TÜRKİYE
ESNAF VE SANATKÂRLARI KONFEDERASYONU

AR-GE MÜDÜRLÜĞÜ
REZERVASYON: 114/146 09.10.2026

Sayı : 54826179-010.03-114/146 09.10.2026
Konu : Yönetmelik Taslağı

BİRLİKLERE 2026/146 SAYILI GENELGE

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından Konfederasyonumuza gönderilen ve bir örneği ekte yer alan yazıda; "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" 16/08/2013 tarihli ve 28737 sayılı Resmi Gazetede yayımlandığı, söz konusu Yönetmelik'in yürütümünde ortaya çıkan sorunların giderilmesi ve özellikle çocuk bakım yurtlarına dair farklı kurumlarca yürürlükte bulunan düzenlemeler sebebiyle yaşanan sorunları ortadan kaldırmak amacıyla bir çalışma yapıldığı bildirilmiştir.

Bu kapsamda hazırlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik taslağına ilişkin görüşlerimiz talep edilmektedir.

Taslak Yönetmeliğin incelenerek görüşlerinizin ekte yer alan görüş değerlendirme formu kullanılmak suretiyle 19.10.2026 tarihine kadar Konfederasyonumuza bildirilmesi ve ayrıca elektronik ortamda ruveyda@tesk.org.tr adresine iletilmesi hususunda gereğini rica ederiz.

Tuncay SONGÖR
Genel Sekreter

Hüseyin AR
Genel Başkan Vekili

EKLER:
1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Resmi Yazısı.pdf
2. Yönetmelik Taslağı.pdf
3. Genel Gerekçe.pdf
4. Karşılaştırma Cetveli.pdf
5. Görüş Bildirme Formu.doc

FEDERASYONLAR
Türkiye Şoförler ve Otomobilciler Federasyonu
Türkiye Bakkalar ve Bayiler Federasyonu
Türkiye Madeni Eşya Sanatkârları Federasyonu
Türkiye Ağaç İşleri Esnaf ve Sanatkârları Federasyonu
Türkiye Kahveciler, Kıraathaneciler, Büfeciler Federasyonu
Türkiye Elektrik, Elektronik ve Benzerleri Teknisyenleri Esnaf ve Sanatkârları Federasyonu
Türkiye Terziler, Konfeksiyoncular ve Giyim Sanatkârları Federasyonu
Türkiye Berberler ve Kuaförler Federasyonu
Türkiye Lokantacılar, Kebapçılar, Pastacılar ve Tatlıcılar Federasyonu
Türkiye Umum Ayakkabıcılar Federasyonu
Türkiye Fırıncılar Federasyonu
Türkiye Kasaplar, Besiciler, Et ve Et Ürünleri Esnaf ve Sanatkârları Federasyonu
Türkiye Sebzeciler, Meyveciler ve Seyyar Pazarcılar Esnaf ve Sanatkârları Federasyonu

ESNAF VE SANATKÂRLAR ODALARI BİRLİKLERİ
- Adana - Adıyaman - Afyon - Ağrı - Amasya - Ankara - Antalya - Artvin - Aydın - Balıkesir - Bilecik - Bingöl - Bitlis - Bolu - Burdur - Bursa - Çanakkale - Çankırı - Çorum Denizli - Diyarbakır - Edirne - Elazığ - Erzincan - Erzurum - Eskişehir - Gaziantep - Giresun - Gümüşhane - Hakkari - Hatay - Isparta - İçel - İstanbul - İstanbul (Bil Mad. Eşya) - İzmir - Kars - Kastamonu - Kayseri - Kırklareli - Kırşehir - Kocaeli - Konya - Kütahya - Malatya - Manisa - K.Maraş - Mardin - Muğla - Muş - Nevşehir - Niğde - Ordu - Rize - Sakarya - Samsun - Siirt - Sinop - Sivas - Tekirdağ - Tokat - Trabzon - Tunceli - Şanlıurfa - Uşak - Van - Yozgat - Zonguldak - Aksaray - Bayburt - Karaman - Kırıkkale - Batman - Şırnak - Bartın - Ardahan - Iğdır - Yalova - Karabük - Kilis - Osmaniye - Düzce

TESK, yöneticileri en alt birimden itibaren yargı gözetiminde yapılan demokratik seçimlerle işbaşına gelen bağımsız 13 mesleki federasyon, 82 birlik, 2979 oda ile ülke düzeyinde faaliyet gösteren yaklaşık iki milyon üyeye sahip en büyük sivil toplum kuruluşudur.

TESK; Avrupa Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler ve Sanatkârlar Birliği (UEAPME - Brüksel - Belçika) Uluslararası Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler ve Sanatkârla Birliği (IACME - Cenevre - İsviçre), üyesidir. Türkiye Araştırma ve İş Dünyası Kuruluşları Kamu - Özel Kesim Ortaklığı Brüksel Ofisi (TURBO - ppp) kurucularındandır.

CONFEDERATION OF TURKISH CRAFTSMEN AND TRADESMEN-KONFÖDERATION DES TÜRKISHCHEN HANDWERKS UND KLEINGEWERBES-CONFÉDÉRATION DES ARTISANS ET DES COMMERÇANTS DE TURQUIE

TUNUS CADDESİ NO:4 • 06680 BAKANLIKLAR/ANKARA
TEL: 0312 418 32 69 - 70 - 71 - 72 • FAKS: 0312 425 75 26
e-posta: info@tesk.org.tr • Elektronik ağ: www.tesk.org.tr
f0a8bd184b0342f3ba199f7b30aee5a0

Ayrıntılı bilgi için irtibat: ruveyda@tesk.org.tr
ruveyda@tesk.org.tr

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

GÜNLÜDÜR

Sayı : E-35804503-010.03-659919 07.10.2026

Konu : Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik

DAĞITIM YERLERİNE

16/8/2013 tarihli ve 28737 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ile gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlenmiştir

Söz konusu Yönetmelik'in yürütümünde ortaya çıkan sorunların giderilmesi ve özellikle çocuk bakım yurtlarına dair farklı kurumlarca yürürlükte bulunan düzenlemeler sebebiyle yaşanan sorunları ortadan kaldırmak amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Hazırlanan Taslak ile Yönetmelik'in gebe veya emziren çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması, 2025 yılının "Aile Yılı" olarak ilan edilmesi ve sonrasında "Aile ve Nüfus On Yılı" vizyonu çerçevesinde işverenlere kadın çalışanları için emzirme odası ve çocuk bakımevi sağlanarak çalışma hayatına katılımlarının arttırılması ve çocuk bakım ve eğitim hizmetlerine ilişkin ayrıntılı hükümlerin bu alanda yetkili diğer Bakanlıkların mevzuatına uygun düzenlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda hazırlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik taslağı Ek'te sunulmuştur.

Bu itibarla, 24.02.2022 tarihli ve 31760 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in Ek-1'inde yer alan "Görüş Formu" doldurulmak suretiyle görüşlerinizin 23/10/2026 tarihi mesai bitimine kadar Bakanlığımıza resmi yazı ve salih.coskun@csgb.gov.tr e-posta adresine elektronik olarak iletilmesi hususunda;

Gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Lutfihak ALPKAN
Bakan a.
Bakan Yardımcısı

Ek:
1 - Yönetmelik Taslağı (6 Sayfa)
2 - Genel Gerekçe (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 8BC25A6A-88B3-4787-A66D-2CB1BAA73C59 Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/

Emek Mahallesi Naci AYVALIOĞLU Caddesi No:13 Pk: 06520 Çankaya / ANKARA
+90 (312) 296 60 00
Kep Adresi: csgb@hs01.kep.tr
KEP Adresi : csgb@hs01.kep.tr

Bilgi için:Salih COŞKUN
Çalışma Uzman Yardımcısı
Telefon No:(312) 296 76 03

3 - Karşılaştırma Cetveli (19 Sayfa)

Dağıtım:

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanlığına
Türkiye Ziraat Odaları Birliği Başkanlığına
Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
Başkanlığına
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna
Koç Kuleleri Söğütözü Mh. Söğütözü Cd. No:2 A
Blok Kat:28 06510 Çankaya ANKARA
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonuna
Bayındır Sk.No:10 06410 Kızılay/ANKARA
Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonuna
Tunus Caddesi No: 37
Çankaya ANKARA
Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonuna
Mutlukent Mahallesi Sultansuyu Sokak No: 11 06800
Çankaya/Ankara ANKARA
Memur Sendikaları Konfederasyonuna
Zübeyde Hanım Mah. Sebze Bahçeleri Cad. No: 86
ALTINDAĞ / ANKARA
Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları
Konfederasyonuna
Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları
Konfederasyonuna
Fidanlık Mah. Ziya Gökalp Cad. No: 45/5 Kızılay
ÇANKAYA / ANKARA

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 8BC25A6A-88B3-4787-A66D-2CB1BAA73C59 Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/

Emek Mahallesi Naci AYVALIOĞLU Caddesi No:13 Pk: 06520 Çankaya / ANKARA
+90 (312) 296 60 00
Kep Adresi: csgb@hs01.kep.tr
KEP Adresi : csgb@hs01.kep.tr

Bilgi için:Salih COŞKUN
Çalışma Uzman Yardımcısı
Telefon No:(312) 296 76 03

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

GEBE VEYA EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARIYLA EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA DAİR YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA YÖNETMELİK

MADDE 1- 16/8/2013 tarihli ve 28737 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin adı "İşyerlerinde Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarına Dair Yönetmelik" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 2- Aynı Yönetmeliğin 1 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve işverenin emzirme odası ile kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu sağlama yükümlülüğüne dair usul ve esasları belirlemektir."

MADDE 3- Aynı Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) ve (d) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı fıkraya aşağıdaki bent eklenmiştir.

