- **Eğitim, bilgilendirme ve kayıt (m.9/1-ç)** içinde İSG-KATİP'e bilgi bildirme görevi de yer alır (Ek: RG 11.10.2013/28792).
- **Hekimin görev başlıkları** m.9/2'de sayılır; risk değerlendirmesi başlığı **özel politika gerektiren grupları** ayrıca kapsar (m.9/2-b-2).
- **Madde ayrımı:** görev başlıkları m.9'da, **yetkiler** m.10'da, **yükümlülükler** m.11'dedir. Uzmanın tespit ve tavsiyelerini onaylı deftere yazma yükümlülüğü m.11/4'tedir.
- **EK'ler karışmasın:** İGU Yönetmeliğinde **EK-1** iş güvenliği uzmanlığı belgesi örneğidir (m.8/1-a, b, c: "EK-1'deki örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir"), **EK-2** yıllık değerlendirme raporu örneğidir (m.9/1-ç-2). İşyeri Hekimi Yönetmeliğinde **EK-2** işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi formu (m.9/2-c-4), **EK-3** yıllık değerlendirme raporu örneğidir (m.9/2-ç-5).

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Uzmanın görev başlıkları kaç tanedir?	Beş: rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim-kayıt, iş birliği
İki meslek hangi başlıkta ayrışır?	Üçüncü sırada: uzmanda çalışma ortamı gözetimi, hekimde sağlık gözetimi
Yıllık çalışma planını kim hazırlar?	Uzman ile işyeri hekimi birlikte hazırlar; bir sonraki yılı kapsar
Uzman yıllık değerlendirme raporunu neye göre hazırlar?	Kendi yönetmeliğinin EK-2'sine göre; hekim ise EK-3'e göre hazırlar
Uzman, İSG kuruluyla nasıl çalışır?	Bulunması hâlinde üyesi olduğu kurulla iş birliği içinde çalışır
Görev, yetki ve yükümlülükler hangi maddelerdedir?	Uzmanın görevleri 9, yetkileri 10, yükümlülükleri 11. maddededir

Kaynaklar

- İGU Yön. m.9/1
- İşyeri Hekimi Yön. m.9/2

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/igu-isyeri-hekimi-gorev-basliklari**

DERS 03.06 · İSG HİZMETLERİ VE ORGANİZASYON

İş Güvenliği Uzmanının Rehberlik ve Risk Değerlendirmesi Görevleri

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Rehberlik başlığında dört görev var

Rehberlik başlığı dört alt bentten oluşuyor. Bir: işin planlanması ve kişisel koruyucu donanım konularında işverene öneride bulunmak. İki: alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek. Üç: iş kazası ve meslek hastalığı nedenlerini araştırmak. Dört: ramak kala olayların nedenlerini araştırmak. Dört rakamını aklınızda tutun, birazdan soru olarak geliyor.

Uzman karar vermez, işverene öneri sunar

Birinci bendin kapsamı hayli geniş. Tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi; kullanılan maddeler dâhil işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması; bir de kişisel koruyucu donanımın seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi. Buradaki fiil hep aynı: öneride bulunmak. Uzman bu konularda karar merci değil; ölçüt de mevzuata ve genel iş güvenliği kurallarına uygunluk.

Kaza mı, ramak kala mı?

Üçüncü ve dördüncü bentler birbirine benziyor ama olay farklı. İş kazası ve meslek hastalığında nedenler araştırılır ve tekrarlanmaması için önlem önerilir. Ramak kalada da nedenler araştırılır ve işverene öneride bulunulur. Buraya dikkat: uzman yönetmeliği bu olayı adıyla anmaz, sadece tarif eder; ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olay der. Terimin resmi tanımını önceki bir derste görmüştük: Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği madde dört bir-d. Tanım sorusu gelirse oradaki metni işaretleyeceksiniz.

Risk değerlendirmesinin yükümlüsü işveren

Gelelim en çok tuzak kurulan yere. Risk değerlendirmesi başlığı tek alt benttir; ama o bent uzmana üç iş yükler: çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, sonuçta alınacak sağlık ve güvenlik önlemlerini işverene önermek, bir de bu önerilerin takibini yapmak. Bent sayısıyla iş sayısını karıştırmayın. Uzman, işverenin kurduğu risk değerlendirmesi ekibinin üyesidir; yani çalışmanın içindedir. Uzmanda olmayan şey yükümlülüktür: yapma veya yaptırma yükümlülüğü işverenindir.

İki kelime: yazılı ve katılmak

Peki yazılı bildirdiğiniz tedbir yerine getirilmezse? Acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenler makul sürede alınmazsa uzman durumu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirir. İşi kendisi durduramaz; durdurulması için işverene başvurur. Risk değerlendirmesinde de uzman katılır, önerir, takip eder; yükümlü olan işverendir.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hk. Yön. (RG 29.12.2012/28512) m.9/1-(a) rehberlik, m.9/1-(b) risk değerlendirmesi.
- **m.9/1-(a)(1) tam kapsam:** işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması; KKD'nin seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi.
- **Terim uyarısı (m.9/1-(a)(4)):** yönetmelik metninde "ramak kala" ifadesi geçmez; bent, "işyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli

olan olaylar" diyerek olayı tarif eder. Terimin resmi tanımı İSG Risk Değerlendirmesi Yön. m.4/1-(d)'dedir: "İşyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay." Tanım sorusunda bu metin esas alınır.

- **Yazılı bildirimin devamı (m.11/3):** işverene yazılı bildirilen tedbirlerden acil durdurma gerektirenler ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenler makul sürede yerine getirilmezse uzman, işyerinin bağlı olduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirir.
- **Kayıt (m.11/4):** uzman, m.9'daki hususlara ait faaliyetlerini onaylı deftere yazar.
- **Yetki (m.10/1-b):** belirlediği hayati tehlike ciddi ve önlenemez olup acil müdahale gerektiriyorsa işin durdurulması için işverene başvurur.
- **Risk değerlendirmesi ekibi (İSG Risk Değerlendirmesi Yön. m.6/1):** işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, çalışan temsilcileri, destek elemanları ve bütün birimleri temsil eden bilgili çalışanlar. Yapma/yaptırma yükümlülüğü m.5/1 ile işverendedir.
- **Ramak kala yenileme etkisi (Risk Değerlendirmesi Yön. m.12/2-ç):** iş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi hâlinde risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenir.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Rehberlik başlığında kaç alt görev vardır?	Dört: öneri, yazılı bildirim, kaza/meslek hastalığı araştırması, ramak kala
Tedbirler işverene nasıl bildirilir?	Yazılı olarak; sözlü bildirim yeterli değildir
KKD'nin hangi aşamaları rehberlik kapsamındadır?	Seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi
Ramak kala olayda uzmanın görevi nedir?	Nedenleri araştırmak ve işverene önerilerde bulunmak
Risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü kimdedir?	İşverende; uzman risk değerlendirmesi ekibinin üyesidir
Risk değerlendirmesi bendi uzmana hangi üç işi yükler?	Çalışmalara katılmak, önlemleri önermek, önerilerin takibini yapmak
Hayati tehlikeli tedbir makul sürede alınmazsa?	Uzman, çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirir

Kaynaklar

- İGU Yön. m.9/1
- İSG Risk Değerlendirmesi Yön. m.4/1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/igu-rehberlik-risk-degerlendirmesi-gorevleri**

DERS 03.07 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

İş Güvenliği Uzmanının Gözetim ve Eğitim Görevleri Nelerdir?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Uzmanın görevleri beş başlıkta toplanır

Önce haritayı görelim. Yönetmelik uzmanın görevlerini beş başlıkta sayıyor: rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim-bilgilendirme-kayıt ve ilgili birimlerle işbirliği.

Çalışma ortamı gözetimi: iki görev

Çalışma ortamı gözetiminde sadece iki görev var, bu yüzden sayı sorusu gelirse cevabınız iki. Birincisi: çalışma ortamının gözetimini yapmak ve mevzuat gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlayıp uygulamalarını kontrol etmek. Dikkat edin, başlığın adını veren fiil bu maddenin ilk cümlesinde geçiyor. İkincisi: kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, öneride bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak; bu konuyla ilgili, yani acil durum konulu periyodik eğitim ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek. Buradaki eğitim, genel İSG eğitimi değil; acil durum eğitimidir. Kalıbı aklınızda tutun: planla, katıl, kontrol et.

Eğitim, bilgilendirme ve kayıt: beş görev

İkinci başlıkta beş görev var. Bir: çalışanların İSG eğitimlerinin planlanması konusunda çalışma yapıp işverenin onayına sunmak ve uygulamaları yapmak veya kontrol etmek. İki: yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimiyle, EK-2 örneğine uygun hazırlamak. Üç: bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyip onaya sunmak ve uygulamasını kontrol etmek. Dört: İSG talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayıp onaya sunmak ve uygulamasını kontrol etmek; dikkat, talimatlar ile çalışma izin prosedürleri aynı bentte, yani tek görevde geçer. Beş: Bakanlıkça belirlenen bilgileri İSG-KATİP'e bildirmek. İki ve beş; bu iki rakamı not alın.

Uzman hazırlar, işveren onaylar

Şimdi işin püf noktası. Bu başlıktaki üç bentte kalıp hep aynı: uzman hazırlar, işverenin onayına sunar, uygulamasını kontrol eder. Bu üç bent şunlar: eğitim planlaması, bilgilendirme faaliyetleri, bir de İSG talimatları ile çalışma izin prosedürleri. Yani onay makamı uzman değil, işveren. Bir ince ayrım var: eğitim planlamasında son adım 'uygulamaları yapmak veya kontrol etmek' diye geçer; yani uzman eğitimi bizzat verebilir de. Yıllık değerlendirme raporunda ise onaya sunma ifadesi hiç geçmez; orada işyeri hekimiyle birlikte hazırlama vardır. Şıklarda bu ayrım sık sık karıştırılır.

Hangi görev hangi başlıkta?

Tabloya bakın: periyodik ölçümleri planlamak ve tatbikatları izlemek gözetim başlığında; yıllık değerlendirme raporu ve İSG-KATİP bildirimi ise eğitim, bilgilendirme ve kayıt başlığında. Sınavda en çok bu dört madde yer değiştirerek sorulur.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hk. Yön. (RG 29/12/2012–28512) m.9/1-(c) çalışma ortamı gözetimi (2 görev), m.9/1-(ç) eğitim, bilgilendirme ve kayıt (5 görev). İSG-KATİP bildirimi m.9/1-ç-5 ile 11/10/2013 değişikliğinde eklenmiştir.
- **m.9/1-c-2'nin tam kapsamı:** Kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi çalışmalarına katılmak, öneride bulunmak, uygulamaları takip etmek; *doğal afet*, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak; **bu konuyla ilgili** periyodik eğitim ve tatbikatların yapılmasını **ve**

acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek. Buradaki eğitim, genel çalışan eğitimi değil acil durum eğitimidir.

