



TÜRMOB

TÜRKİYE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER
VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLER ODALARI BİRLİĞİ

Aylık Yayın



Sayı 9



Haziran 2015

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI

BÜLTENİ



İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı

HAZİRAN AYI İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI BÜLTENİ

Tarih-Sayı 02.06.2015/ www.sgk.gov.tr

Konu

Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Hiç Tescil Edilmemiş Veya Tescil Edilmiş Olmakla Birlikte Hiç Bildirimde Bulunulmamış İşyerlerinde İlişiksizlik Belgesi Verilmesine İlişkin 2015/16 Sayılı Genelge Yayınlandı.

Özet

Genelge ile işyerlerine ilişiksizlik belgesi verilmesine ilişkin hususları düzenleyen 2011/13 sayılı Genelgede bazı değişikliklere gidilmiştir. Bu kapsamda hiç tescil edilmemiş veya tescil edilmiş olmakla birlikte hiç bildirimde bulunulmamış işyerleri ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

1- Hiç tescil edilmemiş veya tescil edilmiş olmakla birlikte hiç bildirimde bulunulmamış işyerleri için yapılacak işlemler

İşverenler tarafından fatura mukabili dışarıya yaptırılan işlerin varlığı nedeniyle inceleme talebinde bulunanlar ile inşaatın devamlı işyeri çalışanları ile yapıldığı yönünde beyanı olanlar hariç olmak üzere; Defter tutma yükümlülüğü olmayan işverenlere ait, tescilsiz veya tescilli olmakla birlikte hiç işçilik bildiriminde bulunulmamış 300m² veya daha küçük (ticari, turistik, dinlenme amaçlı, anahtar teslimi usulünde yapılmamış) özel nitelikteki inşaatların bittiği yıla bakılmaksızın faaliyet döneminin gerek yazışma yapılmak suretiyle gerekse 2011/13 sayılı genelgenin 8.1 maddesince tespitine müteakip ünitece ön değerlendirme/araştırma işlemi yapılır. Ön değerlendirme/araştırma işlemi sonucunda bulunan fark işçilik tutarı, faaliyetin son ayına mal edilerek tahsil edilir. İhbar, şikayet ve şüpheli durum olmaması halinde ilişiksizlik belgesi verilir.



Ancak işverenlerce taahhütname verilmiş olmakla birlikte fark işçilik tutarının ödenmemesi halinde, 5510 sayılı Kanununun 88 ve 89 uncu maddeleri gereğince tahsili yoluna gidilecektir.

2- Yapı müteahhidi olmayan inşaatlar ile ilgili değişiklik

3194 sayılı İmar Kanununun 28 inci maddesinin 10 uncu fıkrası uyarınca, yapının müteahhidi olmayan yapı sahiplerinin talebi üzerine SGK'dan "borcu yoktur yazısı" aranmaksızın iskan ruhsatı veren ilgililer hakkında, 5510 sayılı Kanununun 90 ıncı maddesinin beşinci fıkrası kapsamında işlem yapılmayacaktır.

Yani ilgili yükümlülükler yerine getirilmeden hak ediş ödenmesi, kesin teminatın iade edilmesi veya geçici iskân izin belgesi ve yapı kullanma izin belgesi verilmesi veya diğer işlemlerin gerçekleştirilmesi hallerinde, ilgililer hakkında genel hükümlere göre idarî ve cezaî işlem yapılmayacaktır.



Tarih-Sayı

11.06.2015/ 29383 Resmi Gazete

Konu

Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ yayımlandı.

Özet

Tebliğ ile, 13/11/2001 tarihli ve 2001/3529 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan Ürünlerin Piyasa Gözetimi ve Denetimine Dair Yönetmeliğin 5 inci maddesi ile 29/11/2006 tarihli ve 26361 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliğinin 6 ncı maddesine göre kişisel koruyucu donanımlara ilişkin uyumlaştırılmış ulusal standartlar ve referans numaraları belirlenmiştir.