"c) Emzirme odası: Çalışanların çocuklarını emzirmeleri veya anne sütü sağımı yapmaları için uygun hijyen ve saklama koşullarının sağlandığı odaları,

d) Kreş ve gündüz bakımevleri: 27/6/2026 tarihli ve 33293 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununa Göre Açılacak Kreş ve Gündüz Bakımevleri Hakkında Yönetmelik veya 30/4/2015 tarihli ve 29342 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Özel Kreş ve Gündüz Bakımevlerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında yetkilendirilen kuruluşları,"

"e) Okul öncesi eğitim kurumu: 26/7/2014 tarihli ve 29072 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği kapsamında yetkilendirilen okul öncesi eğitim çağı çocuklarına eğitim veren anaokulu, ana sınıfı ile uygulama sınıfını,"

MADDE 4- Aynı Yönetmeliğin 5 inci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "oda ve yurtlarla" ibaresi "emzirme odası, kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumlarıyla" şeklinde, dördüncü fıkrasında yer alan "Oda ve yurt açma" ibaresi "Emzirme odası, kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu sağlama" şeklinde ve aynı fıkrada yer alan "oda, yurt, kreş" ibaresi "emzirme odası, kreş, gündüz bakımevi, okul öncesi eğitim kurumu" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 5- Aynı Yönetmeliğin 6 ncı maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İşverenin yükümlülükleri

MADDE 6 – (1) İşveren, gebe veya emziren çalışanlar açısından sağlık ve güvenlik riskleri, bu risklerin gebelik ve emzirme dönemleri üzerindeki olası etkileri ile alınacak önlemleri belirlemek amacıyla EK-I'de yer alan etkenler ve çalışma koşulları başta olmak üzere risk taşıyan tüm faaliyetler için çalışanların maruziyetinin şeklini, düzeyini ve süresini değerlendirir.

(2) Değerlendirme sonuçlarının, gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için bir risk ile gebelik veya emzirme üzerinde bir etki ortaya çıkarması durumunda işveren, çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini geçici olarak ayarlayarak çalışanın bu risklere maruz kalmasını önlemek için EK-II'de yer alan hususlar başta olmak üzere gerekli önlemleri alır.

(3) Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin ayarlanması mümkün değilse veya işyeri hekimi tarafından gerekli görülmesi halinde, işveren ilgili çalışanı başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır. Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz.

(4) Çalışanın başka bir işe aktarılması mümkün değilse gebelik veya emzirme dönemi içinde, isteği halinde, çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

(5) İşveren, gebe veya emziren çalışanlar ile işyerinde görevlendirilen çalışan temsilcilerini, birinci fıkra kapsamında gerçekleştirilen değerlendirmenin sonuçları ile iş sağlığı

ve güvenliği ile ilgili alınacak tüm önlemler hakkında bilgilendirir.

(6) İşveren, gebe veya emziren çalışanları EK-III'te belirtilen etkenlere ve çalışma koşullarına maruz kalma riski bulunan işlerde hiçbir koşulda çalıştıramaz.

(7) İşveren, işyeri hekimi tarafından yapılan düzenli takiplerde, gebe çalışanın bir sağlık problemi ile karşılaşması halinde, işyerinde çalışanı etkileyebilecek hal ve durumlara karşı EK-IV'te yer alan gebe çalışanların sağlığını izleme formundaki hususlar başta olmak üzere gerekli tedbirleri alır."

MADDE 6- Aynı Yönetmeliğin 7 nci maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Çalışanın yükümlülükleri

MADDE 7 – (1) Gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışan, durumu hakkında işverenini bilgilendirir.

(2) Çalışan, işveren tarafından belirlenen sağlık ve güvenlik önlemleri ile iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uyar."

MADDE 7- Aynı Yönetmeliğin 4 üncü bölümünün başlığı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Emzirme Odası, Kreş, Gündüz Bakımevi ve Okul Öncesi Eğitim Kurumu ile İlgili Genel Hükümler"

MADDE 8- Aynı Yönetmeliğin 13 üncü maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Emzirme odası açma yükümlülüğü

MADDE 13 – (1) İşveren; yaşları ve medeni hallerine bakılmaksızın, 100 ve daha fazla kadın çalışanı olan işyerlerinde bir emzirme odası kurar.

(2) İşveren, kurulacak emzirme odasının uygun havalandırma, aydınlatma ve hijyen şartlarına sahip olmasını ve düzenli olarak temizlenmesini sağlar."

MADDE 9- Aynı Yönetmeliğin 14 üncü maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu sağlama yükümlülüğü

MADDE 14 – (1) İşveren, yaşları ve medeni hallerine bakılmaksızın, 150 ve daha fazla kadın çalışanı olan işyerlerinde; 0-6 yaş grubu çocuklar için kreş, gündüz bakımevi veya okul öncesi eğitim kurumu sağlamakla yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüğünü aşağıdakilerden biri veya birkaçı ile yerine getirebilir:

a) İşveren, çalışanların çocukları için işyerinde kreş, gündüz bakımevi veya okul öncesi eğitim kurumu kurar.

b) İşveren, çalışanların çocukları için diğer işverenlerle ortaklaşa kreş, gündüz bakımevi veya okul öncesi eğitim kurumu kurar.

c) İşveren, kreş, gündüz bakımevi veya okul öncesi eğitim kurumları ile anlaşma yapar.

(2) Kamu kurum ve kuruluşlarınca açılacak çocuk bakımevleri hariç olmak üzere birinci fıkranın (a) ve (b) bentleri kapsamındaki kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumları ilgili Bakanlıkça yetkilendirilir.

(3) Birinci fıkranın (a) ve (b) bentleri kapsamındaki kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumlarının kuruluş ve işletilmesine dair giderler işverenlerce karşılanır.

(4) Kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu sağlama yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin ilçe sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır. Kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir."

MADDE 10- Aynı Yönetmeliğin 15 inci, 16 ncı, 17 nci, 18 inci, 19 uncu, 20 nci, 21 inci, 22 nci ve 23 üncü maddeleri ile geçici 1 inci ve geçici 2 nci maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 11- Aynı Yönetmeliğe aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Mevcut emzirme odası ve çocuk bakım yurtları

GEÇİCİ MADDE 3 – (1) İşverenler, işyerlerinde mevcut bulunan çocuk bakım yurtlarının, bu maddenin yayımı tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde, 14 üncü maddenin ikinci fıkrası

uyarınca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından kreş veya gündüz bakımevi veya Millî Eğitim Bakanlığı tarafından okul öncesi eğitim kurumu olarak yetkilendirilmelerini sağlar.

(2) İşyerlerinde mevcut bulunan emzirme odaları, bu maddenin yayımı tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde bu Yönetmelik hükümlerine uygun hale getirilir."

MADDE 12- Aynı Yönetmeliğin 25 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 25 – (1) Bu Yönetmeliğin;

a) 14 üncü maddesinin ikinci fıkrası 31/12/2027 tarihinde,

b) Diğer maddeleri ise yayımı tarihinde,

yürürlüğe girer."

MADDE 13- Aynı Yönetmeliğin EK-I, EK-II, EK-III ve EK-IV'ü ekteki şekilde değiştirilmiş ve EK-V, EK-VI, EK-VII ve EK-VIII'i yürürlükten kaldırılmıştır.

EK-I
GEBE, YENİ DOĞUM YAPMIŞ VEYA EMZİREN ÇALIŞANIN SAĞLIK VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRİLMESİ GEREKEN ETKENLER VE ÇALIŞMA KOŞULLARI LİSTESİ

1- Mekanik titreşim ve/veya şok,

2- Özellikle sırt ve bel bölgesini ilgilendiren riskler içeren yüklerin taşınması,

3- Gürültü,

4- İyonize olmayan radyasyon,

5- Aşırı soğuk veya aşırı sıcak,

6- Çalışanların yaptığı işlerle bağlantılı hareketler ve duruşlar ile diğer fiziksel yükler, zihinsel ve fiziksel yorgunluk, görevi nedeniyle yapılması gereken işyeri dışına seyahatler.

EK-II
GEBE, YENİ DOĞUM YAPMIŞ VEYA EMZİREN ÇALIŞANIN SAĞLIK VE GÜVENLİĞİ İÇİN ALINACAK ÖNLEMLER

a) Fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile ilgili olarak; gebe veya emziren çalışanın çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir, söz konusu çalışanların çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe çalışanların çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler alınır.

b) Duruş problemleri ile ilgili olarak; çalışma mahalli ve çalışma düzeni, gebe veya emziren çalışanların duruş problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenlenir, mümkün olduğu durumlarda oturarak çalışmaları sağlanır. Gebeliğin durumuna göre yorgunluğun ve diğer duruş problemlerinin azaltılması veya ortadan kaldırılması için dinlenme araları ihtiyaca göre daha sık ve uzun olarak düzenlenir. Alınacak önlemler, çalışanların yaptıkları işle bağlantılı hareketleri, duruşları, zihinsel ve bedensel yorgunluğu da kapsar.

c) Yüksekte çalışmalarda, gebe çalışanın çalışma yerlerinin platform, merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde olmaması için gerekli düzenlemeler yapılır.