- **Onay kalıbının istisnası:** m.9/1-ç-1'de son adım "uygulamalarını **yapmak veya** kontrol etmek"tir; ç-3 ve ç-4'te yalnızca "uygulamasını kontrol etmek" geçer. Kalıba giren üç bent ç-1, ç-3 ve ç-4'tür; İSG talimatları ile çalışma izin prosedürleri tek bentte (ç-4) düzenlenir.
- **Karıştırılan ikili:** *Yıllık değerlendirme raporu* m.9/1-ç-2'de (eğitim, bilgilendirme ve kayıt), *yıllık çalışma planı* ise m.9/1-d-2'de (ilgili birimlerle işbirliği) düzenlenir; ikisi de işyeri hekimiyle birlikte hazırlanır ama farklı başlıklardadır.
- **Onaylı defter:** m.9'da değil, m.11/4'te geçer — uzman, tespit ve tavsiyelerini onaylı deftere yazar. İSG Hizmetleri Yön. m.7/3-5: defter Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğü veya noterce sayfaları mühürlenerek onaylanır; asıl sureti işverende kalır, imzalanması ve düzenli tutulması işverenin sorumluluğundadır.
- **Arşiv:** İSG Hizmetleri Yön. m.13/2 — OSGB'ce görevlendirilen uzman ve hekimin sakladığı onaylı defter suretleri, yıllık çalışma planı ve yıllık değerlendirme raporu suretleri ile eğitim kayıtları OSGB arşivinde tutulur.
- **Tatbikat periyodu:** İşyerlerinde Acil Durumlar Hk. Yön. m.13/2 — maden işyerleri kendi yönetmeliğine göre, diğer işyerlerinde tatbikat en geç yılda bir yapılır.
- **Kayıt saklama:** İSG Hizmetleri Yön. m.7/1 — İSG faaliyetlerine ilişkin her türlü kayıt saklanır; kişisel sağlık dosyaları işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl saklanır.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri kim planlar?	İş güvenliği uzmanı planlar, uygulamalarını da kontrol eder.
Yıllık değerlendirme raporunu uzman kiminle hazırlar?	İşyeri hekimiyle işbirliği içinde, EK-2 örneğine uygun olarak.
Acil durum planını uzman tek başına mı hazırlar?	Hayır; hazırlama çalışmalarına katılır.
Çalışma izin prosedürlerini hazırlayan uzman ne yapar?	İşverenin onayına sunar ve uygulamasını kontrol eder.
Bakanlıkça belirlenen bilgiler nereye bildirilir?	İSG-KATİP'e bildirilir.
Acil durum eğitim ve tatbikatlarında uzmanın görevi nedir?	Bunların yapılmasını ve plana uygun hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek.
Eğitim planlamasında kalıbın son adımı nedir?	Uygulamaları yapmak veya kontrol etmek.

Kaynaklar

- İGU Yön. metin sonu künyesi: 'Yönetmeliğin Yayımlandığı Resmî Gazete'nin Tarihi 29/12/2012
- İSG Hizmetleri Yön. m.7/3-5
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hk. Yön. m.13/2

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/igu-gozetim-egitim-kayit-gorevleri**

DERS 03.08 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

Kamuda Görevlendirme Ücreti ve Acil Durum Planı: 200 Gösterge, 80 Saat

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Kamuda görevlendirme kimler için mümkün?

Önce kim görevlendirilebiliyor, onu netleştirelim. Kamu kurumunda ilgili mevzuata göre çalıştırılan ve işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahipse asli görevinin yanında görevlendirilebilir. Çalışmakta olduğu kurumda görevlendirme mümkün; diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirme için iki şey şart: ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı. Her iki halde de belirlenen çalışma süresine riayet edilecek.

Her saat için 200 gösterge

Şimdi sınavın en sevdiği sayı: iki yüz. Görev yapılan her saat için, iki yüz gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme yapılıyor. Kanun ödemeyi yapacak kurumu da söylüyor: hizmet alan kurum. Yani başka bir kamu kurumunda görevlendirildiyseniz ödeme asli kurumunuzdan değil, hizmeti aldığınız kurumdan gelir; kendi kurumunuzda görevlendirildiyseniz hizmeti alan kurum zaten kendi kurumunuzdur. Ve bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmıyor.

İlave ödemede aylık 80 saat sınırı

Bir tavan var, ama dikkat: bu tavan görevlendirmeye değil, ödemeye konuyor. Kanun şöyle diyor: bu görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz. Yani doksan beş saat görevlendirildiyseniz ödeme seksen saat üzerinden hesaplanır. Buradaki doksan beş benim uydurduğum bir örnek rakam; kuralın kendisi seksen saat.

İşveren acil durumları nasıl belirler?

İkinci konumuz acil durum planlaması. İşveren meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirirken dört şeyi dikkate alıyor: çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ve çevre şartları. Bunlardan hareketle çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirliyor; ardından olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alıyor.

Ölçüm ve değerlendirmeden acil durum planına

Sıranın son iki halkası şu: işveren, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapıyor ve acil durum planlarını hazırlıyor. Akışı ezberleyin: değerlendir, belirle, tedbir al, ölç ve değerlendir, planı hazırla.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.8/7 (kamuda görevlendirme ve ilave ödeme) ile m.11/1 (acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım).
- **m.8/7 lafzı:** "Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır." Kanun yalnızca "hizmet alan kurum" der; personel kendi kurumunda görevlendirildiğinde hizmet alan kurum zaten kendi kurumudur, kanun bu iki hali karşı karşıya koymaz.
- **m.8/7 sınırının yeri:** Sınır görevlendirmeye değil ödemeye konur: "Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz."

- **m.8/6:** Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda işveren işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar; süre hesabında 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.
- **m.8/8:** Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin İSGB/OSGB'de görevlendirilmesinde diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.
- **m.11/1-c:** İşveren; işyerinin büyüklüğü, taşıdığı özel tehlikeler, işin niteliği, çalışan sayısı ve işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım konularında eğitimli yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç gereci sağlar, eğitim ve tatbikatları yaptırır.
- **m.11/1-ç:** Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak düzenlemeler yapılır.
- **İşyerlerinde Acil Durumlar Hk. Yön. m.5/1:** İşverenin yükümlülükleri (a) muhtemel acil durumları belirleme, (b) önleyici ve sınırlandırıcı tedbirler, (c) ölçüm ve değerlendirmeler, (ç) acil durum planını hazırlama ve tatbikatların yapılmasını sağlama olarak sıralanır.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Kamuda görevlendirmede saat başına gösterge rakamı kaçtır?	200 gösterge × memur aylık katsayısı
İlave ödemeyi hangi kurum yapar?	Hizmet alan kurum
Bu ödemeden hangi kesinti yapılabilir?	Sadece damga vergisi; başka kesinti yapılmaz
İlave ödemede aylık kaç saatten fazlası dikkate alınmaz?	Ödemede 80 saat; günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla
Diğer kamu kurumunda görevlendirme için ne gerekir?	İlgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı
Acil durumları değerlendirirken dikkate alınan dört unsur?	Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı, çevre şartları
Ölçüm ve değerlendirmelerden sonra ne hazırlanır?	Acil durum planları (6331 m.11/1-b)

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.8/7
- 6331 s. Kanun m.11/1-a; İşyerlerinde Acil Durumlar Hk. Yön. m.5/1-b

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/kamuda-gorevlendirme-ucreti-200-gosterge-80-saat**

DERS 03.09 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

OSGB Kurmak İçin Kaç Kişi Şart? OSGB ve İSGB Kuruluş Şartları

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube) Ders videosu (YouTube)

OSGB'yi kimler kurabilir?

Önce şunu netleştirelim: OSGB'yi herkes kuramaz. Yönetmeliğin tanımına göre yalnızca üç kuruluş kurabilir: kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ve Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler. Ve OSGB Bakanlıkça yetkilendirilen bir birimdir; yetki belgesi almadan faaliyet gösteremez.

Tam süreli üç kişi zorunlu

Şimdi en çok sorulan rakam: OSGB'nin kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi, en az bir iş güvenliği uzmanı ve en az bir diğer sağlık personeli zorunlu. Yani üç kişi, üçü de tam süreli. Dikkat: bu kişiler başka bir OSGB'de veya işyerinde görev alamaz.

Genel Müdürlüğün muhatabı tek kişidir

Bir de sorumlu müdür var. Sorumlu müdür, işyeri hekimliği ya da iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, OSGB'de tam süreli istihdam edilen ve birimin iş ve işlemlerinden Bakanlığa karşı sorumlu olan kişidir. Burada ince bir ayrım var: sorumluluk Bakanlığa karşıdır; ama OSGB'lerce talep edilen veya bildirilen her türlü bilgi ve belgeye ilişkin işlemlerde Genel Müdürlük tarafından sadece sorumlu müdür muhatap kabul edilir. Şunu da not edin: ayrı bir dördüncü kişi olmak zorunda değil; OSGB'de tam zamanlı görevli hekim veya uzman aynı zamanda sorumlu müdürlüğü de yürütebilir.

İSGB iki görevlendirmeyle oluşur

Gelelim İSGB'ye. İSGB, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan birimdir ve oluşması için iki görevlendirme yeter: en az bir işyeri hekimi ve işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanı. Burada çok dikkat edin: diğer sağlık personeli İSGB'nin oluşması için şart değil; işveren isterse bu birimde onu da görevlendirebilir. Ama bu, o işyerinde diğer sağlık personeli hiç gerekmez demek değildir. 6331 sayılı Kanunun 6'ncı maddesine göre, on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde işveren diğer sağlık personeli görevlendirir. İki ayrı kural: biri birimin oluşumu, diğeri işverenin görevlendirme yükümlülüğü.

Ayrım noktası: diğer sağlık personeli

Tabloya bakın, ayrım tek satırda toplanıyor. Hekim ve uzman her ikisinde de en az birer kişi; fark diğer sağlık personelinde. OSGB'de zorunlu ve tam süreli; İSGB'nin oluşumunda ise isteğe bağlı. Yalnız az önceki uyarıyı unutmayın: on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıftaki bir işyerinde diğer sağlık personeli görevlendirmek zaten Kanun gereği zorunludur. Sınavda tuzak tam olarak buraya kuruluyor.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (RG 29.12.2012/28512, yürürlük 30.12.2012; son değişiklik RG 04.02.2024/32450) m.4/1-(ç), (f) ve (g), m.10/1, m.12/1-2, m.17/4, m.18/1-3 ile 6331 sayılı Kanun m.6/1-(a).
- **İSGB'de diğer sağlık personeli — iki ayrı kural:** Yönetmelik m.10/1 yalnızca İSGB'nin **oluşumunu** düzenler ve diğer sağlık personelini şart koşmaz ("Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilir"). Buna karşılık 6331 m.6/1-(a) uyarınca **on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde** işveren diğer sağlık personeli **görevlendirir**. Ayrıca 6331 m.6/3: tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

- **Sorumluluk ile muhataplık ayrımı:** Sorumlu müdür, birimin iş ve işlemlerinden **Bakanlığa karşı sorumludur** (m.4/1-(g)); OSGB'lerce talep edilen veya bildirilen her türlü bilgi ve belgeye ilişkin iş ve işlemlerde ise **Genel Müdürlük tarafından sadece sorumlu müdür muhatap kabul edilir** (m.18/3).
- **Sorumlu müdürün görevleri:** personel görevlendirmesinin takibi, kayıtların tutulması ve düzenli arşivlenmesi, Genel Müdürlükçe istenen belgelerin hazırlanması, başvuru-yetkilendirme-vize işlemlerinin takibi (m.18/1). Başvuru dosyasında sorumlu müdürün kabul şerhli görevlendirme yazısı bulunur (m.16/1-(c)); sorumlu müdür değişir veya görevinden ayrılırsa en geç **30 gün** içinde yeni sorumlu müdür İSG-KÂTİP üzerinden atanır (m.13/7).
- **Hizmet alanı:** OSGB'ler kuruldukları il ve **sınır komşusu illerde** hizmet sunmaya yetkilidir; sınır illerin dışında hizmet için o illerde **şube** açmak zorunludur. Raylı sistem, yol ve nakil hattı inşası veya bakım-onarımı gibi birden fazla ilde yürütülmesi gereken işlerde, hizmet alınan OSGB'nin işin yapıldığı illerden herhangi birinde yetkilendirilmiş olması yeterlidir (m.12/5). Yetkilendirilen il sınırı içinde izinsiz şube ve **irtibat bürosu** açılamaz (m.12/6).
- **Bildirim süreleri:** OSGB'lerce istihdam edilen kişilere ilişkin sözleşmeler İSG-KÂTİP üzerinden **5 iş günü** içinde Genel Müdürlüğe bildirilir (m.13/5). Şirket ortaklarındaki değişiklik **30 gün** içinde bildirilir (m.12/11). Unvan değişikliğinde yetki belgesi yenileme başvuru süresi **30 gün**dür (m.12/10).
- **Başvuru ve yetkilendirme:** Yetki belgesi başvurusu **e-devlet sistemi** üzerinden yapılır (m.16/1). Başvuru en geç **10 iş günü** içinde incelenir; bildirilen eksiklikler en geç **45 gün** içinde tamamlanır; eksiksiz başvurularda en geç **20 iş günü** içinde yerinde inceleme yapılır; yerinde incelemede tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için en fazla **45 gün** verilir. Süreler aşılırsa dosya iade edilir ve iadeden itibaren **1 yıl** boyunca başvurular askıya alınır (m.17/1). Şartları taşıyan OSGB'ye, tam süreli çalışanların SGK işe giriş bildirgesi Genel Müdürlüğe gönderildikten sonra en geç **10 iş günü** içinde yetki belgesi düzenlenir (m.17/2).
- **Vize:** Yetki belgesi **5 yılda bir** vize ettirilir; beş yılın tamamlanmasına en fazla **60 gün** kala e-devlet üzerinden müracaat edilir. Süresinde müracaat edilmezse belge askıya alınır; vize süresinin bitiminden itibaren **3 ay** içinde vize işlemi tamamlanmazsa yetki belgesi doğrudan iptal edilir (m.20/1-2).