12/12/2014 tarihli AB Resmî Gazetesi C serisi 445 numara altında yayımlanan Kişisel Koruyucu Donanım Direktifi ile ilgili uyumlaştırılmış AB standartlarının listesi esas alınarak Türk Standartları Enstitüsü tarafından uyumlaştırılmış ulusal standartların adları ve referans numaralarına ilişkin listeye Tebliğde yer verilmiştir.

Ayrıca 25/7/2012 tarihli ve 28364 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ yürürlükten kaldırılmıştır.



Tarih-Sayı

11.06.2015/ 29383 Resmi Gazete

Konu

Anayasa Mahkemesinin 14/5/2015 Tarihli ve E: 2014/177, K: 2015/49 Sayılı Kararı yayımlandı.

Özet

Yayımlanan Anayasa Mahkemesi Kararı ile işçilerin sendika özgürlüğünü kısıtlayan uygulama iptal edildi.

Geçen yıl, özellikle çalışma hayatına ilişkin kanunlarda önemli değişiklikler yapan 6552 sayılı torba yasa Resmi Gazetede yayımlanmıştı. Bu kanunla iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, iş kanunu gibi birçok alanda düzenlemelere gidilmişti.

Kanun yayımlandıktan sonra, dönemin ana muhalefet partisi CHP tarafından Kanunun birçok maddesi Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'ne taşındı.

Karar ile birlikte torba yasa ile getirilen beş madde Anayasa'ya aykırı olduğu için iptal edildi. Bu maddelerden ikisinin konusu ise çalışma hayatı ile ilgili.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal ettiği maddelerden birisi sendikalarla ilgiliydi. Torba Kanun ile işçi sendikaları ile ilgili ince bir ayar yapılmış ve bir bakıma işçiler sendikalaşmada sınırlandırılmıştı.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için iki şartı sağlaması gerekli. Bunlar;

- **Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması,**
- **İşyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması.**

Ayrıca toplu iş sözleşmesi yapmaya yönelik yetkisizlik kararlarına itirazda



bulunabilmek için de sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi olması gerekiyor.

İşte torba yasa ile yapılan düzenleme ile bu kurallara bazı istisnalar getirilmişti. Böylece eğer bir işçi sendikası Ekonomik ve Sosyal Konseyde bulunan bir sendika konfederasyonuna üye değilse toplu iş sözleşmesi imzalama ve itiraz için gerekli olan yüzde bir üye şartı yüzde üç olarak belirlenmişti.

Peki bu ne anlama geliyordu?

Ekonomik ve Sosyal Konsey, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulması, toplumsal uzlaşma ve işbirliğinin sağlanması, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak, istişari mahiyette ortak görüş belirlenmesi için oluşturulmuş bir kuruluş. Mevzuatta ise bu konseye kimlerin üye olduğu tek tek sayılmış. İşçi sendikaları açısından da bir sınırlama getirilmiş ve işçi sendikaları konfederasyonlarından sadece Türk-İş, Hak-İş ve DİSK Konsey üyesi olarak belirlenmiş.

Halbuki ülkemizde Çalışma Bakanlığı tarafından kabul edilmiş başka konfederasyonlar da var. Aksiyon İşçi Sendikaları Konfederasyonu bunlardan en önemlisi. Bundan başka Tüm İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Bağımsız İşçi Sendikaları bulunmakta.

Yani yapılan düzenleme ile Türk-İş, Hak-İş ve DİSK dışındaki konfederasyonlara üye olan sendikalar için toplu iş sözleşmesi imzalama imkanı zorlaştırılmıştı.

Torba yasa ile getirilen sendikalara yönelik bu ayrıştırma Anayasa Mahkemesi tarafından Anayasa'ya aykırı bulundu ve iptal edildi. İptal kararında ise sendika özgürlüğüne vurgu yapıldı.