ç) Çalışma saatleri ve çalışma hızı ile ilgili olarak; çalışma hızının, saatlerinin ve işteki yoğunluğun çalışanın önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartlar sağlanır.

d) Gebe çalışanın yalnız çalıştırılmaması esastır. Ancak zorunluluk halinde gebe çalışanın yalnız çalıştırılması gerektiğinde işyerinde bulunan diğer çalışanlarla kolayca iletişim sağlayabilmeleri için gerekli önlemler alınır. Ayrıca çalışanın uygun tıbbi ve diğer destekleri alabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılır, acil yardım prosedürlerinde bu durum göz önüne alınır.

e) İş stresi ile ilgili olarak; gebe veya emziren çalışanı, çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ve üçüncü kişilerle ilişkiler, iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerine yönelik koruyucu önlemler alınır. Düşük veya ölü doğum yapmış veya doğumdan sonra bebeğini kaybetmiş çalışanı stresten korumak için itina gösterilir.

f) Gebe çalışanın, ayakta çalışması gereken işlerde, mümkün olan durumlarda oturması sağlanır, sürekli oturarak veya sürekli ayakta çalışması engellenir, çalışmanın böyle düzenlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda dinlenme araları artırılır, hamileliğin

gelişimine göre gerekli önlemler alınır.

g) Dinlenme ve diğer iyileştirici olanakların sağlanması ile ilgili olarak; gebe çalışanın sigarasız ve dumansız bir ortamda gerekli aralıklarla otururak veya rahatça uzanacak şekilde fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmesini sağlayacak şartlar temin edilir. Gebe veya emziren çalışanın sık tuvalete gitme ihtiyacı göz önüne alınarak uzun süreli çalışmalar ve ekip çalışmaları bu gereksinime uygun olarak düzenlenir, ayrıca enfeksiyon ve diğer hastalıklara karşı gerekli hijyen şartları sağlanır. Gebe veya emziren çalışanın, kişisel ihtiyaçları göz önüne alınarak, beslenme molasının, temiz içme suyu temininin ve diğer ihtiyaçlarının kendileriyle de istişare edilerek karşılanması sağlanır.

ğ) Çalışanları titreşimin olumsuz etkilerinden korumak için vücudun alt kısmını, özellikle karın bölgesini etkileyen düşük frekanslı uzun süreli titreşime ve sürekli sarsıntıya maruziyeti önleyecek tedbirler alınır.

h) Gebe veya emziren çalışanların iyonize olmayan radyasyon kaynaklarından etkilenmesini önleyecek tedbirler alınır.

ı) Gebe veya emziren çalışanların yaptığı işin niteliği göz önünde bulundurularak çalıştığı yerlerin sıcaklığının ve basıncının sağlık ve güvenlik riski yaratmayacak düzeyde olması sağlanır.

i) Gebe veya emziren çalışan, yaptığı işin gerektirmesi halinde, kendisi tamamen koruyacak şekilde vücuduna uygun ve hareketlerine engel olmayan kişisel koruyucu donanım temin edilir ve vücut ölçüleri değiştikçe gerekmesi halinde yenilenir.

EK-III
GEBE VEYA EMZİREN ÇALIŞANLARIN MARUZ KALMALARI DURUMUNDA ÇALIŞTIRILMALARININ YASAK OLDUĞU ETKENLER VE ÇALIŞMA KOŞULLARI LİSTESİ

A) Fiziksel Etkenler

1- Gebe çalışanların ani darbeler, sarsıntı, uzun süreli titreşime maruz kalınan işler ve iş makinelerinde çalıştırılmaları yasaktır.

2- Gebe çalışanların en düşük maruziyet eylem değeri olan 80 dB(A) aşan gürültülü ortamda kişisel koruyucu donanım kullanarak dahi çalıştırılmaları yasaktır.

3- Gebe veya emziren çalışanların, iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu ve radyasyonla kirlenmiş olan yerlerde ve işlerde çalıştırılmaları yasaktır. Bu gibi yerlere girilmemesi için uyarı levhaları yerleştirir.

4- Gebe çalışanların, hiperbarik atmosferde (örneğin basınçlı muhafazalar ve su altı dalışı) çalıştırılmaları yasaktır.

B) Biyolojik etkenler

1- Gebe veya emziren çalışanın, 15/6/2013 tarihli ve 28678 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelikte tanımlanan grup 2, grup 3 ve grup 4 biyolojik etkenlerin risk teşkil ettiği yerlerde ve işlerde çalıştırılmaları yasaktır. Ancak çalışanın bağışıklığı varsa durum değerlendirilmesi yapılarak çalışmasına izin verilebilir.

2- Gebe çalışanların, bu tür etkenlere karşı aşılama yoluyla yeterince korunduğu kanıtlanmadıkça, toksoplazma ve rubivirüse maruz kalmaları yasaktır.

C) Kimyasal maddeler

1- Gebe veya emziren çalışanların, kurşun ve kurşun türevleri (bu maddelerin insan organizması tarafından absorbe edilebildiği sürece) ile çalıştırılmaları yasaktır.

2- Gebe çalışan ve anne karnındaki çocuğun (fetüsün) sağlığını tehlikeye attığı bilinen ve 11/12/2013 tarihli ve 28848 (mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Maddelerin ve Karışımların Sınıflandırılması, Etiketlenmesi ve Ambalajlanması Hakkında Yönetmeliğe göre aşağıda yer alan sınıflandırılma kriterlerinden bir ya da birden fazla sınıflandırma kriterine sahip kimyasal maddelerle gebe çalışanların çalıştırılmaları yasaktır:

- Eşey Hücre Mutajeni, Kategori 1A, 1B veya 2 (H340, H341),
- Kanserojen, Kategori 1A, 1B veya 2 (H350, H350i, H351),

- Üreme Sistemi için Toksik, Kategori 1A, 1B veya 2 veya emzirme üzerinde/yoluyla olan etkiler için ek kategori (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
- Belirli hedef organ toksisitesi-tek maruziyet, Kategori 1 veya 2 (H370, H371).

3- Gebe çalışanların 6/8/2013 tarihli ve 28730 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin Ek-1'inde yer alan kimyasal maddeler ile çalıştırılmaları da yasaktır.

4- Gebe çalışanların;
- Civa ve civa türevleri,
- Antimikrobiyal ilaçlar,
- Karbonmonoksit,
- Deriden emilimi bilinen ve tehlikeli olan kimyasal maddeler ile

Çalışmaları veya maruz kalmaları yasaktır.

4. Çalışma Koşulları

1- Gebe veya emziren çalışanların, yeraltı maden işlerinde çalıştırılmaları yasaktır.

2- Gebe çalışanların kendilerinin ve bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde elle taşıma, yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırılmaları yasaktır.

EK-IV

GEBE ÇALIŞANLARIN SAĞLIĞINI İZLEME FORMU

Gebelikte karşılaşılan sağlık problemleri	**İşyerinde çalışanı etkileyen hal ve durumlar**
Sabah kusmaları	Erken Çalışma Saatleri Güçlü havalandırma veya mide bulantılarına neden olabilecek kokulara veya kötü havalandırmaya maruziyet
Sırt ağrısı	Ayakta durma, yük taşıma ve duruş vaziyeti
Varis veya diğer dolaşım problemleri, hemoroit	Uzun süreli ayakta durma veya oturma
Sık ve ani tuvalet ihtiyacı	Düzenli beslenme, yeme, içme imkanları Tuvaletin yakınlığı, uygunluğu, yıkanma imkanları Hijyen İş ve iş mahallini bırakmada zorluk
Beden ölçülerinin büyümesi Beden ölçülerinin büyümesinden dolayı beceriklilik, koordinasyon, hareket etme hızı ve uzanmada zorluk	Koruyucu elbise ve ekipmanın kullanılması Daralan çalışma alanı, yüksekte çalışma Uzanma ve eğilme gerektiren postürler Elle taşıma Dar alanlarda çalışmanın getirdiği problemler
Yorgunluk/stres	Fazla çalışma Akşam veya gece çalışması Dinlenme aralarının yetersizliği Uzun süreli çalışma İş yoğunluğu
Dengenin korunması (Emziren kadınlar için de geçerli)	Islak ve kaygan zeminlerde yapılan çalışmalar

"

MADDE 14 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 15 – Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

GENEL GEREKÇE

Gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanların işyerlerinde sağlık ve güvenliklerinin korunması, çalışma hayatında temel koruyucu düzenlemeler arasında yer almakta olup, bu kapsamda 16/8/2013 tarihli ve 28737 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ile hem iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler hem de işverenlerce sağlanması gereken emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarına ilişkin yükümlülükler birlikte düzenlenmiştir. Söz konusu Yönetmelik hem iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin düzenlemeleri içermekte hem de işyerinde kurulacak olan çocuk yurtlarının hizmetlerinin kuruluş, işletme, personel ve denetim gibi sosyal hizmet niteliği taşıyan ayrıntılı hükümlerini içermektedir. Özellikle çocuk bakım yurtlarına dair farklı idari alanlara giren düzenlemelerin bulunması ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dışında bu alanda yetki ve görev alanlarına sahip kamu kurumlarının olması sebebiyle sorunlar ortaya çıkmaktadır. Değişiklik ile esasen gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanların işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik tedbirleri düzenlemesi ve işverenlerin emzirme odası ile çocuk bakımevi sağlama yükümlülüklerine ilişkin genel çerçevenin düzenlenmesi amaçlanmıştır.