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

OSGB'de tam süreli kaç kişi istihdamı zorunlu?	En az üç: işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli.
OSGB'yi kimler kurabilir?	Kamu kurumları, organize sanayi bölgeleri ve TTK'ya göre faaliyet gösteren şirketler.
OSGB'de tam süreli çalışan başka işyerinde görev alabilir mi?	Hayır; başka bir OSGB'de veya işyerinde görev alamaz.
Sorumlu müdür kimdir?	OSGB'de tam süreli çalışan, hekim veya uzman belgeli, Bakanlığa karşı sorumlu kişi.
Genel Müdürlük OSGB işlemlerinde kimi muhatap alır?	Yalnızca sorumlu müdürü muhatap kabul eder.
İSGB en az kimlerle oluşur?	Bir işyeri hekimi ile tehlike sınıfına uygun belgeli bir iş güvenliği uzmanı.
İSGB'de diğer sağlık personeli zorunlu mu?	İSGB'nin oluşumu için hayır; 10+ çalışanlı çok tehlikeli işyerinde ise zorunlu.

Kaynaklar

- İSG Hizmetleri Yön. m.4/1
- 6331 s. İSG Kanunu m.6/1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/osgb-isgb-kurulus-sartlari**

DERS 03.10 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

İSGB ve OSGB Kaç Metrekare Olmalı? İhtar Puanları Kaç?

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube) Ders videosu (YouTube)

İSGB'de en az üç oda: 8 – 8 – 12 metrekare

Önce İSGB, yani işverenin kendi işyerinde kurduğu birim. Burada üç oda var: iş güvenliği uzmanı odası sekiz metrekare, işyeri hekiminin kullanacağı muayene odası yine sekiz metrekare, ilkyardım ve acil müdahale odası ise on iki metrekare. Bunlar asgari ölçüler, yani en azı. Şuna da dikkat: üç oda tavan değil taban. Çünkü madde metni, tam zamanlı görevlendirilecek her işyeri hekimi ve her iş güvenliği uzmanı için aynı şartlarda ayrı birer oda tahsis edileceğini söylüyor. İki uzman tam zamanlı çalışıyorsa iki uzman odası olacak.

OSGB'de metrekareli dört bölüm: 10 – 10 – 15 – 12

Şimdi OSGB'ye geçiyoruz; odalar büyüyor. Muayene odası on metrekare, iş güvenliği uzmanı odası on metrekare, ilkyardım ve acil müdahale on beş metrekare, bekleme yeri on iki metrekare. Bu dört bölüm, metrekaresi sayıyla belirlenmiş olanlar; kalan iki unsuru birazdan ekleyeceğiz. Dikkat: on iki sayısı iki tabloda da geçiyor ama İSGB'de ilkyardım odasının, OSGB'de bekleme yerinin ölçüsü. Sınavda en çok buradan yanılıyoruz.

OSGB'de ayrıca arşiv ve tuvalet şartı

OSGB'de iki şey daha zorunlu: uygun büyüklükte bir arşiv odası ve en az bir tuvalet ile lavabo. Yani madde toplam altı unsur sayıyor; dördünün metrekaresi yazılı, ikisinin yazılı değil. Yerleşim kuralı da şu: OSGB'nin zemin katta ya da müstakil binada kurulması esas. Tuvalet ve arşiv bölümleri, OSGB'ye ait olmak kaydıyla bodrum katta bulunabiliyor; diğer bölümler yol seviyesinden girişi olmayan katlarda kurulamıyor. Bir ayrıntı daha: kat niteliğinin tespitinde tapu kayıtları esas alınıyor.

Eşik dolunca belge 6 ay askıda

Gelelim ihtar puanlarına. Denetimlerde tespit edilen ihlallere puan veriliyor ve puan toplamı eşiğe ulaşınca belge askıya alınıyor. Kişi için, yani iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekimi için eşik yüz puan. Eğitim kurumu için iki yüz. OSGB için üç yüz. Ölçüm laboratuvarı için yine üç yüz. Ve hepsinde askı süresi aynı: altı ay.

Üç basamak: 100 – 200 – 300

Aklınızda tutacağınız basamak şu: kişi yüz, eğitim kurumu iki yüz, OSGB ve laboratuvar üç yüz. Süre dördünde de altı ay. Burada en sık yapılan hata, ezberi ikiye bölmek: kişi yüz, kurum iki yüz demek. Bu yanlış, çünkü OSGB de bir kurumdur ama eşiği üç yüz. Sebebi şu: yüz ve iki yüz rakamları uzman ve hekim yönetmeliklerinde geçiyor, OSGB'nin üç yüzü İSG Hizmetleri Yönetmeliğinde, laboratuvarınki ise İş Hijyeni Ölçüm Yönetmeliğinde düzenleniyor. O yüzden ayrımı üçlü tutun: kişi mi, eğitim kurumu mu, OSGB ya da laboratuvar mı?

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak (fiziki şartlar):** İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.10 (İSGB) ve m.12 (OSGB).
- **İSGB m.10/2-a:** İSGB, hizmetin yürütülmesine ve personel sayısına uygun büyüklükte bir yerde kurulur; **asıl işin yürütüldüğü mekânda ve giriş katta** kurulması esastır.
- **İSGB m.10/2-b:** Sekizer m²'den az olmamak üzere bir iş güvenliği uzmanı odası ile bir muayene odası ve 12 m²'den az olmamak üzere bir ilkyardım ve acil müdahale odası bulunur. Aynı bentin ikinci cümlesi: tam zamanlı görevlendirilecek **her** işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için aynı şartlarda **ayrı birer oda** tahsis edilir — yani üç oda **taban**, tavan değil.
- **İSGB m.10/2-c ve m.10/4:** İSGB'ler Ek-1 araç-gereçle donatılır ve acil taşıma için uygun araç bulundurulur; ancak Sağlık Bakanlığından **ruhsatlı sağlık hizmeti sunucusu** olan işyerlerinde ilkyardım-acil müdahale odası,

Ek-1 araç-gereç ve ulaşım aracı şartı **aranmaz** (Değişik: RG 31/1/2013-28545).

- **Tam süreli görevlendirme zorunlu değilse (m.11):** 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerinde hekim + diğer sağlık personeli ve uzman için **8 m²'den az olmamak üzere toplam iki oda**; 50'den az çalışanı olanlarda çalışma süresince kullanılacak **uygun bir yer** yeterlidir (m.11/2-3). Bu şartları karşılayan birim, düzenlenen sağlık raporları bakımından **İSGB sayılır** (m.11/6).
- **Ek-1 asgari malzeme listesi (İSGB ve OSGB):** steteskop, tansiyon aleti, otoskop, oftalmoskop, termometre, ışık kaynağı, küçük cerrahi seti, paravan/perde, muayene masası, refleks çekici, tartı aleti, boy ölçer, pansuman seti, sarf malzemeleri (dil basacağı, enjektör, gazlı bez gibi), keskin atık kabı, manometreli taşınabilir oksijen tüpü, seyyar lamba, ilaç ve malzeme dolabı, EKG cihazı, negatoskop, tekerlekli sandalye. Listede **mikroskop** ve **osiloskop** yoktur. Birden fazla işyeri hekiminin birlikte çalıştığı birimlerde steteskoptan refleks çekicine kadar olanlar her hekim için ayrı bulundurulur (Ek-1 Not 1). Tam süreli görevlendirme gerekmeyen işyerlerinde m.11 Ek-1'e atıf yapmaz; aranan asgari şart oda / uygun yer ve 50+ çalışanda acil durum aracıdır. Ek-1'in açıkça "aranmaz" denerek kaldırıldığı hâl m.10/4'tür (ruhsatlı sağlık hizmeti sunucusu olan işyerindeki İSGB). Hizmet veren OSGB ise Ek-1'i kendi merkezinde bulundurur (m.12/8).
- **OSGB m.12/3 — altı unsur:** 10 m² muayene odası, 15 m² ilkyardım ve acil müdahale, 10 m² iş güvenliği uzmanı odası, 12 m² bekleme yeri, **uygun büyüklükte arşiv odası** ve **en az bir tuvalet ve lavabo**. Metrekaresi sayıyla belirlenen yalnız ilk dördüdür.
- **Askıya alma/iptal itirazı ve İtiraz Komisyonu (İGU Yön.):** Yetki belgesinin askıya alınması veya iptaline itiraz, tebliğden itibaren en geç **10 iş günü** içinde Genel Müdürlüğe yapılır; kesinleşen yargı kararıyla belgesi askıya alınan uzman bu itiraz hakkından yararlanamaz (m.34/8). İtirazları, İSG Genel Müdürü başkanlığında ilgili Genel Müdür Yardımcısı, ilgili Daire Başkanı ve Genel Müdürlükte görevli, itiraza konu işlemin sürecinde yer almamış dört personelden oluşan **yedi üyeli** İtiraz Komisyonu karara bağlar (m.4/1-i); karar oy çokluğuyla alınır, eşitlikte Başkanın oyu belirleyicidir ve karar Genel Müdürlükçe uygulanır (m.34/A).

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

İSGB'de iş güvenliği uzmanı odası en az kaç m²?	8 m². Muayene odası da en az 8 m²'dir.
İSGB'de ilkyardım ve acil müdahale odası kaç m²?	En az 12 m².
İSGB'de tam zamanlı her hekim ve uzman için ne gerekir?	Aynı şartlarda ayrı birer oda tahsis edilir; üç oda taban ölçüdür.
OSGB'de muayene ve uzman odaları en az kaç m²?	Her biri en az 10 m².
OSGB'de ilkyardım ve acil müdahale odası kaç m²?	En az 15 m². İSGB'de aynı oda 12 m²'dir.
OSGB'de bekleme yeri en az kaç m²?	12 m². Ayrıca arşiv odası ile tuvalet ve lavabo bulunur.
Uzman ve işyeri hekimi belgesi kaç puanda askıya alınır?	100 ihtar puanı; belge altı ay askıya alınır.
Eğitim kurumu, OSGB ve laboratuvarda askı eşiği kaçtır?	Eğitim kurumu 200; OSGB ve ölçüm laboratuvarı 300. Hepsinde altı ay.