Öyle ki yapılan düzenleme ile işçiler toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için dolaylı olarak bazı sendikalara yönlendiriliyordu. Bu durum da Anayasa'da yer alan "hiç kimse bir sendikaya üye olmaya zorlanamaz" hükmüne açıkça aykırıydı.

Kaldı ki bir sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalama noktasında Ekonomik ve



Sosyal Konseye üye olma şartının getirilmesi de Anayasa Mahkemesi tarafından uygun bulunmadı. Çünkü getirilen kural ile Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'e üye sendikalar diğerlerine göre daha avantajlı konuma getiriliyordu.

Sonuç olarak, Anayasa Mahkemesi bu kararıyla sendikal özgürlüğe yönelik önemli bir engeli ortadan kaldırdı.

Yayımlanan Anayasa Mahkemesi kararı iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bir düzenlemeyi de iptal etti.

Torba yasa ile denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer halleri iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çıkartılmıştı. Yani uluslararası deniz taşımacılığı yapan gemilerde iş güvenliğine yönelik önlemler alınmasına gerek yok denilmişti. Gerekçe olarak da uluslararası firmalara karşı rekabet gücünün artırılması gösterilmişti.

Ancak Anayasa Mahkemesi bu düzenlemeyi sosyal hukuk devleti olma ilkesine ve ILO sözleşmelerine aykırı olması nedeniyle iptal etti. Yani uluslararası sularda faaliyet gösteren armatörler de artık işçileri için tüm iş güvenliği önlemlerini almak zorunda olacaklar.



Tarih-Sayı

12.06.2015/ 29384 Resmi Gazete

Konu

Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği (Seri No: 164) yayımlandı.

Özet

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 11 inci maddesi, geçici 12 nci maddesi, geçici 14 üncü maddesi ve geçici 16 ncı maddesi hükümlerinden yararlanmakta iken Milletvekili ve mahalli idareler genel ve ara seçimlerinde aday ve aday adayı olabilmek için istifa edenlerden aday olamamaları ya da aday olup da seçimi kaybetmeleri nedeniyle 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunun ek 7 nci maddesi uyarınca eski görevlerine veya kazanılmış hak aylık derecelerindeki başka bir göreve yeniden atananlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin anılan maddelerinin uygulanması bakımından ilgili kurumlara “ilk defa veya yeniden atanan” personel kapsamında değerlendirilmeyecek, bu maddelerin “yürürlüğe girdiği tarihte anılan kadro veya pozisyon unvanlarında bulunan” personel olarak kabul edilecek ve dolayısıyla söz konusu personelin mali ve sosyal haklarında herhangi bir kayba neden olacak şekilde işlem yapılmayacaktır.



Tarih-Sayı

14.06.2015/ 29386 Resmi Gazete

Konu

Sendika Ve Konfederasyonların Denetim Esasları Ve Tutacakları Defterler İle Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik yayımlandı.

Özet

Yayımlanan Yönetmelik ile “Sendika Ve Konfederasyonların Denetim Esasları Ve Tutacakları Defterler İle Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmeliğin” 7 nci maddesinde yer alan “ Bağımsız denetim sözleşmesinin hazırlanarak denetim sürecinin başlatılması ve yeminli mali müşavirin her aşamadaki çalışmaları denetleme kurullarının gözetiminde gerçekleştirilir.” ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır.



Tarih-Sayı

14.06.2015/ 29386 Resmi Gazete

Konu

Sendika Üyeliğinin Kazanılması Ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik yayımlandı.

Özet

Sendika Üyeliğinin Kazanılması Ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğe göre; üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilerek ilgili sendikaya ödenir. Genel kurul kararı ile aidatlarda değişiklik yapıldığı takdirde, en geç bir ay içinde sendika tarafından aidat miktarı işverene bildirilir.

Yayımlanan yönetmelik ile yetkili işçi sendikasına üyelik değişikliklerini de en geç bir ay içerisinde işverene bildirme yükümlülüğü getirilmiştir.



