



İSG TÜRKİYE SINAV

BAŞARININ ADRESİ

BAŞARININ ADRESİ

İSG TÜRKİYE SINAV

İSTEYİP DE
YAPAMACAĞINIZ
HİÇBİR ŞEY
YOKTUR !



Yılların Verdiği Tecrübe İle...

TÜRKİYE’NİN EN ÇOK
İSG KİTABI SATAN
PLATFORMUNA HOŞGELDİNİZ !



PAYTR

%100 KAZANDIRAN

İSG (A,B,C - İŞYERİ HEKİMİ - DSP)
KİTAPLARINI İNCELEYEBİLİRSİNİZ.



İSG TÜRKİYE SINAV KAZANDIRIR!

BAŞARI TABLOMUZU GÖRMEK İSTER MİYDİNİZ ?

WWW.ISGTURKIYESINAV.COM

MENÜLER

BAŞARI TABLOSU



ÇOCUK ve GENÇ ÇALIŞANLAR

KADIN ÇALIŞANLAR

HAP BİLGİLER

5. KONU	ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER
     	Tanımlar Bu Yönetmelikte geçen; Bakanlık : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Müfettiş : Baş iş müfettişi, iş müfettişi ve yetkili iş müfettişi yardımcılarını, Genç işçi : 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi, Çocuk işçi : 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi, Hafif iş : Yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre; a) Çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan, b) Okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işleri, ifade eder Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri ve Çalıştırılamayacakları İşler ile Çalışma Koşulları Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri ve Çalıştırılamayacakları İşler Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esasları <u>BURASI ÖNEMLİ</u> Çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuk ve genç işçiler, okula devam edenlerin okula devamları ile okuldaki başarılarına engel olmayacak, meslek seçimi için yapılacak hazırlıklara ya da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeterliliği kabul edilen mesleki eğitime katılmasına engel olmayacak işlerde çalıştırılabilirler. İşverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye



sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir.

Çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler Ek-1'de, genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler Ek-2'de ve 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılabileceği işler Ek-3'te belirtilmiştir.

Çocuk işçiler, genç işçiler ve 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler ise Ek-1, Ek-2 ve Ek-3'te yer alan işler dışında çalıştırılmaz. Ancak, Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan meslek sahibi 16 yaşını doldurmuş genç işçiler; sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla bu Yönetmeliğin eklerinde belirtilen sınırlamalara bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilirler.

Mesleki eğitim gören öğrenciler

Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerine verilen; işletmede mesleki eğitim, staj ve çıraklık eğitimlerinin, uygulama alanına alınacak veya çıkarılacak işler ve yerler Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenir.

Çalışma Koşulları

Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri **BURASI ÖNEMLİ**

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir.

Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmi dört saatlik zaman diliminde, kesintisiz on dört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri birinci fıkrada belirtilen çalışma sürelerini aşamaz.

İki **saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.**

Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller **BURASI ÖNEMLİ**

4857 sayılı İş Kanununa göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanısıra;

a) İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler,

b) İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler,





c) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri süreler, çalışma süresinden sayılır.

Hafta Tatili **BURASI ÖNEMLİ**

Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz **kırk saatten az** olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil

Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın **ödenir**.

Yıllık Ücretli İznin Kullanılması

BURASI

ÖNEMLİ

Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az **olamaz**. Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullanılması esastır. Ancak, yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği **üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir**.

Okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinleri okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilir.





5. KONU	KADIN, GEBE VE EMZİREN İŞÇİLER
     www.isgturkiyesinav.com	KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK
	Kadın Çalışanların Gece Postasında Çalıştırılmaları
	Kadın çalışanların gece postasında çalıştırılma süresi BURASI ÖNEMLİ
	Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.
	İşyerine ulaşım
	Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.
	Sağlık gözetimi
	(1) Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır.
	(2) Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar.
	Kadın çalışanların, eşlerinin de gece postasında çalışması durumu
(1) Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir.	
(2) Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkan dâhilinde karşılanır.	





Gebelik ve Analık Durumunda Çalıştırılma Yasağı ve Saklama Yükümlülüğü

Gebelik ve analık durumunda çalıştırılma yasağı

(1) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak **kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.**

(2) Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli **işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır.**

(3) Bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri **saklı kalmak üzere gündüz postalarına rastlayacak** şekilde düzenlenir.

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

Çalışma Koşulları ve İzinler

BURASI ÖNEMLİ

Yurt/Çocuk bakım yurdu/Kreş: Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği hükümlerine göre ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerleri, ifade eder.

Gece çalışması

Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

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

Çalışma saatleri

Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Analık ve süt izni

Çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesi hükümleri





uygulanır.

Gebe çalışanın muayene izni

Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

Emziren çalışanın çalıştırılması

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

Oda ve Yurtlarla İlgili Genel Hükümler

Oda ve yurt açma yükümlülüğü

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

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

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

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

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





Oda ve yurtlardan faydalanacaklar

Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış çocuklar alınır.

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

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

ANALIK İZNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KISMI SÜRELİ ÇALIŞMALAR HAKKINDA YÖNETMELİK

Analık izni ve Ücretsiz izne ilişkin Esaslar

Analık izni hakkı

(1) Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır.

(2) Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

(3) Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

(4) Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır.

(5) Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır.

(6) Analık izninde belirtilen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirtilir.





Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı

(1) Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile **üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.**

(2) **Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir.**

(3) Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi **hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.**

(4) Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam **bir buçuk saat olan süt izni uygulanmaz.**

Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı

(1) Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde **altı aya kadar ücretsiz izin verilir.**

(2) Ücretsiz izin, **üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.**

(3) Bu maddede belirtilen **ücretsiz** izin süresi, **yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.**