Kaynaklar

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yön. m.10/2-b
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hk. Yön. m.34/1
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hk. Yön.
- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hk. Yön. m.31/2
- Resmî Gazete 27 Ocak 2023 tarihli ve 32086 sayılı nüsha, Yönetmelik bölümü

- İSG Hizmetleri Yön. Ek-1; İSGB için m.10/2-c, OSGB için m.12/8 atfı; istisna m.10/4

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/isgb-osgb-metrekare-ihtar-puanlari**

DERS 03.11 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

Başka İşyerinden Gelen Çalışan ve Çalışan Temsilcisi Sayıları

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

Başka işyerinden gelen çalışan işe başlatılabilir mi?

Başka işyerinden çalışmak üzere gelen çalışanda iki belge aranıyor: yapacağı işin risklerine dair eğitim aldığını gösteren belge ve işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu. Tehlikeli ve çok tehlikelide bu belgeler yoksa çalışan işe başlatılamaz. Az tehlikelide ise bu işe başlatma yasağı yok; çalışan işe başlatılabilir. Sütun başlığına dikkat edin: orada yazan şey 'işe başlatma'. Yani az tehlikelide serbest olan tek şey, bu yasağın uygulanmaması.

İki madde, iki farklı kapsam sözcüğü

Şimdi çok ince bir ayrım. Eğitim belgesi kuralı 6331'in 17'nci maddesinin beşinci fıkrasında ve orada 'tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde' diyor. Sağlık raporu kuralı ise 15'inci maddenin ikinci fıkrasında ve orada 'tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde' diyor. Biri işyerini, diğeri işi ölçüyor; soru kökünde bu iki kelime yer değiştirilerek sorulabiliyor.

Çalışan temsilcisi: ilk üç kademe

İki ile elli arasında bir temsilci, elli bir ile yüz arasında iki, yüz bir ile beş yüz arasında üç. Dikkat: alt sınır iki; tek çalışanlı işyeri bu tabloda yok.

Son üç kademe ve tavan

Beş yüz bir ile bin arasında dört, bin bir ile iki bin arasında beş, iki bin bir ve üzerinde altı. Tavan altıdır; işyeri ne kadar büyürse büyüsün sayı altıda durur.

Seçim esas, atama istisna

Belirleme yöntemi de sorulur. Esas olan çalışanlar arasında seçim yapılması; seçimle belirlenemiyorsa işveren atama yoluyla görevlendirir. Birden fazla temsilci varsa baş temsilciyi işveren değil, temsilciler kendi aralarındaki seçimle belirler. Yetkili sendika varsa işyeri sendika temsilcileri bu görevi de yapar. Seçimin nasıl yapıldığı, aday ilanı ve oylama ise ayrı bir konu; onu bu derste açmıyoruz.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.15/2 (sağlık raporu), m.17/5 (başka işyerlerinden gelen çalışan ve eğitim belgesi), m.20 (çalışan temsilcisi sayısı, baş temsilci, sendika).
- **Kapsam sözcüğü farkı (asıl tuzak):** m.17/5 "tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan **işyerlerinde**" der; m.15/2 ise "tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan **işlerde**" der. m.15/2'deki "işyerlerinde" ibaresi 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun 17 nci maddesiyle "işlerde" şeklinde değiştirilmiştir (Kanun metnindeki 7 numaralı dipnot).
- **m.15/1-b:** Sağlık muayenesi dört hâlde yaptırılır ve bunlar ayrı bentler değil, (b) bendinin 1-4 numaralı alt hükümleridir: 1) işe girişlerinde, 2) iş değişikliğinde, 3) iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüşlerinde **talep etmeleri hâlinde**, 4) işin devamı süresince Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla. Üçüncü hâl koşulsuz değildir; "talep etmeleri hâlinde" kaydı sınavda tek başına sorulur. Bu yükümlülük **her** tehlike sınıfında geçerlidir; "sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz" yaptırımı ise yalnız tehlikeli ve çok tehlikeli işler içindir (m.15/2).
- **m.15/3:** Raporlar işyeri hekiminden alınır; 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ÇASMER'lerden, aile hekimlerinden veya diğer kamu sağlık hizmeti sunucularından da alınabilir (bu ibare 9/1/2025 tarihli ve 7538 sayılı Kanunun 21 inci maddesiyle güncellenmiştir). İtirazlar Sağlık Bakanlığınca belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.

- **m.17/3:** Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılamaz. **m.17/6:** Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.
- **İSG Hizmetleri Yön. m.6/1-c ve ç:** İşveren, sağlık ve güvenliği etkileyen konularda başka işyerlerinden kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir; görevlendirdiği kişi veya OSGB'nin bu çalışanların sağlık bilgilerine ulaşabilmesini sağlar.
- **Eğitim yönetmeliği paraleli:** Aynı yasak, 2/4/2026 tarihli ve 33212 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.5/4'te işverenin yükümlülüğü olarak tekrarlanır; orada da ibare "tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan **işyerlerinde**" şeklindedir.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Tehlikeli sınıftaki işyerinde eğitim belgesi yoksa gelen çalışan?	İşe başlatılamaz; yasak işyerlerinin sınıfına bakar (6331 m.17/5).
Az tehlikeli işyerine başka işyerinden gelen çalışan?	Başlatılabilir; yine de işe giriş muayenesi zorunludur (m.15/1-b).
Sağlık raporu olmadan işe başlatma yasağı hangi işlerde?	Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işlerde (6331 m.15/2).
120 çalışanı olan işyerinde kaç çalışan temsilcisi görevlendirilir?	Üç; 101-500 aralığı (6331 m.20/1-c).
2001 ve üzeri çalışanı olan işyerinde temsilci sayısı?	Altı; en üst kademe (6331 m.20/1-e).
Seçimle belirlenemezse temsilci nasıl görevlendirilir?	İşveren atama yoluyla görevlendirir (6331 m.20/1).
Baş temsilci nasıl belirlenir?	Çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle (6331 m.20/2).
İşyerinde yetkili sendika varsa ne olur?	İşyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.17/5
- İSG ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Teb
- İSG Hizmetleri Yönetmeliği m.6/1-c ve ç
- Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.5/4; künye mevzuat.g

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/baska-isyerinden-gelen-calisan-temsilci-sayilari**

DERS 03.12 · İSG HİZMETLERİ VE ORGANİZASYON

Çalışan Temsilcisi Seçimi Nasıl Yapılır, Kaç Yıl Geçerlidir?

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

Seçim mi, görevlendirme mi?

İlk ayrım şu: işyerinde yetkili sendika var mı? Varsa seçim hiç yapılmaz, işyeri sendika temsilcisi doğrudan çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir. Yetkili sendika yoksa çalışanlar arasından seçimle belirlenmesi esastır. Geri kalanı, işte o seçimin nasıl yapıldığını anlatıyor.

Kaç gün süre, en fazla kaç aday?

Önce adaylık aşaması. İşveren, aday başvuruları için yedi günden az olmayan bir süre tanıyor ve bunu işyerinde ilân ediyor. İkinci sayı aday sayısında: aday sayısı, işyerinde zorunlu olan çalışan temsilcisi sayısının üç katından fazla olamaz. Aday sayısı bu tavanı aşarsa adaylar; öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve yaş kriterleri esas alınarak, başvuru süresinin bitiminden itibaren en fazla üç gün içinde işveren tarafından ilân ediliyor.

Oylama nasıl yapılır?

Şimdi oylama. Üç şeyi ayırarak öğrenin. Birincisi yeter sayı: çalışanların en az yarıdan bir fazlası oylamaya katılacak; seçimin geçerlilik şartı budur. İkincisi gizlilik: oylamanın gizli yapılması esas. Üçüncüsü sonuç kuralı: en fazla oy alan aday ya da adaylar temsilci ilân edilir. Vardiya usulü çalışılan bir işyeriyseniz seçim, tüm vardiyalardaki çalışanların da oy kullanabileceği şekilde düzenlenir.

Seçim beş yıl geçerli

Seçim, sonuçları itibariyle beş yıl geçerli. İki özel durum var: oylar eşit çıkarsa temsilciyi işveren belirliyor, ölçütü de adayların öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve benzeri kriterler. Temsilci herhangi bir nedenle görevinden ayrılırsa yeniden seçim yapılmıyor; önceki seçimde en fazla oy alan sıradaki aday atanıyor.

Tutanak ne kadar saklanır?

Son aşama kayıt. Seçim bittiğinde hangi adayın ne kadar oyla kazandığını gösteren bir tutanak düzenleniyor. Bu tutanağı işveren veya vekili ile seçimde görevlendirilen çalışanlar imzalıyor. Tutanaklar ve oylamaya katılanların imzalı listesi bir sonraki seçime kadar işyerinde saklanıyor.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ (6331 s.K. m.20'ye dayanır).
- **Aday nitelikleri (m.6/1):** a) işyerinin tam süreli daimi çalışanı olmak, b) en az 3 yıllık iş deneyimi, c) en az ortaokul düzeyinde öğrenim. Kriterleri taşıyanın adaylığı engellenemez (m.5/3).
- **Nitelik istisnaları (m.6/2–3):** belirli süreli/geçici işlerde (a) ve (b); 3 yıl deneyimli çalışan veya aday yoksa (b); yeterli eğitim düzeyinde kişi yoksa (c) uygulanmaz. Yetkili sendika temsilcisi görev yapıyorsa bu nitelikler hiç aranmaz.
- **Aday ilân süresi (m.5/5):** aday sayısı üç katı aşarsa, başvuru süresinin bitiminden itibaren **en fazla üç gün** içinde işveren adayları ilân eder.
- **İşverenin yükümlülükleri (m.4):** riskleri ve bölüm çalışan sayılarını gözeterek dengeli dağılım; temsilcinin görevini yapabilmesi için imkân sağlama; seçim/atamaya ilişkin tüm iş ve işlemler; görevlendirilenleri işyerinde ilân etme.

- **Hiç aday çıkmazsa (m.8/6):** yetkili sendika bulunmaması veya çalışanlar arasında aday olmaması durumunda işveren, dengeli dağılıma özen göstererek m.6/1 niteliklerine uygun çalışanlar arasından atama yapar; bu niteliklere uygun çalışan yoksa çalışanlar arasından yeterli sayıda temsilcinin görev yapmasını sağlar.
- **Baş temsilci (m.8/7):** birden fazla çalışan temsilcisi varsa baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak **seçimle**; oyların eşitliği durumunda **kura** ile belirlenir.
- **Yetki değişikliği (m.8/8):** yetkili sendika yetkisini kaybeder veya başka bir sendika yetkili ilân edilirse işveren **otuz günlük süre** içinde m.8'deki usullere göre temsilcilerin görev yapmasını sağlar.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Yetkili sendika varsa çalışan temsilcisi nasıl belirlenir?	Seçim yapılmaz; işyeri sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir.
Aday başvurusu için en az kaç günlük süre tanınır?	Yedi günden az olmamak üzere; süreyi işveren işyerinde ilân eder.
Aday sayısı en fazla ne kadar olabilir?	Zorunlu çalışan temsilcisi sayısının üç katı; fazlası kriterlere göre ilân edilir.
Seçimde katılım ve gizlilik kuralı nedir?	Çalışanların en az yarıdan bir fazlası katılır; oylamanın gizli yapılması esastır.
Seçim sonuçları kaç yıl geçerlidir?	Beş yıl.
Oylar eşit çıkarsa temsilciyi kim belirler?	İşveren; öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve benzeri kriterlerle.
Temsilci görevinden ayrılırsa ne olur?	Önceki seçimde en fazla oy alan sıradaki aday atanır.
Seçim tutanağı ne kadar saklanır?	İmzalı katılım listesiyle birlikte bir sonraki seçime kadar işyerinde.