Ayrıca 2025 yılının "Aile Yılı" olarak ilan edilmesi ve sonrasında "Aile ve Nüfus On Yılı" vizyonu; doğurganlık hızının tarihin en düşük seviyelerine gerilemesi, evlenme oranlarının düşmesi gibi gerekçelerle hayata geçirilmiştir. Yine ailenin korunması ve nüfus yapısının desteklenmesi amacıyla işverenlere kadın çalışanları için emzirme odası ve çocuk bakımevi sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Yönetmeliğin "Tanımlar" başlıklı 4 üncü maddesi, uygulamada tereddütlere yol açan kavramları açıklığa kavuşturacak şekilde yeniden düzenlenmiş; "okul öncesi eğitim kurumu, kreş ve gündüz bakımevi" tanımı altında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığı mevzuatı kapsamında yer alan kurumların kapsanması amaçlanmıştır. Yapılan değişiklikle özellikle risk değerlendirmesi ve fiziksel, kimyasal, biyolojik ve ergonomik risklerin bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasına dair hususular güçlendirilmiş ve 19/10/1992 tarihli ve 92/85/AET sayılı İşyerinde Gebe, Yeni Doğum Yapmış veya Emziren İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin İyileştirilmesini Teşvik Edecek Önlemlerin Alınmasına Hakkında Avrupa Birliği Konsey Direktifine de uyum sağlanmıştır. Öte yandan, okul öncesi eğitim kurumu, gündüz bakımevi ve kreşlere ilişkin ayrıntılı işletme, personel, sağlık, beslenme, eğitim, denetim ve kayıt süreçlerine ilişkin düzenlemeler bu alanda düzenleme yapmakta olan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Millî Eğitim Bakanlığı'nın ilgili mevzuatlarına uygun olarak yenilenmiştir.

Sonuç olarak, söz konusu değişikliklerle Yönetmeliğin kapsamı iş sağlığı ve güvenliği esaslı düzenlenmiş ve çocuk bakım ve eğitim hizmetlerine ilişkin ayrıntılı hükümlerin ise bu alanda yetkili diğer Bakanlıkların mevzuatına uygun düzenlenmesi hedeflenmiştir.

GEBE VEYA EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARIYLA EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA DAİR YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA YÖNETMELİK KARŞILAŞTIRMA CETVELİ

GENEL GEREKÇE

Gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanların işyerlerinde sağlık ve güvenliklerinin korunması, çalışma hayatında temel koruyucu düzenlemeler arasında yer almakta olup, bu kapsamda 16/8/2013 tarihli ve 28737 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ile hem iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler hem de işverenlerce sağlanması gereken emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarına ilişkin yükümlülükler birlikte düzenlenmiştir. Söz konusu Yönetmelik hem iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin düzenlemeleri içermekte hem de işyerinde kurulacak olan çocuk yurtlarının hizmetlerinin kuruluş, işletme, personel ve denetim gibi sosyal hizmet niteliği taşıyan ayrıntılı hükümlerini içermektedir. Özellikle çocuk bakım yurtlarına dair farklı idari alanlara giren düzenlemelerin bulunması ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dışında bu alanda yetki ve görev alanlarına sahip kamu kurumlarının olması sebebiyle sorunlar ortaya çıkmaktadır. Değişiklik ile esasen gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanların işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik tedbirleri düzenlemesi ve işverenlerin emzirme odası ile çocuk bakımevi sağlama yükümlülüklerine ilişkin genel çerçevenin düzenlenmesi amaçlanmıştır.

Ayrıca 2025 yılının "Aile Yılı" olarak ilan edilmesi ve sonrasında "Aile ve Nüfus On Yılı" vizyonu; doğurganlık hızının tarihin en düşük seviyelerine gerilemesi, evlenme oranlarının düşmesi gibi gerekçelerle hayata geçirilmiştir. Yine ailenin korunması ve nüfus yapısının desteklenmesi amacıyla işverenlere kadın çalışanları için emzirme odası ve çocuk bakımevi sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Yönetmeliğin "Tanımlar" başlıklı 4 üncü maddesi, uygulamada tereddütlere yol açan kavramları açıklığa kavuşturacak şekilde yeniden düzenlenmiş; "okul öncesi eğitim kurumu, kreş ve gündüz bakımevi" tanımı altında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığı mevzuatı kapsamında yer alan kurumların kapsanması amaçlanmıştır. Yapılan değişiklikle özellikle risk değerlendirmesi ve fiziksel, kimyasal, biyolojik ve ergonomik risklerin bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasına dair hususular güçlendirilmiş ve 19/10/1992 tarihli ve 92/85/AET sayılı İşyerinde Gebe, Yeni Doğum Yapmış veya Emziren İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin İyileştirilmesini Teşvik Edecek Önlemlerin Alınmasına Hakkında Avrupa Birliği Konsey Direktifine de uyum sağlanmıştır. Öte yandan, okul öncesi eğitim kurumu, gündüz bakımevi ve kreşlere ilişkin ayrıntılı işletme, personel, sağlık, beslenme, eğitim, denetim ve kayıt süreçlerine ilişkin düzenlemeler bu alanda düzenleme yapmakta olan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Millî Eğitim Bakanlığı'nın ilgili mevzuatlarına uygun olarak yenilenmiştir.

Sonuç olarak, söz konusu değişikliklerle Yönetmeliğin kapsamı iş sağlığı ve güvenliği esaslı düzenlenmiş ve çocuk bakım ve eğitim hizmetlerine ilişkin ayrıntılı hükümlerin ise bu alanda yetkili diğer Bakanlıkların mevzuatına uygun düzenlenmesi hedeflenmiştir.

MADDE 1- 16/8/2013 tarihli ve 28737 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin adı "İşyerlerinde Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarına Dair Yönetmelik" şeklinde değiştirilmiştir.

MEVCUT METİN	TASLAK METİN
~~Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik~~	İşyerlerinde Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarına Dair Yönetmelik

Gerekçe: Yönetmeliğin yürürlükteki adı, düzenlemenin kapsam ve amacını daha açık ve güncel bir şekilde yansıtacak biçimde ve 92/85/EEC sayılı "İşyerinde gebe, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin sağlık ve güvenliğinin iyileştirilmesini teşvik edecek önlemlerin alınmasına ilişkin" AB Direktifi ile uyumlu olacak şekilde yeniden belirlenmiştir. Bu çerçevede, işyerlerinde gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın çalışanların sağlık ve güvenlik şartlarına vurgu yapılarak düzenlemenin "Amaç" başlıklı 1 inci maddesinde yapılan değişikliğin netleştirilmesi hedeflenmiştir.

MADDE 2- Aynı Yönetmeliğin 1 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve işverenin emzirme odası ile kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu sağlama yükümlülüğüne dair usul ve esasları belirlemektir."

MEVCUT METİN	TASLAK METİN
Amaç **MADDE 1** – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve ~~bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını~~ belirlemektir.	**Amaç** **MADDE 1** – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve işverenin emzirme odası ile kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu sağlama yükümlülüğüne dair usul ve esasları belirlemektir.

Gerekçe: Amaç maddesi emzirme odası ile kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu terimlerine uygun şekilde değiştirilmiştir.

MADDE 3- Aynı Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) ve (d) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı fıkraya aşağıdaki bent eklenmiştir.

"c) Emzirme odası: Çalışanların çocuklarını emzirmeleri veya anne sütü sağımı yapmaları için uygun hijyen ve saklama koşullarının sağlandığı odaları,

d) Kreş ve gündüz bakımevleri: 27/6/2026 tarihli ve 33293 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununa Göre Açılacak Kreş ve Gündüz Bakımevleri Hakkında Yönetmelik veya 30/4/2015 tarihli ve 29342 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Özel Kreş ve Gündüz Bakımevlerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında yetkilendirilen kuruluşları,"

"e) Okul öncesi eğitim kurumu: 26/7/2014 tarihli ve 29072 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği kapsamında yetkilendirilen okul öncesi eğitim çağı çocuklarına eğitim veren anaokulu, ana sınıfı ile uygulama sınıfını,"

MEVCUT METİN	TASLAK METİN
Tanımlar **MADDE 4** – (1) Bu Yönetmelikte geçen; …	**Tanımlar** **MADDE 4** – (1) Bu Yönetmelikte geçen; …

c) Emzirme odaları: Çalışanların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ayrılan odaları, … d) Yurt/Çocuk bakım yurdu/Kreş: 26/7/2014 tarihli ve 29072 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği hükümlerine göre ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerleri,	c) Emzirme odası: Çalışanların çocuklarını emzirmeleri veya anne sütü sağımı yapmaları için uygun hijyen ve saklama koşullarının sağlandığı odaları, … d) Kreş ve gündüz bakımevi: 27/6/2026 tarihli ve 33293 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununa Göre Açılacak Kreş ve Gündüz Bakımevleri Hakkında Yönetmelik veya 30/4/2015 tarihli ve 29342 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Özel Kreş ve Gündüz Bakımevlerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında yetkilendirilen kuruluşları, e) Okul öncesi eğitim kurumu: 26/7/2014 tarihli ve 29072 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği kapsamında yetkilendirilen okul öncesi eğitim çağı çocuklarına eğitim veren anaokulu, ana sınıfı ile uygulama sınıfını,
Gerekçe: Yönetmeliğin "Tanımlar" başlıklı mevcut 4 üncü maddesi, uygulamada ortaya çıkan ihtiyaçlar ve ilgili mevzuatla uyum sağlanması amacıyla yeniden düzenlenmiştir. Bu kapsamda "emzirme odası" tanımı, çalışanların yalnızca emzirme ihtiyacını karşılamalarını değil, aynı zamanda anne sütü sağımı yapabilmeleri ve bu süreçte gerekli hijyen ile saklama koşullarının sağlanabilmesini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu tanımları ise hem Millî Eğitim Bakanlığı mevzuatı hem de Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından düzenlenen ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınarak güncellenerek terim birliğinin sağlanması hedeflenmiştir.	
MADDE 4- Aynı Yönetmeliğin 5 inci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "oda ve yurtlarla" ibaresi "emzirme odası, kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumlarıyla" şeklinde, dördüncü fıkrasında yer alan "Oda ve yurt açma" ibaresi "Emzirme odası, kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu sağlama" şeklinde ve aynı fıkrada yer alan "oda, yurt, kreş" ibaresi "emzirme odası, kreş, gündüz bakımevi, okul öncesi eğitim kurumu" şeklinde değiştirilmiştir.	
MEVCUT METİN	**TASLAK METİN**
İKİNCİ BÖLÜM **Genel ve Özel Hükümler** **Uygulamada öncelik** **MADDE 5 –** … (3) Bu Yönetmeliğin oda ve yurtlarla ilgili dördüncü bölümünde yer alan hükümlerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 1 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamına giren çalışanlar için	**İKİNCİ BÖLÜM** **Genel ve Özel Hükümler** **Uygulamada öncelik** **MADDE 5 –** … (3) Bu Yönetmeliğin emzirme odası, kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumlarıyla ilgili dördüncü bölümünde yer alan hükümlerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 1 inci maddesinin