Tarih-Sayı

14.06.2015/ 29386 Resmi Gazete

Konu

Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti İle Grev Oylaması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik yayımlandı.

Özet

Söz konusu yönetmelik ile Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti İle Grev Oylaması Hakkında Yönetmelikte Anayasa Mahkemesinin 14/5/2015 Tarihli ve E: 2014/177, K: 2015/49 Sayılı Kararı gereğince gerekli düzenlemeler yapılmış ve yetkili sendika için gerekli olan %3'lük sınır uygulaması %1 olarak değiştirilmiştir.

Ayrıca işletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya daha fazla üyesinin olması durumunda, yetki tespiti başvurusu tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu belirtilmiştir.

Başvuru tarihi itibarıyla işletmede yetki şartlarını sağlayan birden fazla sendikanın üye sayılarının eşit olması halinde olumsuz yetki tespiti verilecektir.



Tarih-Sayı**23.06.2015/ www.sgk.gov.tr****Konu****SGK'ya 150.000-TL ve Üzerinde Sigorta Prim Aslı Borcu Bulunan İşverenleri Kamuoyuna Açıklandı.****Özet**

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 7 ve 10 uncu maddeleri uyarınca, SGK'ya, kamuoyuna yapılacak açıklama tarihinden önce ödeme tarihi üzerinden altı aydan daha uzun süre geçmiş ve Yönetim Kurulu tarafından her yıl için belirlenecek tutardan daha fazla prim borcu olan işverenler, kamuoyuna açıklanmıştır.

SGK Yönetim Kurulunun, 30/4/2015 tarihli ve 2015/170 sayılı karar ile SGK'ya 150.000-TL ve üzerinde prim aslı borcu bulunan işverenlerin, 22/5/2007 tarihli ve 26529 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Kurumuna Prim Borcu Olan İşverenlerin Kamuoyuna Açıklanmasına Dair Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmek hükümleri çerçevesinde kamuoyuna açıklanmasını kararlaştırmıştır.

Söz konusu Yönetmeliğin "Listenin kamuoyuna açıklanması" başlıklı 8 inci maddesinde;

"(1) Kamuoyuna açıklanacak borçlu işverenler listesi, her yılın Mart- Haziran döneminde Kurumun internet sitesinde ve/veya il müdürlüklerinde bir hafta süre ile kamuoyuna açıklanır. Kamuoyuna açıklanan listede kayıtlı işverenler hakkında, listede yer alan bilgiler dışında başka açıklama yapılmaz.

(2) Kamuoyuna açıklanan listeler, askıdan kaldırıldıktan sonra, Genel Müdürlük tarafından muhafaza edilir. Bu tarihten sonra listede yer alan işverenler hakkında listede yer alan bilgiler de dahil olmak üzere herhangi bir açıklamada bulunulmaz." şeklinde,



İtiraz ve düzeltme” başlıklı 9 uncu maddesinde,
“(1) İşverenler ilan edilen bilgilere, ilanın yapıldığı tarihi takip eden üç iş günü içerisinde Kuruma itiraz edebilirler. Yapılan itirazlar Kurumca incelenir. Bu inceleme sonucunda itirazın haklı olduğunun tespiti halinde listelerde gerekli düzeltme yapılarak, borcun ilan edilme usulünde olduğu şekliyle kamuoyuna duyurulur.”

Şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Buna göre, işverenlerin 150.000 TL ve üzerinde prim aslı borcunun tespitinde, 2014/Eylül ve öncesi aylara ilişkin sigorta prim aslı borçları ile 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu kapsamındaki kurum ve kuruluşların 2014/Eylül ve öncesi aylara ilişkin emekli kesenekleri ile bunların kurum karşılıklarından oluşan borç asılları dikkate alınarak hazırlanan, “Kurumumuza 150.000-TL ve üzerinde prim aslı borcu bulunan işverenlerin listesi”, 22/6/2015 tarihinden itibaren bir hafta süre ile bu duyuru ekinde ilan edilecektir.