Kaynaklar

- Çalışan Temsilcisi Tebliği m.4/3 ve m.8/4

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/calisan-temsilcisi-secimi**

DERS 03.13 · İSG HİZMETLERİ VE ORGANİZASYON

Destek Elemanı ve Çalışan Temsilcisi Sayısı Nasıl Belirlenir?

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

Destek elemanı kimdir?

Önce destek elemanı kim, onu netleştirelim. Destek elemanı, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği konularında özel olarak görevlendirilen, uygun donanıma ve yeterli eğitime sahip kişidir. Yani muhasebeci muhasebeci olarak kalır, bu görevi üstüne alır; ayrı bir kadro değildir. Görev alanları beş tane: önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım. Bu beşli sorularda doğrudan karşınıza çıkıyor.

Acil durum ekipleri ve görevleri

Şimdi dikkat edin: işyerinde kurulacak acil durum ekipleri dört tanedir. Söndürme, kurtarma, koruma ve ilk yardım. Söndürme yangına derhal müdahale eder, kurtarma arama kurtarmayı yapar, koruma paniği önler, sayımı ve ekipler arası koordinasyonu yürütür, ilk yardım ekibi de müdahaleyi gerçekleştirir. Az önce saydığımız beş görev alanındaki tahliye burada bir ekip adı değil; sınavın en sevdiği tuzak tam burada.

Her ekip için kaç destek elemanı?

Sayıya gelelim. Bu tablo yalnızca söndürme, kurtarma ve koruma ekipleri için ve her biri için ayrı ayrı hesaplanıyor. Çok tehlikeli sınıfta her otuz çalışana kadar bir kişi, tehlikelide her kırk çalışana kadar bir kişi, az tehlikelide her elli çalışana kadar bir kişi. Yönetmeliğin ayırt edici cümlesi şu: otuz ve katları, kırk ve katları, elli ve katları dâhil edilir. Yani doksan çalışan tam üç kişi eder, dört değil.

İlk yardım ve 10'dan az çalışan istisnası

İki istisnayı ayırın. Birincisi: ilk yardım ekibi bu otuz-kırk-elli tablosuna girmez. İlkyardımcı sayısı İlkyardım Yönetmeliği'ne göre belirlenir; az tehlikelide her yirmi çalışan için, tehlikelide her on beş, çok tehlikelide her on çalışana kadar bir ilkyardımcı. Yirmi, on beş, on. İkincisi: on'dan az çalışanı olan işyerinde söndürme, kurtarma ve koruma ekiplerinin tamamı için en az bir destek elemanı yeterli; her ekibe ayrı kişi aramıyorsunuz.

Çalışan temsilcisi neye yetkilidir?

İkinci başlığımız çalışan temsilcisi. Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanları temsil etmeye yetkili çalışandır. Dört fiili ezberleyin: çalışmalara katılır, çalışmaları izler, tedbir alınmasını ister, tekliflerde bulunur. Katılma, izleme, isteme, teklif. Dikkat edin: destek elemanı sahada müdahale eder, çalışan temsilcisi ise temsil eder, ister ve teklif getirir.

Kaç çalışan temsilcisi görevlendirilir?

Temsilci sayısı çalışan sayısına göre belirleniyor: iki ile elli arası bir, elli bir ile yüz arası iki, yüz bir ile beş yüz arası üç, beş yüz bir ile bin arası dört, bin bir ile iki bin arası beş, iki bin bir ve üzeri altı. Birden altıya kadar çıkıyor, daha fazlası yok. İki not: seçim sonuçları beş yıl geçerli ve birden fazla temsilci varsa aralarından baş temsilci seçiliyor.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** Destek elemanı tanımı 6331 s. Kanun m.3/1-ç; işverenin önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım konularında yeterli sayıda kişi görevlendirme yükümlülüğü m.11/1-c. Çalışan temsilcisi tanımı m.3/1-c; sayı ve statü m.20.
- **Ekipler:** Söndürme, kurtarma, koruma ve ilk yardım ekipleri ile görevleri Acil Durumlar Yön. m.11/1–2. Sayılar m.11/3: çok tehlikeli 30, tehlikeli 40, az tehlikeli 50 — "(a) bendinde 30 ve katları, (b) bendinde 40 ve katları ve (c) bendinde 50 ve katları dâhil edilir"; örnek tablo Ek-3'te. 10'dan az çalışanlı işyerinde üç ekibin tamamı için **en az**

bir destek elemanının görevlendirilmesi yeterlidir (m.11/4); bu kişi aynı zamanda ulusal ve yerel kurumlarla irtibatı sağlar.

- **İlk yardım ayrı hesaplanır:** İlk yardım destek elemanı İlkyardım Yönetmeliği esaslarına göre görevlendirilir (Acil Durumlar Yön. m.11/5). İlkyardım Yön. m.19/1: az tehlikelide her 20 çalışan için, tehlikelide her 15 çalışana kadar, çok tehlikelide her 10 çalışana kadar 1 ilkyardımcı. 30/40/50 dizisi ilk yardım ekibine uygulanmaz.
- **Ekip düzeni:** Her ekipte bir ekip başı bulunur (m.11/6); ekipler arası koordinasyon için koruma ekibinden sorumlu görevlendirilir (m.11/7); görevlendirmede vardiya düzeni dikkate alınır (m.11/8); destek elemanlarının adı, soyadı, unvanı, sorumluluk alanı ve iletişim bilgilerini içeren liste işyerinde görünür şekilde asılır (m.11/9); ayrılan destek elemanının yerine yeniden görevlendirme yapılır (m.11/10).
- **Tatbikat:** Maden İşyerlerinde İSG Yönetmeliği kapsamındakiler dışındaki işyerlerinde en geç yılda bir (Acil Durumlar Yön. m.13/2).
- **Temsilci nitelikleri (Çalışan Temsilcisi Tebliği m.6/1):** işyerinin tam süreli daimi çalışanı olmak, en az 3 yıllık iş deneyimi, en az ortaokul düzeyinde öğrenim. Yetkili sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak görev yaparsa bu nitelikler aranmaz (m.6/3).
- **Seçim usulü (Tebliğ):** aday başvurusu için en az 7 gün süre tanınır (m.5/2); aday sayısı zorunlu temsilci sayısının 3 katından fazla olamaz (m.5/5); seçim, çalışanların en az yarıdan bir fazlasının katıldığı gizli oylamayla yapılır (m.8/1); seçim sonuçları itibarıyla 5 yıl geçerlidir (m.8/2); baş temsilci temsilciler arasındaki seçimle, oy eşitliğinde kurayla belirlenir (m.8/7); yetkili sendika değişiminde 30 gün içinde yeniden görevlendirme (m.8/8).
- **Ortak hükümler:** Görevlerini yürütmeleri nedeniyle çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz (6331 m.20/4). İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin görüşlerini önceden alır (m.18/2) ve ölçüm, kayıt, rapor bilgilerine ulaşmalarını sağlar (m.16/2-c). İşyerinde yetkili sendika varsa işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar (m.20/5).

Kaynaklar

- 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3/1-ç
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hk. Yönetmelik m.11/1–2
- İlkyardım Yönetmeliği m.19/1
- İSG ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Teb

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/destek-elemani-calisan-temsilcisi**

DERS 03.14 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

İSG Kurulu Kaç Çalışanda Kurulur? Asıl İşveren–Alt İşveren Kuralı

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

Kurul ne zaman zorunlu?

Kurul yükümlülüğü iki şarta birden bağlı. Birincisi: işyerinde elli ve daha fazla çalışan bulunacak. İkincisi: yapılan iş, altı aydan fazla süren sürekli bir iş olacak. İkisi birden sağlanmıyorsa kurul zorunlu değil. Elli çalışanınız olabilir; ama iş dört ay sürüyorsa kurul kurmuyorsunuz.

Asıl işveren – alt işveren: dört durum

Şimdi sınavın en sevdiği kısım. Altı aydan fazla süren bir asıl işveren–alt işveren ilişkisi varsa dört durum var. Bir: ikisinin de çalışan sayısı elli ve üzeriyse her biri ayrı ayrı kurul kurar, iş birliği ve koordinasyonu asıl işveren sağlar. İki: sadece asıl işveren elli ve üzeriyse kurulu asıl işveren kurar; kurul kurma yükümlülüğü olmayan alt işveren, kararların uygulanmasıyla ilgili koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar. Üç: alt işveren elli ve üzeriyse ve asıl işveren ellinin altındaysa kurulu alt işveren kurar; bu kez temsilciyi asıl işveren atar. Dört: ikisi de ellinin altındaysa ama toplam çalışan sayısı elliden fazlaysa, koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla birlikte tek bir kurul oluşturulur.

Tek cümlede hatırlayın

Bunu tek cümleyle hatırlayın: çalışan sayısı elli ve üzeri olan taraf kurulu kurar, ellinin altındaki taraf vekâleten yetkili temsilci atar. Dikkat: elli dâhil; yani tam elli çalışanı olan taraf, kuran taraftır. Bu formülün tek istisnası dördüncü senaryo: ikisi de ellinin altındaysa ama toplam elliden fazlaysa kimse temsilci atamaz, birlikte tek kurul kurulur ve üyeler iki işverenin ortak kararıyla atanır. Koordinasyona gelince, ezbere 'her zaman asıl işveren' demeyin. İki tarafın da kurul kurduğu birinci senaryoda ve ortak kurul kurulan dördüncü senaryoda koordinasyonu doğrudan asıl işveren sağlar. Tek tarafın kurul kurduğu senaryolarda ise koordinasyonu sağlamak üzere karşı taraf vekâleten yetkili bir temsilci atar: yalnız asıl işveren elli ve üzeriyse temsilciyi alt işveren, yalnız alt işveren elli ve üzeriyse temsilciyi asıl işveren atar.

Aynı işverenin birden çok işyeri varsa

Aynı işverene bağlı fabrika, müessese, işletme gibi birden çok işyeri varsa, elli ve daha fazla çalışanı olan her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulur. Burada iki ayrı yükümlülüğü karıştırmayın. Birincisi koşullu: ihtiyaç duyulması hâlinde kurullar arasında koordinasyon ve bilgi alışverişini işveren sağlar. İkincisi koşulsuz: işveren, bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği raporlarının en az üç ayda bir ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenmesini sağlar; raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulatır. Bir de bunlarla karıştırılan ayrı bir kural var: asıl işveren–alt işveren ilişkisi bulunmayan, aynı çalışma alanındaki farklı işverenler birden fazla kurul oluşturmuşsa, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir. Bu kural aynı işverenin işyerleri için değil, farklı işverenler için geçerli.

Tam 50 çalışan, tam 6 ay

Şuna dikkat edin: tam elli çalışan varsa kurul zorunludur, çünkü metin “elli ve daha fazla” diyor; elli dâhil. Ama iş tam altı ay sürüyorsa kurul zorunlu değildir, çünkü metin “altı aydan fazla” diyor. Bir tarafta sayı dâhil, öbür tarafta süre dâhil değil.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 6331 sayılı Kanun m.22 (kurulun kurulacağı işyerleri ve asıl–alt işveren halleri) ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m.4–5. Yönetmelik, Kanunun 22 ve 30 uncu maddelerine dayanır (Yön. m.3/1).