uygulanmasında, 8/12/1987 tarihli ve 19658 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik hükümleri saklıdır. (4) ~~Oda ve yurt açma~~ yükümlülüğü için çalışan sayısı bakımından statü ayrımı yapılmaksızın 6331 sayılı Kanuna tabi bütün çalışanlar hesaba katılır. Ancak bu çalışanların kendi özel mevzuatlarına göre kurulmuş ~~oda, yurt, kreş~~ veya çocuk bakımevinin bulunması halinde söz konusu yükümlülük yerine getirilmiş sayılır.	birinci fıkrası kapsamına giren çalışanlar için uygulanmasında, 8/12/1987 tarihli ve 19658 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik hükümleri saklıdır. (4) Emzirme odası, kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu sağlama yükümlülüğü için çalışan sayısı bakımından statü ayrımı yapılmaksızın 6331 sayılı Kanuna tabi bütün çalışanlar hesaba katılır. Ancak bu çalışanların kendi özel mevzuatlarına göre kurulmuş emzirme odası, kreş, gündüz bakımevi, okul öncesi eğitim kurumu veya çocuk bakımevinin bulunması halinde söz konusu yükümlülük yerine getirilmiş sayılır.
Gerekçe: Yapılan değişiklik ile Yönetmeliğin "Tanımlar" başlıklı mevcut 4 üncü maddesindeki "emzirme odası" ve "kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu" tanımlarında yapılan değişikliğin ilgili maddeye yansıtılması amaçlanmıştır.	
MADDE 5- Aynı Yönetmeliğin 6 ncı maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. "İşverenin yükümlülükleri MADDE 6 – (1) İşveren, gebe veya emziren çalışanlar açısından sağlık ve güvenlik riskleri, bu risklerin gebelik ve emzirme dönemleri üzerindeki olası etkileri ile alınacak önlemleri belirlemek amacıyla EK-I'de yer alan etkenler ve çalışma koşulları başta olmak üzere risk taşıyan tüm faaliyetler için çalışanların maruziyetinin şeklini, düzeyini ve süresini değerlendirir. (2) Değerlendirme sonuçlarının, gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için bir risk ile gebelik veya emzirme üzerinde bir etki ortaya çıkarması durumunda işveren, çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini geçici olarak ayarlayarak çalışanın bu risklere maruz kalmasını önlemek için EK-II'de yer alan hususlar başta olmak üzere gerekli önlemleri alır. (3) Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin ayarlanması mümkün değilse veya işyeri hekimi tarafından gerekli görülmesi halinde, işveren ilgili çalışanı başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır. Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz. (4) Çalışanın başka bir işe aktarılması mümkün değilse gebelik veya emzirme dönemi içinde, isteği halinde, çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. (5) İşveren, gebe veya emziren çalışanlar ile işyerinde görevlendirilen çalışan temsilcilerini, birinci fıkra kapsamında gerçekleştirilen değerlendirmenin sonuçları ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınacak tüm önlemler hakkında bilgilendirir. (6) İşveren, gebe veya emziren çalışanları EK-III'te belirtilen etkenlere ve çalışma koşullarına maruz kalma riski bulunan işlerde hiçbir koşulda çalıştıramaz. (7) İşveren, işyeri hekimi tarafından yapılan düzenli takiplerde, gebe çalışanın bir sağlık problemi ile karşılaşması halinde, işyerinde çalışanı etkileyebilecek hal ve durumlara karşı EK-IV'te yer alan gebe çalışanların sağlığını izleme formundaki hususlar başta olmak üzere gerekli tedbirleri alır."	
MEVCUT METİN	**TASLAK METİN**

~~Bilgilendirme ve değerlendirme~~ **~~MADDE 6~~** – ~~(1) Çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işverenini bilgilendirir.~~ ~~(2) İşveren, gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirir. Bu değerlendirme sonucuna göre EK-I'de belirtilen genel ve özel önlemleri alır.~~ ~~(3) İşveren, işyerindeki maruziyetin şeklini, düzeyini ve süresini EK-II ve EK-III'teki etkenler, süreçler, çalışma koşulları veya özel bir riske maruz kalma olasılığı bulunan işleri de;~~ ~~a) sağlık ve güvenlik risklerinin, gebe veya emziren çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemek~~ ~~b) alınacak önlemleri kararlaştırmak~~ ~~üzere değerlendirir. Bu değerlendirmede kişisel olarak çalışanı etkileyen psikososyal ve tıbbi faktörleri de dikkate alır.~~ ~~(4) Gebe veya emziren çalışan, işyerinde yapılan değerlendirmenin sonuçları ile sağlık ve güvenlik amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilir.~~	**İşverenin yükümlülükleri** **MADDE 6** – (1) İşveren, gebe veya emziren çalışanlar açısından sağlık ve güvenlik riskleri, bu risklerin gebelik ve emzirme dönemleri üzerindeki olası etkileri ile alınacak önlemleri belirlemek amacıyla EK-I'de yer alan etkenler ve çalışma koşulları başta olmak üzere risk taşıyan tüm faaliyetler için çalışanların maruziyetinin şeklini, düzeyini ve süresini değerlendirir. (2) Değerlendirme sonuçlarının, gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için bir risk ile gebelik veya emzirme üzerinde bir etki ortaya çıkarması durumunda işveren, çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini geçici olarak ayarlayarak çalışanın bu risklere maruz kalmasını önlemek için EK-II'de yer alan hususlar başta olmak üzere gerekli önlemleri alır. (3) Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin ayarlanması mümkün değilse veya işyeri hekimi tarafından gerekli görülmesi halinde, işveren ilgili çalışanı başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır. Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz. (4) Çalışanın başka bir işe aktarılması mümkün değilse gebelik veya emzirme dönemi içinde, isteği halinde, çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. (5) İşveren, gebe veya emziren çalışanlar ile işyerinde görevlendirilen çalışan temsilcilerini, birinci fıkra kapsamında gerçekleştirilen değerlendirmenin sonuçları ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınacak tüm önlemler hakkında bilgilendirir. (6) İşveren, gebe veya emziren çalışanları EK-III'te belirtilen etkenlere ve çalışma koşullarına maruz kalma riski bulunan işlerde hiçbir koşulda çalıştıramaz. (7) İşveren, işyeri hekimi tarafından yapılan düzenli takiplerde, gebe çalışanın bir sağlık problemi ile karşılaşması halinde, işyerinde çalışanı etkileyebilecek hal ve durumlara karşı EK-IV'te yer alan gebe çalışanların sağlığını izleme formundaki hususlar başta olmak üzere gerekli tedbirleri alır.

Gerekçe: Düzenlenen madde ile Yönetmelik eklerinin sadeleştirilmesi ve risk değerlendirmesi hiyerarşisine uygun şekilde sunulması amaçlanmıştır. Öncesinde var olan ve yürürlükteki Yönetmelikte düzenlenen işverene ait yükümlülüklerin de 6 ve 7 inci maddelerden alınıp "İşveren yükümlülükleri" başlığı altında yeniden düzenlenmesi amaçlanmıştır.

MADDE 6- Aynı Yönetmeliğin 7 nci maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Çalışanın yükümlülükleri

MADDE 7 – (1) Gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışan, durumu hakkında işverenini bilgilendirir.

(2) Çalışan, işveren tarafından belirlenen sağlık ve güvenlik önlemleri ile iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uyar."

MEVCUT METİN	TASLAK METİN
~~**Değerlendirme sonuçlarını izleyen eylem**~~ ~~**MADDE 7** – (1) Değerlendirme sonuçları, gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riskini veya çalışanın gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında işveren, ilgili çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde geçici olarak değiştirir.~~ ~~(2) Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması mümkün değilse, işveren ilgili çalışanı başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır.~~ ~~(3) Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz. Başka bir işe aktarılması mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.~~	**Çalışanın yükümlülükleri** **MADDE 7** – (1) Gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışan, durumu hakkında işverenini bilgilendirir. (2) Çalışan, işveren tarafından belirlenen sağlık ve güvenlik önlemleri ile iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uyar.

Gerekçe: Çalışan yükümlülüklerine dair madde tesis edilmiş ve çalışanların görevleri belirlenmiştir. Yönetmeliğin mevcut 6 ncı maddesinin birinci fıkrasında işvereni bilgilendirme hususu yer almakla birlikte, yeni doğum yapmış çalışanın da işvereni bilgilendirmesi hususu eklenmiştir.

MADDE 7- Aynı Yönetmeliğin 4 üncü bölümünün başlığı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Emzirme Odası, Kreş, Gündüz Bakımevi ve Okul Öncesi Eğitim Kurumu ile İlgili Genel Hükümler"

MEVCUT METİN	TASLAK METİN
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ~~**Oda ve Yurtlarla**~~ **İlgili Genel Hükümler** ~~**Oda ve yurt**~~ **açma yükümlülüğü**	**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM** **Emzirme Odası, Kreş, Gündüz Bakımevi ve Okul Öncesi Eğitim Kurumu ile İlgili Genel Hükümler**

Gerekçe: Hâlihazırda yürürlükteki Yönetmelikte emzirme odası ve çocuk bakım yurdu tek maddede ortak düzenlenmişken Taslak ile bu kavramlar iki yükümlülük olarak ayrılmıştır. Bu sebeple bölüm başlığı da değiştirilmiştir.