Anılan Yönetmeliğin 9 uncu maddesi uyarınca, işverenler tarafından, ilan edilen bilgilere Yönetmelikte belirtilen süre içinde, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü’ne (İşverenler Daire Başkanlığı) veya bağlı bulunan Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü/Sosyal Güvenlik Merkezine yazılı olarak itiraz edilebilecek olup, yapılacak inceleme sonucunda itirazın haklı olduğunun anlaşılması halinde listelerde gerekli düzeltme yapılarak aynı şekilde Kurumumuzun (www.sgk.gov.tr) internet adresinden duyurulacaktır.



Tarih-Sayı

29.06.2015/ 29401 Resmi Gazete

Konu

İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik 29/06/2015 tarih ve 29401 sayılı Resmi Gazetede Yayımlandı

Özet

Ondan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işveren veya işveren vekili tarafından yürütülebilmesine ilişkin usul ve esasları belirlenmiştir.

1. Kapsam

Yayımlanmış olan İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6 ncı maddesi uyarınca **ondan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri** ile işveren veya işveren vekillerini kapsamaktadır.

Çalışan sayısının ondan az olup olmadığının tespitinde aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- Aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinin olması halinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri üstlenilebilecek işyerlerinin belirlenmesinde Sosyal Güvenlik Kurumundaki tescil kayıtları esas alınır.
- İşverenden iş alan alt işverenlerce çalıştırılan sigortalılar çalışan sayısına dâhil edilmez.
- 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının tespitinde dikkate alınmaz.



2. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işveren veya işveren vekillerince yürütülmesi

Yönetmelikte belirtilen eğitimi tamamlayan işveren veya işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimine verilen görevleri, sağlık gözetimi ve çalışma ortamı gözetimi görevleri hariç olmak üzere yürütebilir. İşveren veya işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için çalışan başına aylık en az 10 dakika ayırmak zorundadır.

Yönetmelik kapsamında işveren veya işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını ya da bir kısmını hizmet alımı yoluyla da temin edebilir.

Yönetmelik kapsamında, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek isteyen işveren veya işveren vekillerinin İSG-KATİP üzerinden sisteme kaydolmaları zorunludur. İşveren veya işveren vekilinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütme yükümlülüğü İSG-KATİP'e kayıt tarihi itibari ile başlar.

Eğitimi tamamlayan işverenin ondan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan ayrı bir işyeri açması veya işveren vekilinin hizmet akdinin sona ererek, ondan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde; yeni işyerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilmesi için işverence İSG-KATİP üzerinden başvuruda bulunulması gerekir. Bu tür görevlendirmelerde görevlendirilecek kişinin işveren vekili olması esastır. Aksi takdirde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirme yapılmamış sayılır.

Belirtilen iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin üstlenilmesi veya işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması Kanunda ilgili mevzuatta işverenler için öngörülen yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

3. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri

Çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde, 15/5/2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 13 üncü maddesi hükümleri



esas alınır.

İş güvenliği uzmanlığı veya işyeri hekimliği belgesi sahibi olan işveren veya işveren vekilleri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı uyarınca çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini kendileri verebilir.

4. Sağlık gözetimi ve çalışma ortamı gözetimi

Yönetmelik kapsamında eğitim alan işveren veya işveren vekillerinin üstleneceği iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri; işe giriş ve periyodik muayeneler ile tetkikleri kapsamaz.

Bu hizmetler, işyeri hekimlerinden alınabileceği gibi Kanununun 15 inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca kamu sağlık hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir.

Ayrıca Kanun ve alt düzenlemelerinde yer alan hükümler uyarınca işyerinde yapılması gereken ölçümler, Bakanlık tarafından yetkilendirilen laboratuvarlar tarafından gerçekleştirilir.