- **Kapsam (Yön. m.2/1):** Yönetmelik, 6331 kapsamına giren, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerini kapsar. Lafız gereği **50 dâhil**, **6 ay hariç**tir.
- **Koordinasyon kimde? (sık yapılan hata):** Koordinasyonun doğrudan asıl işverence sağlanacağı yalnız (a) ve (ç) bentlerinde yazılıdır. (b) hâlinde temsilciyi **alt işveren**, (c) hâlinde **asıl işveren** atar. "Koordinasyon her hâlde asıl işverendedir" biçimindeki genelleme Yönetmelik metnine uymaz.
- **Ortak kurulda sekreter:** Yön. m.6/7 uyarınca m.4/2-(ç)'ye göre kurulan kurullarda üyeler **ve kurul sekreteri** iki işverenin ortak kararıyla atanır.
- **Ortak kurulda eğitim:** Yön. m.7/2 – asıl işveren alt işveren ilişkilerinde ortak kurul oluşumunda eğitimden her iki işveren **birlikte** sorumludur.
- **Aynı işverenin birden çok işyeri (Yön. m.5/2) – iki ayrı yükümlülük:** (i) **ihtiyaç duyulması hâlinde** kurullar arasında koordinasyon ve bilgi alış verişi işverence sağlanır (koşullu); (ii) işveren, bu işyerlerine ait İSG raporlarının **en az üç ayda bir** ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenmesini sağlar, raporları göz önünde tutarak tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar (koşulsuz).
- **Farklı işverenlerin bilgilendirmesi (ayrı kural):** Yön. m.4/3 bu yükümlülüğü **"asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmayan"**, aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunduğu ve **birden fazla kurulun oluşturulduğu** hâlle sınırlar. 6331 m.22/3 metninde "asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmayan" kaydı yer almaz; Yönetmelik hükmü daha dardır. Bu kural, Yön. m.5'teki "aynı işverene bağlı birden çok işyeri" hâline ait değildir.
- **Kararların bağlayıcılığı:** Yön. m.4/4 ve 6331 m.22/1 – işverenler iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular; Yön. m.9/2 – işyerinde ilân edilen kurul kararları işverenleri ve çalışanları bağlar.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Kurul için çalışan sayısı eşiği nedir?	50 ve daha fazla çalışan; 50 sayısı dâhildir.
Kurul için işin süresine ilişkin şart nedir?	İşin 6 aydan fazla süren sürekli iş olması; tam 6 ay yetmez.
Asıl ve alt işveren ayrı ayrı 50+ ise ne olur?	Her ikisi ayrı ayrı kurul kurar; koordinasyon asıl işverencedir.
Yalnız asıl işverenin çalışanı 50+ ise?	Kurulu asıl işveren kurar; koordinasyon için alt işveren temsilci atar.
Yalnız alt işverenin çalışanı 50+ ise?	Kurulu alt işveren kurar; koordinasyon için asıl işveren temsilci atar.
İkisi de 50'nin altı, toplam 50'den fazla ise?	Birlikte tek kurul kurulur; koordinasyon asıl işverence yapılır.
Aynı işverenin 50+ çalışanlı çok işyeri varsa?	Her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulur.
Birden çok kurulun raporları ne sıklıkla incelenir?	En az üç ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenir.

Kaynaklar

- 6331 s. Kanun m.22/1
- İSG Kurulları Hk. Yön. m.4/1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/isg-kurulu-kurulma-sarti-asil-alt-isveren**

DERS 03.15 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

İSG Kurulunda Kimler Var? Başkan ve Sekreter Kim?

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

Her kurulda mutlaka bulunan beş üye

Kurulun beş üyesi koşulsuz: işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler ya da idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi ve çalışan temsilcisi. İşyerinde birden çok çalışan temsilcisi varsa kurula baş temsilci girer; hepsi birden değil.

İki üye yalnız bulunması halinde

Geriye iki üye kalıyor ve ikisi de şarta bağlı: sivil savunma uzmanı ile formen, ustabaşı veya usta. Yönetmelik bunlar için “bulunması halinde” diyor. İşyerinde böyle biri yoksa kurul bu üyeler olmadan oluşur.

Kurulu kim yönetir, kim yazar?

Şimdi en çok sorulan kısım. Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. Sınavda en sık yapılan hata sekreterliği işyeri hekimine vermek. Sekreter uzmandır, hekim değildir.

Sekretarya ne zaman el değiştirir?

Sekreterliğin el değiştirdiği bir hâl var. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde sekretaryayı insan kaynakları, personel, sosyal işler ya da idari ve mali işleri yürütmekle görevli kişi yürütür. Tam zamanlı derken, uzmanın tam gün görevlendirilmesini gerektiren çalışan sayısına ulaşmamış işyerlerinden söz ediyoruz; bu eşiği, az tehlikelide bin, tehlikelide beş yüz, çok tehlikelide iki yüz elli çalışanı, önceki derslerde görmüştük. İki noktaya dikkat: ölçüt uzmanın fiilen kaç saat çalıştığı değil, işyerinin bu zorunluluğa girip girmediği. Ve değişen sadece sekretarya; başkanlık hiçbir durumda uzmana ya da başkasına geçmiyor.

Koşullu üye hangisi?

Soru kökünde “bulunması halinde” ifadesini gördüğünüzde aklınıza yalnız iki isim gelsin: sivil savunma uzmanı ve formen, ustabaşı veya usta. Şıklarda işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı varsa onlar koşulsuz üye, cevap olamaz.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m.6/1 ve m.6/2 (kurulun oluşumu, başkan ve sekreter).
- **Kurul hangi işyerinde kurulur:** elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde (m.2, m.4/1).
- **Yedi bentten beşi koşulsuz, ikisi koşulludur:** “bulunması halinde” kaydı yalnız sivil savunma uzmanı (m.6/1-d) ile formen, ustabaşı veya usta (m.6/1-e) bentlerinde geçer. İşyeri hekimi (c) ve iş güvenliği uzmanı (b) bentlerinde böyle bir kayıt yoktur — en sık kurulan tuzak budur.
- **Çalışan temsilcisi bendi:** işyerinde birden çok çalışan temsilcisi varsa kurula baş temsilci girer (m.6/1-f).
- **Sekretarya istisnasında ölçüt işyeridir:** metin “iş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde” der (m.6/2, ikinci cümle); uzmanın fiilen tam gün çalışıp çalışmadığına bakılmaz. Tam gün görevlendirme eşikleri: az tehlikeli 1000, tehlikeli 500, çok tehlikeli 250 çalışan (İGU Yön. m.12/2-3-4).
- **Bu dersin kapsamı dışında, sonraki derslerde:** üyeleri kimin atadığı, formen/ustabaşı/usta seçimi, yedekler ve ortak kurulda üye ile sekreterin atanması (m.6/3–m.6/7) “kurul üyelerinin belirlenme usulü” dersinde; kurul

üyelerine ve yedeklerine verilecek eğitim (m.7) “kurula verilen eğitimler” dersinde; toplantı ve karar yeter sayısı ile tutanaklar (m.9) “kurulun çalışma usulleri” dersinde işlenecek.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Kurulun başkanı kimdir?	İşveren veya işveren vekili.
Kurulun sekreteri kimdir?	İş güvenliği uzmanı.
Kurulda “bulunması halinde” yer alan iki üye kimdir?	Sivil savunma uzmanı ile formen, ustabaşı veya usta.
Tam zamanlı uzman zorunluluğu olmayan işyerinde sekreter kim?	İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari-mali işleri yürüten kişi.
Birden çok çalışan temsilcisi varsa kurula kim girer?	Baş temsilci.
İşyeri hekimi kurulda koşula bağlı üye midir?	Hayır; koşulsuz üyedir.

Kaynaklar

- İSG Kurulları Hk. Yön. m.6/1
- İGU Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hk. Yön. m.12/2, m.12/3, m.12/4

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/isg-kurulu-uyeleri-baskan-sekreter**

DERS 03.16 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

İSG Kurulu Üyeleri Nasıl Belirlenir? Atama mı, Seçim mi?

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

İşverenin atadığı üyeler

Kurulda dört üye var ki bunlar için hiç oylama yapılmıyor: iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları veya personel, sosyal işler ya da idari ve mali işleri yürüten kişi, ve bulunması halinde sivil savunma uzmanı. Bu dördünü işveren veya işveren vekili atıyor.

Birden fazla uzman ya da hekim varsa

Peki işyerinde birden fazla iş güvenliği uzmanı ya da birden fazla işyeri hekimi varsa kurula hangisi girer? Kararı yine işveren veriyor. Ama uzmanda ek bir şart var: görevlendirilen uzman, işyerinin tehlike sınıfına uygun uzmanlar arasından seçilmek zorunda. Yönetmelik bu şartı yalnızca uzman için söylüyor.

Formen, ustabaşı, usta: açık oy

Şimdi seçimle gelen üyelere geçiyoruz. Birincisi formen, ustabaşı veya usta. Yönetmeliğin ifadesine dikkat edin: bu üye, işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarıdan fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçiliyor. Üç grup birden sayılıyor ve oy açık. Seçimle belirlenemezse yer boş kalmıyor, üyeyi işveren atıyor.

Kurula hangi çalışan temsilcisi girer?

İkinci seçimle gelen üye çalışan temsilcisi. Temsilci seçiminde oylamaya çalışanların en az yarıdan bir fazlası katılıyor ve oylamanın gizli yapılması esas. Ustalarda açık oy, temsilcide gizli oy; bunu karıştırmayın. Bir de kurula özgü ayrıntı var: işyerinde birden çok çalışan temsilcisi varsa kurula hepsi değil, baş temsilci giriyor. Baş temsilci de temsilciler arasında yapılacak seçimle belirleniyor.

Tek bakışta belirlenme usulü

Tabloya bakalım. Atananlar: uzman, hekim, insan kaynakları, sivil savunma. Açık oy: formen, ustabaşı, usta. Gizli oy: çalışan temsilcisi; birden çoksa kurula baş temsilci giriyor. Yedeklerde de kural aynı: formen ile çalışan temsilcisinin yedekleri, asıl üyeyle tamamen aynı usulle belirleniyor.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m.6 (kurulun oluşumu) + İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisi Tebliği m.4, m.5, m.6, m.7, m.8, m.10.
- **Sekretarya (Kurullar Yön. m.6/2):** Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, sekreteri iş güvenliği uzmanıdır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde sekretaryayı insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli kişi yürütür.
- **Baş temsilci (Kurullar Yön. m.6/1-f + Tebliğ m.8/7):** Kurul üyesi, çalışan temsilcisi; işyerinde birden çok çalışan temsilcisi varsa **baş temsilci**dir. Baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle, oyların eşitliği hâlinde **kura** yöntemiyle belirlenir.
- **Sendika kaydı (Tebliğ m.4/3, m.8/4 ve m.8/5):** Yetkili sendika varsa işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir; ayrıca seçim yapılmaz. Sendika temsilcisi sayısı zorunlu çalışan temsilcisi sayısından **azsa** kalan temsilcileri işveren dengeli dağılıma özen göstererek görevlendirir; **çoksa** görevlendirme yetkili sendikanın önerisi doğrultusunda işverence yapılır. Farklı statü hukukuna tabi birden fazla yetkili sendika varsa tek temsilci görevlendirilecekse en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisi atanır; birden fazla temsilcide dağılım üye oranına göre hesaplanır, artan temsilci kurayla belirlenir.