MADDE 8- Aynı Yönetmeliğin 13 üncü maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Emzirme odası açma yükümlülüğü

MADDE 13 – (1) İşveren; yaşları ve medeni hallerine bakılmaksızın, 100 ve daha fazla kadın çalışanı olan işyerlerinde bir emzirme odası kurar.

(2) İşveren, kurulacak emzirme odasının uygun havalandırma, aydınlatma ve hijyen şartlarına sahip olmasını ve düzenli olarak temizlenmesini sağlar."

MEVCUT METİN	TASLAK METİN
~~**Oda ve yurt**~~ **açma yükümlülüğü** **MADDE 13** – (1) Yaşları ve medeni halleri ~~ne olursa olsun, 100-150~~ kadın çalışanı olan işyerlerinde, ~~emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan~~ bir emzirme odasının kurulması ~~zorunludur.~~ ~~(2) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.~~ ~~(3) İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.~~ ~~(4) Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.~~ ~~(5) Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.~~	**Emzirme odası açma yükümlülüğü** **MADDE 13** – (1) İşveren; yaşları ve medeni hallerine bakılmaksızın, 100 ve daha fazla kadın çalışanı olan işyerlerinde bir emzirme odası kurar. (2) İşveren, kurulacak emzirme odasının uygun havalandırma, aydınlatma ve hijyen şartlarına sahip olmasını ve düzenli olarak temizlenmesini sağlar.

Gerekçe: Hâlihazırda yürürlükteki Yönetmelikte emzirme odası ve çocuk bakım yurdu tek maddede ortak düzenlenmişken Taslak ile bu kavramlar iki yükümlülük olarak ayrılmıştır. Bu sebeple 13 üncü madde "Emzirme odası açma yükümlülüğü" olarak düzenlenmiştir. Aile yılı kapsamında kadın çalışanların istihdamı açısından destekleyici düzenleme yapılmıştır..

MADDE 9- Aynı Yönetmeliğin 14 üncü maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu sağlama yükümlülüğü

MADDE 14 – (1) İşveren, yaşları ve medeni hallerine bakılmaksızın, 150 ve daha fazla kadın çalışanı olan işyerlerinde; 0-6 yaş grubu çocuklar için kreş, gündüz bakımevi veya okul öncesi eğitim kurumu sağlamakla yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüğünü aşağıdakilerden biri veya birkaçı ile yerine getirebilir:

a) İşveren, çalışanların çocukları için işyerinde kreş, gündüz bakımevi veya okul öncesi eğitim kurumu kurar.

b) İşveren, çalışanların çocukları için diğer işverenlerle ortaklaşa kreş, gündüz bakımevi veya okul öncesi eğitim kurumu kurar.

c) İşveren, kreş, gündüz bakımevi veya okul öncesi eğitim kurumları ile anlaşma yapar.

(2) Kamu kurum ve kuruluşlarınca açılacak çocuk bakımevleri hariç olmak üzere birinci fıkranın (a) ve (b) bentleri kapsamındaki kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumları ilgili Bakanlıkça yetkilendirilir.

(3) Birinci fıkranın (a) ve (b) bentleri kapsamındaki kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumlarının kuruluş ve işletilmesine dair giderler işverenlerce karşılanır.

(4) Kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu sağlama yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin ilçe sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır. Kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir."

MEVCUT METİN	TASLAK METİN
~~**Oda ve yurtlardan faydalanacaklar**~~ ~~**MADDE 14** – (1) Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara **(Değişik ibare:RG-7/9/2019-30881)** 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 **(Değişik ibare:RG-7/9/2019-30881)** 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 ilgilenebilirler.~~	**Kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu sağlama yükümlülüğü** **MADDE 14** – (1) İşveren, yaşları ve medeni hallerine bakılmaksızın, 150 ve daha fazla kadın çalışanı olan işyerlerinde; 0-6 yaş grubu çocuklar için kreş, gündüz bakımevi veya okul öncesi eğitim kurumu sağlamakla yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüğünü aşağıdakilerden biri veya birkaçı ile yerine getirebilir: a) İşveren, çalışanların çocukları için işyerinde kreş, gündüz bakımevi veya okul öncesi eğitim kurumu kurar. b) İşveren, çalışanların çocukları için diğer işverenlerle ortaklaşa kreş, gündüz bakımevi veya okul öncesi eğitim kurumu kurar. c) İşveren, kreş, gündüz bakımevi veya okul öncesi eğitim kurumları ile anlaşma yapar. (2) Kamu kurum ve kuruluşlarınca açılacak çocuk bakımevleri hariç olmak üzere birinci fıkranın (a) ve (b) bentleri kapsamındaki kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumları ilgili Bakanlıkça yetkilendirilir.

	(3) Birinci fıkranın (a) ve (b) bentleri kapsamındaki kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumlarının kuruluş ve işletilmesine dair giderler işverenlerce karşılanır. (4) Kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu sağlama yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin ilçe sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır. Kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.
Gerekçe: 2025 yılının "Aile Yılı" olarak ilan edilmesi ve sonrasında "Aile ve Nüfus On Yılı" vizyonu; doğurganlık hızının tarihin en düşük seviyelerine gerilemesi, evlenme oranlarının düşmesi gibi gerekçelerle hayata geçirilmiştir. Yine ailenin korunması ve nüfus yapısının desteklenmesi amacıyla işverenlere kadın çalışanları için emzirme odası ve çocuk bakımevi sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca Taslağa uygun şekilde terim birliğinin sağlanması amacıyla "kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumu" ifadeleri getirilmiş ve bu yükümlülük emzirme odası açmadan ayrılarak ayrı ifade edilmiştir. Bu kapsamda uygulamada işverenlere bu yükümlülüğün yerine getirilmesine dair olarak Yönetmelikte sunulan seçeneklerin daha net ifade edilmesi amaçlanmıştır. Ek olarak bu seçeneklerin bir veya daha fazlasının kullanımına da imkân verecek şekilde madde düzenlenmiştir. Madde kapsamında amaçlandığı üzere Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş kreş ve gündüz bakımevleri ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim kurumları kapsanacak şekilde düzenleme yapılmıştır. Yürürlükteki mevzuatta yer alan işyerinin sınırlarının belirlenmesine dair husus ise ilçe sınır olarak güncellenmiştir. Kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumlarının kuruluş veya işletilmesine dair giderlerin işverenlerce karşılanacağına dair düzenleme yapılmıştır.	
MADDE 10- Aynı Yönetmeliğin 15 inci, 16 ncı, 17 nci, 18 inci, 19 uncu, 20 nci, 21 inci, 22 nci ve 23 üncü maddeleri ile geçici 1 inci ve geçici 2 nci maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.	
MEVCUT METİN	**TASLAK METİN**

Kayıt ve çıkış **MADDE 15** – (1) Oda ve yurtlara kabul edilen çocuklar, EK-V'te belirtilen kayıt ve kabul defterine yazılır. (2) Oda ve yurtlardan tamamen ayrılan çocukların, ayrılış nedeni, tarihi, kiminle çıktığı, gözlem kağıdına ve kayıt kabul defterine işlenir. Çocuğun özel dosyası anne veya babasına verilir. **Oda ve yurtlarda bulundurulacak ilaç ve tıbbi gereçler** **MADDE 16** – (1) Oda ve yurtların gereken yerlerine çocukların vücut ısılarının ölçülmesi için termometreler konulur, buralarda EK-VI'daki çizelgede yazılı olan ve ayrıca işyerinde görevli hekim tarafından gerekli görülen ilaç ve tıbbi gereçler bulundurulur. Bunlar özel bir dolap içinde ve kolayca kullanılabilecek şekilde saklanır ve düzenli olarak işyerinde görevli hekim tarafından gözden geçirilerek bozulmuş veya kullanılmaz duruma gelmiş yahut tükenmiş bulunanların yerlerine yenileri konulur. **Personel, yönetim ve gözetim** **MADDE 17** – (1) Oda ve yurtlarda çalışacak yönetici, sağlık personeli ve diğer personelin nitelikleri ve görevleri aşağıda belirtilmiştir; a) Yönetici: Oda ve yurtların amacına uygun olarak, işleyişle ilgili idari konulardaki her türlü işlerden ve oda ve yurtlardaki çocukların sağlık kurallarına uygun bir ortam içinde yaşama, gelişme ve eğitimlerinin sağlanmasından birinci derecede sorumlu olmak üzere aşağıdaki niteliklerden birine sahip kişilerden biri yönetici olarak görevlendirilir: 1) Eğitim yönetimi, sosyal hizmetler, çocuk gelişimi ve eğitimi, okul öncesi eğitim, psikoloji, çocuk sağlığı veya çocuk gelişimi ve anaokulu alanlarından birinde yükseköğrenim görmüş olmak, 2) Okul öncesi öğretmeni unvanını almış olmak. b) Sağlık personeli: Oda ve yurtlar, işyeri hekiminin tıbbi gözetimi altındadır. Çocukların sağlık durumları düzenli aralıklarla kontrol edilir ve gereği yapılır. İşyeri hekimi ile işyeri hemşiresi, çocukların periyodik sağlık kontrollerini yapmak, sağlıkla ilgili kayıtlarını tutmak, salgın ve bulaşıcı hastalıklara karşı gerekli önlemleri	**Kayıt ve çıkış** **MADDE 15** – Mülga **Oda ve yurtlarda bulundurulacak ilaç ve tıbbi gereçler** **MADDE 16** – Mülga **Personel, yönetim ve gözetim** **MADDE 17** – Mülga **Çocukların muayeneleri** **MADDE 18** – Mülga **Çocukların beslenmesi** **MADDE 19** – Mülga **Çocukların eğitim ve geliştirilmeleri** **MADDE 20** – Mülga **İşverenin yükümlülüğü** **MADDE 21** – Mülga **Ortaklaşa kurulan oda ve yurtların yönetimi** **MADDE 22** – Mülga **Emzirme odası ve çocuk bakımevlerinin bildirilmesi** **MADDE 23** – Mülga **Bildirim yükümlülüğü** **GEÇİCİ MADDE 1** – Mülga **İşyerlerinde açılan oda ve yurtlarla ilgili bildirim** **GEÇİCİ MADDE 2** – Mülga

almak veya aldırmak, sağlık ve temizlik yönünden gerekli denetimleri yapmakla görevlidir.

e) Diğer personel:

1) Oda ve yurtların emzirme odalarında her 10 çocuk için bir kadın çocuk bakıcısı bulundurulur. Çocuk bakıcılarından en az birinin Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu veya benzeri mesleklerden olması zorunludur. Yurtlarda, her 20 çocuk için bir çocuk bakıcısı ile Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu veya benzeri meslek mensubu eleman bulundurulur.