5. Eğitimin kapsamı ve şekli

Yönetmelik kapsamında; işveren veya işveren vekillerine verilecek eğitimin programı, asgari Yönetmelik ekinde yer alan ek-1’de belirtilen konuları içerir.

Eğitim programları açıköğretim yoluyla düzenlenir. Ders içerikleri; uluslararası standartlara uygun, yazılı, işitsel ve görsel materyallerle desteklenmiş bir şekilde hazırlanır.

Eğitimler; açıköğretim sistemi ile eğitim vermede yetkin, her ilde sınav merkezi, büro ve akademik danışmanlık hizmetleri bulunan üniversitelerce Bakanlıkla protokol yapmak suretiyle verilir.

Ek-1’deki eğitim konularını hazırlayacak veya verecek eğitimcilerde, uzmanlık alanları dikkate alınmak koşuluyla; öğretim üyesi olma ve/veya işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesine sahip olma şartı aranır.



Eğitim programı, Bakanlıkla protokol yapan üniversiteler tarafından Genel Müdürlüğün onayına sunulur. Onay verilmeyen eğitim programı ile eğitime başlanamaz. Genel Müdürlük, onaya sunulan eğitim programında değişiklik yapma yetkisine sahiptir.

Başvurular, Bakanlıkla üniversiteler arasında yapılan protokolde belirlendiği şekilde yapılır.

Eğitim, ek-1’de yer alan eğitim konularındaki içeriği okuyup, anlayıp, özümsemeye yetecek makul bir süreye göre tasarlanır. Bu süre her hâlükârda ek-1’ de yer alan ders saatlerinin toplamından az olamaz.

Her bir eğitim konusunun içeriği bütünlük oluşturacak şekilde birbirini ardına sıralanır.

Bakanlıkla protokol yapan üniversitelerce; eğitim sonunda yapılacak sınavdan başarılı olanlara, ek-2 örneğindeki içeriğe uygun protokolle belirlenen eğitimi tamamlama belgesi düzenlenir.

Sınavda, 50 ve üzeri puan alan adaylar başarılı sayılır. Sınavda başarılı olanlar; protokolde belirlendiği şekilde, üniversitelerce Genel Müdürlüğe bildirilir.

Eğitim, sınav ve belgelendirmeyi kapsayan ücret; net asgari ücretin üçte birini geçmemek koşuluyla, Bakanlıkla üniversiteler arasında yapılan protokolde belirlenir ve katılımcılar tarafından ödenir.

Genel Müdürlük, eğitimleri kontrol ve denetleme yetkisine sahiptir. Eğitimlerde herhangi bir uygunsuzluğun tespiti halinde uygunsuzluk giderilinceye kadar eğitim programı Genel Müdürlükçe durdurulur.

6. İşyerinin kapsam dışında kalması

İşyerinin tehlike sınıfının değişmesi ve/veya çalışan sayısının 10 ve üzerine çıkması durumlarında, altmış gün içerisinde 29/12/2012 tarih ve 28512 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği hükümleri doğrultusunda görevlendirmeler yapılır.



İşveren veya işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini üstlenmek istememesi halinde de belirtilen Yönetmelik hükümleri doğrultusunda görevlendirmeler yapılır.

7. Diğer Hususlar

Yönetmelik kapsamında eğitim almak istemeyen veya eğitim tamamlama belgesini almaya hak kazanamayan işveren veya işveren vekilleri İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği hükümlerine tabidir.

Yönetmelik kapsamındaki işyerlerinde iş güvenliği uzmanlığı belgesi bulunan işveren veya işveren vekilleri, sağlık gözetimi ve çalışma ortamı gözetimi görevleri hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini üstlenebilir.

Yönetmelik kapsamındaki işyerlerinde işyeri hekimliği belgesi bulunan işveren veya işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini üstlenebilir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde her bir işveren veya işveren vekilleri ayrı ayrı eğitim almak zorundadır.