- **Ortak kurul (Kurullar Yön. m.6/7 ve m.4/2-ç):** Asıl işveren ile alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı ellinin altında, toplamı elliden fazla ise birlikte tek kurul oluşturulur; bu kurulda üyeler ve kurul sekreteri iki işverenin **ortak kararıyla** atanır.
- **Geçiş hükmü (Kurullar Yön. Geçici m.1/1):** m.6/1'in (b) ve (c) bentlerindeki üyelerin (iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi) bulundurulma zorunluluğu 6331 sayılı Kanunun 38 inci maddesinde belirtilen sürelere uygun olarak aranır.
- **Temsilci sayısı (Tebliğ m.7):** 2–50 çalışan: 1 · 51–100: 2 · 101–500: 3 · 501–1000: 4 · 1001–2000: 5 · 2001 ve üzeri: 6.
- **Seçim ayrıntıları (Tebliğ m.5/2, m.5/5, m.8/1–3):** Aday başvurusu için yedi günden az olmamak üzere süre tanınır ve işyerinde ilân edilir; aday sayısı zorunlu temsilci sayısının üç katından fazla olamaz, fazlaysa adaylar öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve yaş kriterlerine göre işverence ilân edilir. En fazla oy alan aday veya adaylar temsilci ilân edilir; seçim sonuçları itibariyle **beş yıl** geçerlidir. Oyların eşitliğinde temsilciyi öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve benzeri kriterlerle işveren belirler. Temsilci görevinden ayrılırsa önceki seçimde en fazla oy alan sıradaki aday atanır. Vardiya usulü çalışılan işyerlerinde seçim, tüm vardiyaların oy kullanabileceği şekilde düzenlenir.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Kurulda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimini kim belirler?	İşveren veya işveren vekili atar (Kurullar Yön. m.6/3).
Bulunması hâlinde sivil savunma uzmanını kim belirler?	İşveren veya işveren vekili atar; oylama yapılmaz (m.6/3).
Birden fazla iş güvenliği uzmanı varsa hangisi kurula girer?	İşveren görevlendirir; işyerinin tehlike sınıfına uygun olan (m.6/4).
Kurulun formen, ustabaşı veya usta üyesi nasıl belirlenir?	Formen, ustabaşı veya ustaların yarıdan fazlasıyla açık oyla (m.6/5).
Formen üyesi seçimle belirlenemezse ne olur?	Üyeyi işveren atar (m.6/5).
Kurula giren çalışan temsilcisi nasıl seçilir?	Çalışanların en az yarıdan bir fazlasıyla, gizli oyla (Tebliğ m.8/1).
Birden çok çalışan temsilcisi varsa kurula kim girer?	Baş temsilci; temsilciler arasında seçimle, eşitlikte kurayla (Tebliğ m.8/7).
Yedek üyeler hangi usulle belirlenir?	Formen ve çalışan temsilcisi yedekleri asıllarıyla aynı usulle (m.6/6).

Kaynaklar

- İSG Kurulları Hk. Yönetmelik m.6/1
- İSG ile İlgili Çalışan Temsilcisi Tebliği m.8/1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/isg-kurulu-uyeleri-nasil-belirlenir**

DERS 03.17 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

İSG Kurulu Üyelerine Hangi Eğitimler Verilir?

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

Eğitimi işveren sağlar, yedekler de dâhil

Tek cümlelik zemin: kurul, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan uzun sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde kurulur. Bizim konumuz bu kurulun eğitimi. Eğitim tarafında sorumlu tek kişi var: işveren. İşveren, kurul üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesini sağlar. Şuraya dikkat: yedekler de kapsam içinde. Sınavda “yalnızca asıl üyeler” diye bir şık görürseniz o yanlış.

Dokuz asgari konudan ilk dördü: a – ç

Yönetmelik eğitimin asgari konularını harf harf, toplam dokuz başlık hâlinde sayıyor. İlk dördü: a bendi kurulun görev ve yetkileri, b bendi iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, c bendi sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, ç bendi iş hijyeninin temel ilkeleri.

Dokuz asgari konunun kalan beşi: d – ğ

Dokuzun kalan beşi: d iletişim teknikleri, e acil durum önlemleri, f meslek hastalıkları, g işyerlerine ait özel riskler, ğ risk değerlendirmesi. Dokuz başlığın tamamı asgari; işveren isterse üstüne ekleyebilir. Sınavda klasik soru şu: “Aşağıdakilerden hangisi bu konulardan değildir?” O yüzden dokuzunu da tanıyın.

Ortak kurulda eğitimden iki işveren sorumlu

Şimdi alt işveren hâli. Asıl işverenin ve alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı ellinin altında ama toplamı elliden fazlaysa, koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla birlikte tek bir kurul oluşturulur. İşte bu ortak kurulda eğitimden her iki işveren birlikte sorumludur. Tek bir işverene yıkılmıyor.

Kurulla ortak eğitim: zorunlu değil

Burada çok yanlış bilinen bir ayrım var. Çalışan temsilcisi kurulun üyesidir; üye olduğu için m.7/1'deki kurul eğitimi onun için de zorunludur. Ayrıca Çalışan Temsilcisi Tebliğinin 11 inci maddesinin birinci fıkrası, temsilcinin iş sağlığı ve güvenliği konularında özel olarak eğitileceğini söylüyor. Yani temsilciye eğitim verilmesi zorunlu. Peki “sağlanabilir” nerede geçiyor? Aynı maddenin ikinci fıkrasında: bu özel eğitimin kurul üyeleriyle birlikte verilmesi sağlanabilir. İhtiyari olan eğitimin kendisi değil, birlikte verilme biçimi.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (RG 18.01.2013 / 28532; mevzuatNo 17031) m.7 (Eğitim). **Sık karıştırılan:** Dayanak “m.9” sanılır; m.9 “Çalışma usulleri”dir, eğitim maddesi **m.7**'dir.
- **Eğitim konuları (m.7/1):** a) kurulun görev ve yetkileri, b) ulusal mevzuat ve standartlar, c) sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, ç) iş hijyeninin temel ilkeleri, d) iletişim teknikleri, e) acil durum önlemleri, f) meslek hastalıkları, g) işyerlerine ait özel riskler, ğ) risk değerlendirmesi. Toplam **dokuz** başlık ve liste **asgari**dir.
- **m.7/2:** Asıl işveren–alt işveren ilişkilerinde ortak kurul oluşumunda eğitimden her iki işveren birlikte sorumludur.
- **Ortak kurul nereden doğar (m.4/2-ç):** tarafların çalışan sayıları ayrı ayrı ellinin altında, toplam elliden fazla ise koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla birlikte tek kurul kurulur; bu kurulda üyeler m.6'ya göre **iki işverenin ortak kararı** ile atanır; kurul sekreteri de ortak kararla atanır (m.6/7).
- **Diğer alt işveren halleri (m.4/2-a, b, c):** ikisi de 50+ ise ayrı ayrı kurul kurulur; yalnız asıl işveren 50+ ise kurulu asıl işveren kurar ve alt işveren vekâleten yetkili temsilci atar; yalnız alt işveren 50+ ise kurulu alt işveren kurar, asıl işveren temsilci atar.

- **Kurul üyeleri (m.6/1):** işveren/işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları–personel–sosyal işler veya idari ve mali işleri yürüten bir kişi, bulunması hâlinde sivil savunma uzmanı, bulunması hâlinde formen/ustabaşı/usta, çalışan temsilcisi (birden çok ise baş temsilci). Başkan işveren veya vekili, sekreter iş güvenliği uzmanıdır; uzmanın tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde sekretarya insan kaynakları/personel görevlisindedir (m.6/2).
- **Yedek seçimi (m.6/6):** formen/ustabaşı/usta ile çalışan temsilcisi üyelerin yedekleri de aynı usulle seçilir — eğitim yükümlülüğü bu yedekleri de kapsar.
- **Çalışan temsilcisinin eğitimi — zorunlu:** *İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ* (RG 29.08.2013 / 28750; mevzuatNo 18782 — bundan sonra "Tebliğ") m.11/1: çalışan temsilcileri, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre İSG konularında **özel olarak eğitilir**. Yürürlükteki Çalışanların İSG Eğitimleri Yönetmeliği RG 02.04.2026 / 33212 (mevzuatNo 45087) metnidir; m.20/2'si de "destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili eğitim verilir" der. Temsilci ayrıca Kurullar Yön. m.6/1-f uyarınca kurul üyesi olduğundan m.7/1 kurul eğitimi de onun bakımından zorunludur.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Kurul eğitimi kimlere verilir?	Kurul üyelerine ve yedeklerine (Kurullar Yön. m.7/1).
Eğitim verilmesini sağlamak kimin görevi?	İşverenin; eğitimi işveren sağlar (m.7/1).
Asgari kaç eğitim konusu sayılmıştır?	Dokuz konu; (a) bendinden (ğ) bendine kadar (m.7/1).
Ortak kurulda eğitimden kim sorumludur?	Asıl işveren ve alt işveren birlikte sorumludur (m.7/2).
Kurul hangi işyerlerinde kurulur?	50+ çalışan ve altı aydan fazla süren sürekli iş (m.4/1).
Çalışan temsilcisine eğitim vermek zorunlu mu?	Evet; temsilci kurul üyesidir (m.7/1) ve Tebliğ m.11/1 uyarınca özel eğitilir.
Temsilcinin özel eğitimi kurulla birlikte verilmek zorunda mı?	Hayır; birlikte verilmesi "sağlanabilir" — biçim ihtiyaridir (Tebliğ m.11/2).
Risk değerlendirmesi kurul eğitiminde var mı?	Evet, asgari konulardan biridir (m.7/1-ğ).

Kaynaklar

- İSG Kurulları Hk. Yön. m.4/1
- İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Es
- Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hk. Yön.

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/isg-kurulu-uyelerine-verilen-egitimler**

DERS 03.18 · İSG HİZMETLERİ VE ORGANİZASYON

İSG Kurulu Kaç Ayda Bir Toplanır? Toplantı ve Karar Usulleri

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

Kurul ayda en az bir toplanır

Kural şu: kurullar ayda en az bir kere toplanır. Bu kural bütün işyerleri için geçerli. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak bu sürenin tehlikeli işyerlerinde iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir. Dikkat edin: madde bunu bir aralık olarak değil, kesin bir değer olarak söylüyor; yani 'üç aya kadar' değil, 'üç ay olarak belirlenmesi'. Ve maddede çok tehlikeli sınıf için böyle bir uzatma imkânı sayılmamış, orada ayda bir devam ediyor. Aklınızda kalsın: bir, iki, üç. Son olarak bu uzatma kararını işveren değil, kurulun kendisi veriyor.

Çağrı 48 saat önce, toplantı mesai içinde

Toplantıya çağrı gelişigüzel yapılmaz. Gündem, yer, gün ve saat üyelere en az kırk sekiz saat önce bildirilir. Üyeler gündemde değişiklik isteyebilir, kurul uygun görürse gündem değişir. İki de küçük ama sevilen ayrıntı var: toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır ve toplantıda geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Yani kurul toplantısı mesai dışı bir angarya değil.

Toplantı ve karar çoğunlukları farklı

Şimdi en çok hata yapılan yer. Burada iki ayrı çoğunluk var. Toplanmak için üye tam sayısının salt çoğunluğu gerekiyor ve toplantıya işveren ya da işveren vekili başkanlık ediyor. Karar almak içinse toplantıya katılanların salt çoğunluğu yetiyor. Yani toplanma tam sayıya, karar katılanlara bakıyor. Üstelik çekimser oy kullanılamıyor; oylar eşit çıkarsa başkanın oyu kararı belirliyor.

İmzalanan karar işverene bildirilmiş sayılır

Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenleniyor ve bu tutanağı toplantıya katılan başkan ile üyeler imzalıyor. İmza atıldığı anda o kararlar, ayrıca bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılıyor. Ayrı bir yazı, ayrı bir tebligat aramayın. Son cümleye dikkat: bağlayıcı olan, kurulca işyerinde ilân edilen kararlar. Bunlar hem işverenleri hem çalışanları bağlıyor.