2) Oda ve yurtlardaki toplam çocuk ve grup sayısına göre beslenme, temizlik ve diğer hizmetler için yeterli sayıda personel istihdam edilir. Bu personel için en az ilkokul diploması veya okur yazarlık belgesi almış ve sağlıklı olma şartı aranır.

ç) Yukarıda belirtilen personel dışında, işverence gerekli görüldüğü takdirde, sosyal hizmet uzmanı, beslenme uzmanı ve psikolog, Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunlarıyla müzik, güzel sanatlar ve spor dalında ihtisas sahibi elemanlar görevlendirilebilir. Bunlar kendi alanları ile ilgili çalışma programları çerçevesinde faaliyet gösterirler.

d) Oda ve yurtlarda bulunan çocukların korunmaları amacıyla buralarda çalıştırılacak tüm personelin işe girişte ve periyodik olarak akıl ve vücut sağlığı ve bulaşıcı hastalıklar yönünden sağlık kontrolü yapılır. Bulaşıcı hastalığı bulunanlar ile çocukların sağlık ve gelişimlerini olumsuz etkileyebilecek personel çalıştırılmaz.

Çocukların muayeneleri

MADDE 18 – (1) Oda ve yurtlara kabul edilecek çocuklar önce gözlem odasına alınır ve işyeri hekiminin muayenesinden geçirilir. Bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığı bulunmayan veya portör olmayan çocuklar hakkında rapor düzenlenir, raporlar çocukların özel dosyalarında saklanır.

(2) Bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığı olanlar, hastalık kuşkusu bulunanlar veya portör olan çocuklar, sağlıklı olduklarının belirlenmesine kadar oda ve yurtlara alınmazlar.

(3) Bulaşıcı hastalığa tutulan veya tutulduğundan şüphe edilen

oda ve yurtlarda bulunan çocuklar işyeri hekimine muayene ettirilmek üzere derhal gözlem odalarına alınırlar. Muayene sonucunda bulaşıcı veya tehlikeli bir hastalığa tutulduğu anlaşılan çocuklar, işyeri hekimince bir sağlık kuruluşuna gönderilir ve durumuyla ilgili olarak velisi bilgilendirilir.

(4) Oda veya yurda kabul edilen her çocuk için EK-VII'de yer alan gözlem kağıdı doldurulur ve özel dosyasına konur. Çocuklar burada kaldığı sürece, onların sağlık ve genel gelişme durumları, beden yapıları ve ruhsal özellikleri düzenli aralıklarla işyeri hekimince EK-VIII'de yer alan sağlık muayenesi kağıtlarına işlenir.

(5) Oda ve yurtlarda kalan çocukların aşılarının yapılıp yapılmadığı işyeri hekimince takip edilir, çocukların aşısız veya eksik aşılı olduğunun tespiti durumunda çocuğun kayıtlı bulunduğu aile hekimine götürülmesi hususunda velileri bilgilendirilir.

Çocukların beslenmesi

MADDE 19 – (1) Oda ve yurtlarda, çocukların ihtiyaçlarına göre gerekli besinler, kahvaltıları ve yemekleri verilir. Yemek listeleri ve tamamlayıcı beslenmenin düzenlenmesinde işyeri hekiminin görüşleri alınır.

(2) Çocuklara ayrıca, günde 250'şer gram dayanıklı veya pastörize, yoksa kaynamış süt veya yoğurt verilir.

Çocukların eğitim ve geliştirilmeleri

MADDE 20 – (1) Oda ve yurtlarda, çocuklara psikososyal gelişimlerini sağlayacak okul öncesi eğitimlerin verilmesi sağlanır.

İşverenin yükümlülüğü

MADDE 21 – (1) Oda ve yurtların bina, kuruluş, döşeme, araç, gereç, taşıt, beslenme gibi giderlerinin tamamı işverenlerce karşılanır.

(2) Buralar, ayda en az bir defa işveren veya vekili tarafından denetlenir. İşveren, işveren vekili, işyeri hekimi veya bu birimlerin yönetim ve gözetiminden sorumlu olanlarca görülen eksiklikler derhal giderilir.

Ortaklaşa kurulan oda ve yurtların yönetimi

MADDE 22 – (1) Oda ve yurtlar birden çok işveren tarafından kurulduğu takdirde, bu işverenler veya işveren vekilleri, ayda en az bir

defa toplanarak bu yerlerin yönetimine dair kararları alırlar ve uygulanmasını sağlarlar. **Oda ve yurtların bildirilmesi** **MADDE 23** – (1) İşverenler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerinde açtıkları oda ve yurtlarla ilgili bilgi ve belgeleri, açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir rapor halinde Millî Eğitim Bakanlığı ile bağlı oldukları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne gönderirler. Bu raporda aşağıdaki hususlar belirtilir; a) İşyerinin unvanı, bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü sicil numarası ve adresi, b) İşyerinde çalıştırılan toplam çalışan sayısı ve kadın çalışan sayısı, c) Kuruma alınan çocuk sayısı, cinsiyeti, ç) Kurumun açık adresi, oda sayısı, oyun yerleri, bahçenin büyüklüğü, bakım ve eğitim araçlarının miktar ve çeşitleri. Bildirim yükümlülüğü **GEÇİCİ MADDE 1** – (1) Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce 4857 sayılı Kanun gereğince 23 üncü madde kapsamında yapılan bildirimler geçerli sayılır. İşyerlerinde açılan oda ve yurtlarla ilgili bildirim **GEÇİCİ MADDE 2** – (1) 23 üncü maddede yer alan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerinde açtıkları oda ve yurtlarla ilgili bildirim yapmayan işverenler 31/12/2013 tarihine kadar Millî Eğitim Bakanlığı ile bağlı oldukları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirim yapmak zorundadır.	

Gerekçe: Taslakta işyerlerinde işveren tarafından çocuk bakımevi sağlama yükümlülüğüne dair olarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş kreş ve gündüz bakımevleri ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim kurumları kapsanacak şekilde düzenleme yoluna gidilmiş ve yürürlük kapsamında da geçiş süreci öngörülmüş olduğundan çocuk bakım yurtlarına yönelik ifadelerin yürürlükten kaldırılması amaçlanmıştır.

MADDE 11- Aynı Yönetmeliğe aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Mevcut emzirme odası ve çocuk bakım yurtları

GEÇİCİ MADDE 3 – (1) İşverenler, işyerlerinde mevcut bulunan çocuk bakım yurtlarının, bu maddenin yayımı tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde, 14 üncü maddenin ikinci fıkrası uyarınca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından kreş veya gündüz bakımevi veya Millî Eğitim Bakanlığı tarafından okul öncesi eğitim kurumu olarak yetkilendirilmelerini sağlar.

(2) İşyerlerinde mevcut bulunan emzirme odaları, bu maddenin yayımı tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde bu Yönetmelik hükümlerine uygun hale getirilir."

MEVCUT METİN	TASLAK METİN
Yeni Madde	**Mevcut emzirme odası ve çocuk bakım yurtları** **GEÇİCİ MADDE 3** – (1) İşverenler, işyerlerinde mevcut bulunan çocuk bakım yurtlarının, bu maddenin yayımı tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde, 14 üncü maddenin ikinci fıkrası uyarınca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından kreş veya gündüz bakımevi veya Millî Eğitim Bakanlığı tarafından okul öncesi eğitim kurumu olarak yetkilendirilmelerini sağlar. (2) İşyerlerinde mevcut bulunan emzirme odaları, bu maddenin yayımı tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde bu Yönetmelik hükümlerine uygun hale getirilir."

Gerekçe: Mevcutta işveren tarafından kurulmuş olan kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumlarının geçerliliği ile kreş, gündüz bakımevi ve okul öncesi eğitim kurumları ile yapılan anlaşmaların geçerliliğine dair düzenleme yapılmıştır.

MADDE 12- Aynı Yönetmeliğin 25 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 25 – (1) Bu Yönetmeliğin;

a) 14 üncü maddesinin ikinci fıkrası 1/9/2027 tarihinde,

b) Diğer maddeleri ise yayımı tarihinde,

yürürlüğe girer."

MEVCUT METİN	TASLAK METİN
Yürürlük **MADDE 25** – (1) ~~Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe~~	**Yürürlük** **MADDE 25** – (1) Bu Yönetmeliğin;

~~girer.~~	a) 14 üncü maddesinin ikinci fıkrası 31/12/2027 tarihinde, b) Diğer maddeleri ise yayımı tarihinde, yürürlüğe girer.