Takvimi beklemeden toplanılan iki ayrı hâl

İki durumda takvimi beklemiyoruz, ama bu ikisi aynı şey değil. Birincisi olağanüstü toplantı: ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası hâlleri ya da özel bir tedbir gerektiren önemli hâllerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu toplantıya çağırabiliyor; teklifini başkana veya sekretere yapıyor. Burada toplantı zamanı konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunuyor. İkincisi çalışmaktan kaçınma talebi: ciddi ve yakın tehlike nedeniyle başvuru gelirse kurul, belirlenen süreye bakılmaksızın acilen toplanıyor ve kararı çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildiriyor. 'Acilen' kelimesi işte bu ikinci hâle ait.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (RG **18/1/2013-28532**; yayımı tarihinde yürürlüğe girdi, m.14) **m.9 (Çalışma usulleri)**. Sınavda madde numarası da sorulabiliyor: m.6 Kurulun oluşumu, **m.7 Eğitim**, m.8 Görev ve yetkiler, **m.9 Çalışma usulleri**.
- **Kurulun yükümlülüğü (m.11):** kurullar teklif ve kararlarında işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurur; kurul üyeleri işyerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumu hakkında öğrendiklerini **gizli tutmak** zorundadır; kurullar iş müfettişlerinin teftişinde kolaylık sağlar. Çalışanlar kurul kararlarına uymak zorundadır (m.12/1).

- **Tabloya dair uyarı (çıkarım):** m.9/1-a'da "çok tehlikeli" ibaresi geçmez. Madde tüm işyerleri için "ayda en az bir kere" der; uzatma yalnızca tehlikeli (iki ay) ve az tehlikeli (üç ay) için sayılmıştır. "Çok tehlikelide ayda bir" doğru bir sonuçtur ama madde lafzı değil, **maddeden çıkarılan** bir sonuçtur. Ayrıca süre bir aralık değil **kesin değer** olarak belirlenir; "üç aya kadar" ifadesi yanlıştır.
- **Gündem (m.9/1-b):** gündem, sorunların ve varsa İSG projelerinin **önem sırasına göre** belirlenir; üye değişiklik isteyebilir, kurul uygun görürse gündem değişir.
- **Kurulun görev ve yetkileri (m.8/1):** işyerinin niteliğine uygun bir İSG **iç yönerge taslağı** hazırlamak, işverenin onayına sunmak ve uygulanmasını izlemek; çalışanlara yol göstermek; tehlikeleri ve önlemleri değerlendirip işverene bildirmek; her iş kazası, zarar potansiyeli olan olay, meslek hastalığında veya İSG ile ilgili bir tehlike hâlinde araştırma yapıp raporla tedbirleri işverene vermek; İSG eğitim ve öğretimini planlamak, programları işverenin onayına sunmak ve izlemek; bakım ve onarımda güvenlik tedbirlerini planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek; yangın, doğal afet, sabotaj tedbirlerinin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek; **yıllık rapor** hazırlayıp ertesi yılın programı için işverene teklifte bulunmak; çalışmaktan kaçınma talepleri için **acilen toplanarak** karar vermek; tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak. Kurul üyelerinin bu görevleri nedeniyle hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz kalamazlar (m.8/2).
- **Olağanüstü toplantının zamanı (m.9/1-c): konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur.** "Belirlenen süre dikkate alınmaksızın **acilen**" ifadesi bu bende değil, m.9/3'e (çalışmaktan kaçınma) aittir.
- **Toplantı yapılamazsa (m.9/1-d):** çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hâllerde **durumu belirten bir tutanak** düzenlenir.
- **Arşiv (m.9/1-e):** imzalı tutanak ve kararlar **sırasıyla özel dosyasında** saklanır.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Kurul ne sıklıkla toplanır?	Ayda en az bir kere (m.9/1-a).
Kurul bu süreyi hangi sınıflarda uzatabilir?	Tehlikelide iki ay, az tehlikelide üç ay olarak belirlemeye karar verebilir.
Toplantı çağrısı kaç saat önce yapılır?	En az 48 saat önce; gündem, yer, gün ve saat üyelere bildirilir.
Toplantı yeter sayısı nedir?	Üye tam sayısının salt çoğunluğu (m.9/1-d).
Karar yeter sayısı nedir?	Toplantıya katılanların salt çoğunluğu (m.9/1-d).
Oylar eşit olursa ne olur?	Başkanın oyu kararı belirler; çekimser oy kullanılamaz.
Tutanağı kimler imzalar?	Toplantıya katılan başkan ve üyeler; kararlar işverene bildirilmiş sayılır.
Kurulu olağanüstü toplantıya kim çağırabilir?	Üyelerden herhangi biri; teklif başkana veya sekretere yapılır.

Kaynaklar

- İSG Kurulları Hk. Yön., RG 18/1/2013-28532; m.14
- İSG Kurulları Hk. Yön. m.2; 6331 s. Kanun m.22/1
- İSG Kurulları Yön. m.8/1-a…h; m.8/2

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/isg-kurulu-calisma-usulleri**

DERS 03.19 · İSG HIZMETLERI VE ORGANIZASYON

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İSG Yükümlülükleri Nelerdir?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Amaç: diğer çalışanlarla aynı düzeyde koruma

Yönetmeliğin tek cümlelik amacı şu: geçici veya belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, sağlık ve güvenlik bakımından o işyerindeki diğer çalışanlarla aynı düzeyde korunacak. Yani süreli sözleşme, korumayı azaltmaz. Dayanağı altı üç üç bir sayılı Kanunun otuzuncu maddesi; ayrıca doksan bir bölü üç yüz seksen üç EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifine paralel hazırlanmış. Bu iki numarayı not alın: biri dayanak maddesi, diğeri paralel direktif.

Çalışma koşullarında farklı uygulama yok

Beşinci madde çok net: işveren, belirli süreli işlerde veya geçici süreli iş ilişkilerinde, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından farklı uygulama yapamaz. Maddenin kendi metninde açıkça örnek gösterilen bir şey var: kişisel koruyucu donanımlara erişim. Yani 'o zaten üç aylık, ona baret vermeyelim' diye bir şey yok.

Çalışanların bilgilendirilmesi: dört başlık

Altıncı madde bilgilendirme. Maddenin girişine dikkat: altı üç üç bir sayılı Kanunun on altıncı maddesindeki bilgilendirme yükümlülüğü saklı kalmak kaydıyla, diyor. Yani bu madde genel bilgilendirmenin yerine geçmiyor, üstüne ekleniyor. (a) bendi: işe başlamadan önce yapacağı işin ne olduğu ve bu işte karşılaşacağı riskler. Buradaki 'işe başlamadan önce' kaydı, dikkat edin, yalnızca bu bende ait. (b) bendi ise işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek, tecrübe ve gerekli sağlık gözetiminin ne olduğu; ayrıca işten doğabilecek ilave özel riskler açıkça belirtiliyor. (b) bendinde metinde bir zaman kaydı yok. Bu ayrımı karıştırmayın.

Eğitim ve özel sağlık gözetimi

Yedinci madde eğitim: çalışanın bilgi ve tecrübesi de dikkate alınarak, yapacağı işin niteliğine uygun yeterli eğitim aldırılıyor. Sekizinci madde sağlık gözetimi. Önce tanımı oturtalım: özel sağlık gözetimi, çalışanın kişisel sağlık durumu dikkate alınarak, işin yürütümü dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere yönelik yapılan sağlık gözetimidir. Bunu gerektiren işlerde bu gözetim yapılır ve işten kaynaklanan gereklilik devam ettiği sürece, çalışanın sözleşme süresi bittikten sonra da sürdürülür. Sözleşme bitiyor, gözetim bitmiyor.

Bilgi zinciri: iki işveren, bir çalışan

Tanımı kelimesi kelimesine netleştirelim: geçici iş ilişkisi kurulan işveren, herhangi bir işverenden geçici bir süreyle işçilerini kendi işyerinde, mesleklerine uygun işlerde çalıştırmak üzere devralan işverendir. 'Herhangi bir işverenden' ve 'kendi işyerinde' ibareleri tanımın ayırt edici yeri. Bilgi zinciri de şöyle işliyor: devralacak olan işveren, on altıncı maddenin birinci fıkrasındaki hususlarla birlikte işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve işin özelliklerini diğer işverene veriyor ve bunların sözleşmede yer almasını sağlıyor. Devreden işveren de aldığı bu bilgileri, tüm çalışanlarına değil, geçici iş ilişkisiyle çalıştırılacak çalışanlara veriyor.

İki işveren birlikte sorumlu

Ve kapaktaki sorunun cevabı: çalışanlarını geçici olarak devreden işveren ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren, yapılan iş süresince işin yapılmasıyla ilgili koşullardan birlikte sorumludur. Ama dikkat: bu sorumluluk sınırsız değil; iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konularıyla sınırlı.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak metin:** Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (RG 23/8/2013, sayı 28744; mevzuat no 18763), 16 madde, 4 bölüm.
- **Kapsam (m.2/1):** 6331 sayılı Kanun kapsamına giren; belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi, sözleşmenin sona ermesinin **objektif koşullara** bağlı olduğu işlerde ve geçici iş ilişkisi kurulan işverene ait işyerinde geçici iş sözleşmesiyle çalışanlarda uygulanır.
- **Tanım atfı (m.4/2):** "İşveren" ve "işyeri" tanımları 6331 sayılı Kanunda; "belirli süreli iş" ve "geçici iş ilişkisi" tanımları 22/5/2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanununda olduğu gibidir.
- **Bilgilendirmenin zamanı (m.6/1):** "İşe başlamadan önce" kaydı yalnızca **(a) bendine** (yapılacak iş + karşılaşılacak riskler) aittir; (b) bendinde (mesleki bilgi, yetenek, tecrübe, sağlık gözetimi, ilave özel riskler) metinde bir zaman kaydı yoktur. Ayrıca m.6/1 girişi, 6331 m.16'daki bilgilendirme yükümlülüğünün **saklı kaldığını** belirtir; bu madde onun yerine geçmez.
- **Atıf yapılan 6331 maddeleri:** m.6 (İSG hizmetleri), m.15 (sağlık gözetimi), m.16 (çalışanların bilgilendirilmesi), m.17 (çalışanların eğitimi), m.30 (yönetmelik çıkarma yetkisi).
- **İSG hizmeti görevlileri (m.9):** İşyerinde İSG hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilen kişiler, bu çalışanlarla ilgili olarak **geçici iş ilişkisi kurulan veya belirli süreli işi üstlenen işveren** tarafından bilgilendirilir.
- **Hüküm bulunmayan haller (m.12):** Bu özel önlemlerle birlikte işyerinde 6331 sayılı Kanun hükümleri de uygulanır.
- **Daha uygun önlemler (m.13):** Yönetmelik, daha koruyucu önlemlerin alınmasına engel değildir.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Yönetmeliğin amacı nedir?	Geçici/belirli süreli çalışanların diğer çalışanlarla aynı düzeyde korunması.
Dayanak madde ve paralel AB direktifi?	6331 sayılı Kanun m.30; 91/383/EEC sayılı AB Konsey Direktifi.
Eşit davranmada açıkça örnek gösterilen erişim?	Kişisel koruyucu donanımlara erişim dâhil çalışma koşulları.
İşe başlamadan önce hangi bilgi verilir?	Yapacakları işin ne olduğu ve bu işte karşılaşacakları riskler.
Özel sağlık gözetimi ne zaman biter?	Gereklilik sürdükçe sözleşme sona erdikten sonra da sürdürülür.
Özel sağlık gözetimi nedir?	Kişisel sağlık durumu dikkate alınarak maruz kalınan tehlikelere yönelik gözetim.
Geçici iş ilişkisi kurulan işveren kimdir?	Herhangi bir işverenden işçileri kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren.
Geçici iş ilişkisinde İSG sorumluluğu kimde?	Devreden işveren ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren birlikte sorumludur.

Kaynaklar

- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İSG Hk. Yön. m.1/1

- Aynı Yön. m.3/1-b
- Resmî Gazete 23 Ağustos 2013 günlü fihrist ve metin

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/gecici-belirli-sureli-islerde-isg**

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**