Gerekçe: Yürürlük maddesi düzenlenmiş olup mevcutta yer alan çocuk bakım yurtlarının Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş kreş ve gündüz bakımevleri veya Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim kurumlarına uygun hale gelmesi için geçiş süreci düzenlenmiştir.

MADDE 13- Aynı Yönetmeliğin EK-I, EK-II, EK-III ve EK-IV'ü ekteki şekilde değiştirilmiş ve EK-V, EK-VI, EK-VII ve EK-VIII'i yürürlükten kaldırılmıştır.

EK-I

GEBE, YENİ DOĞUM YAPMIŞ VEYA EMZİREN ÇALIŞANIN SAĞLIK VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRİLMESİ GEREKEN ETKENLER VE ÇALIŞMA KOŞULLARI LİSTESİ

1- Mekanik titreşim ve/veya şok,
2- Özellikle sırt ve bel bölgesini ilgilendiren riskler içeren yüklerin taşınması,
3- Gürültü,
4- İyonize olmayan radyasyon,
5- Aşırı soğuk veya aşırı sıcak,
6- Çalışanların yaptığı işlerle bağlantılı hareketler ve duruşlar ile diğer fiziksel yükler, zihinsel ve fiziksel yorgunluk, görevi nedeniyle yapılması gereken işyeri dışına seyahatler.

EK-II

GEBE, YENİ DOĞUM YAPMIŞ VEYA EMZİREN ÇALIŞANIN SAĞLIK VE GÜVENLİĞİ İÇİN ALINACAK ÖNLEMLER

a) Fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile ilgili olarak; gebe veya emziren çalışanın çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir, söz konusu çalışanların çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe çalışanların çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler alınır.

b) Duruş problemleri ile ilgili olarak; çalışma mahalli ve çalışma düzeni, gebe veya emziren çalışanların duruş problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenlenir, mümkün olduğu durumlarda oturarak çalışmaları sağlanır. Gebeliğin durumuna göre yorgunluğun ve diğer duruş problemlerinin azaltılması veya ortadan kaldırılması için dinlenme araları ihtiyaca göre daha sık ve uzun olarak düzenlenir. Alınacak önlemler, çalışanların yaptıkları işle bağlantılı hareketleri, duruşları, zihinsel ve bedensel yorgunluğu da kapsar.

c) Yüksekte çalışmalarda, gebe çalışanın çalışma yerlerinin platform, merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde olmaması için gerekli düzenlemeler yapılır.

ç) Çalışma saatleri ve çalışma hızı ile ilgili olarak; çalışma hızının, saatlerinin ve işteki yoğunluğun çalışanın önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartlar sağlanır.

d) Gebe çalışanın yalnız çalıştırılmaması esastır. Ancak zorunluluk halinde gebe çalışanın yalnız çalıştırılması gerektiğinde işyerinde

bulunan diğer çalışanlarla kolayca iletişim sağlayabilmeleri için gerekli önlemler alınır. Ayrıca çalışanın uygun tıbbi ve diğer destekleri alabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılır, acil yardım prosedürlerinde bu durum göz önüne alınır.

e) İş stresi ile ilgili olarak; gebe veya emziren çalışanı, çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ve üçüncü kişilerle ilişkiler, iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerine yönelik koruyucu önlemler alınır. Düşük veya ölü doğum yapmış veya doğumdan sonra bebeğini kaybetmiş çalışanı stresten korumak için itina gösterilir.

f) Gebe çalışanın, ayakta çalışması gereken işlerde, mümkün olan durumlarda oturması sağlanır, sürekli oturarak veya sürekli ayakta çalışması engellenir, çalışmanın böyle düzenlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda dinlenme araları artırılır, hamileliğin gelişimine göre gerekli önlemler alınır.

g) Dinlenme ve diğer iyileştirici olanakların sağlanması ile ilgili olarak; gebe çalışanın sigarasız ve dumansız bir ortamda gerekli aralıklarla oturarak veya rahatça uzanacak şekilde fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmesini sağlayacak şartlar temin edilir. Gebe veya emziren çalışanın sık tuvalete gitme ihtiyacı göz önüne alınarak uzun süreli çalışmalar ve ekip çalışmaları bu gereksinime uygun olarak düzenlenir, ayrıca enfeksiyon ve diğer hastalıklara karşı gerekli hijyen şartları sağlanır. Gebe veya emziren çalışanın, kişisel ihtiyaçları göz önüne alınarak, beslenme molasının, temiz içme suyu temininin ve diğer ihtiyaçlarının kendileriyle de istişare edilerek karşılanması sağlanır.

ğ) Çalışanları titreşimin olumsuz etkilerinden korumak için vücudun alt kısmını, özellikle karın bölgesini etkileyen düşük frekanslı uzun süreli titreşime ve sürekli sarsıntıya maruziyeti önleyecek tedbirler alınır.

h) Gebe veya emziren çalışanların iyonize olmayan radyasyon kaynaklarından etkilenmesini önleyecek tedbirler alınır.

ı) Gebe veya emziren çalışanların yaptığı işin niteliği göz önünde bulundurularak çalıştığı yerlerin sıcaklığının ve basıncının sağlık ve güvenlik riski yaratmayacak düzeyde olması sağlanır.

i) Gebe veya emziren çalışan, yaptığı işin gerektirmesi halinde, kendisi tamamen koruyacak şekilde vücuduna uygun ve hareketlerine engel olmayan kişisel koruyucu donanım temin edilir ve vücut ölçüleri değiştikçe gerekmesi halinde yenilenir.

EK-III
GEBE VEYA EMZİREN ÇALIŞANLARIN MARUZ KALMALARI DURUMUNDA ÇALIŞTIRILMALARININ YASAK OLDUĞU ETKENLER VE ÇALIŞMA KOŞULLARI LİSTESİ

A) Fiziksel Etkenler

1- Gebe çalışanların ani darbeler, sarsıntı, uzun süreli titreşime maruz kalınan işler ve iş makinelerinde çalıştırılmaları yasaktır.

2- Gebe çalışanların en düşük maruziyet eylem değeri olan 80 dB(A) aşan gürültülü ortamda kişisel koruyucu donanım kullanarak dahi çalıştırılmaları yasaktır.

3- Gebe veya emziren çalışanların, iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu ve radyasyonla kirlenmiş olan yerlerde ve işlerde çalıştırılmaları yasaktır. Bu gibi yerlere girilmemesi için uyarı levhaları yerleştirir.

4- Gebe çalışanların, hiperbarik atmosferde (örneğin basınçlı muhafazalar ve su altı dalışı) çalıştırılmaları yasaktır.

B) Biyolojik etkenler

1- Gebe veya emziren çalışanın, 15/6/2013 tarihli ve 28678 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelikte tanımlanan grup 2, grup 3 ve grup 4 biyolojik etkenlerin risk teşkil ettiği yerlerde ve işlerde

çalıştırılmaları yasaktır. Ancak çalışanın bağışıklığı varsa durum değerlendirilmesi yapılarak çalışmasına izin verilebilir.
2- Gebe çalışanların, bu tür etkenlere karşı aşılama yoluyla yeterince korunduğu kanıtlanmadıkça, toksoplazma ve rubivirüse maruz kalmaları yasaktır.

C) Kimyasal maddeler

1- Gebe veya emziren çalışanların, kurşun ve kurşun türevleri (bu maddelerin insan organizması tarafından absorbe edilebildiği sürece) ile çalıştırılmaları yasaktır.
2- Gebe çalışan ve anne karnındaki çocuğun (fetüsün) sağlığını tehlikeye attığı bilinen ve 11/12/2013 tarihli ve 28848 (mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Maddelerin ve Karışımların Sınıflandırılması, Etiketlenmesi ve Ambalajlanması Hakkında Yönetmeliğe göre aşağıda yer alan sınıflandırılma kriterlerinden bir ya da birden fazla sınıflandırma kriterine sahip kimyasal maddelerle gebe çalışanların çalıştırılmaları yasaktır:

- Eşey Hücre Mutajeni, Kategori 1A, 1B veya 2 (H340, H341),
- Kanserojen, Kategori 1A, 1B veya 2 (H350, H350i, H351),
- Üreme Sistemi için Toksik, Kategori 1A, 1B veya 2 veya emzirme üzerinde/yoluyla olan etkiler için ek kategori (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
- Belirli hedef organ toksisitesi-tek maruziyet, Kategori 1 veya 2 (H370, H371).

3- Gebe çalışanların 6/8/2013 tarihli ve 28730 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin Ek-1'inde yer alan kimyasal maddeler ile çalıştırılmaları da yasaktır.
4- Gebe çalışanların;
- Civa ve civa türevleri,
- Antimikrobiyal ilaçlar,
- Karbonmonoksit,
- Deriden emilimi bilinen ve tehlikeli olan kimyasal maddeler ile

Çalışmaları veya maruz kalmaları yasaktır.

4. Çalışma Koşulları

1- Gebe veya emziren çalışanların, yeraltı maden işlerinde çalıştırılmaları yasaktır.
2- Gebe çalışanların kendilerinin ve bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde elle taşıma, yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırılmaları yasaktır.

EK-IV
GEBE ÇALIŞANLARIN SAĞLIĞINI İZLEME FORMU

Gebelikte karşılaşılan sağlık problemleri	İşyerinde çalışanı etkileyen hal ve durumlar

Sabah kusmaları	Erken Çalışma Saatleri Güçlü havalandırma veya mide bulantılarına neden olabilecek kokulara veya kötü havalandırmaya maruziyet
Sırt ağrısı	Ayakta durma, yük taşıma ve duruş vaziyeti
Varis veya diğer dolaşım problemleri, hemoroit	Uzun süreli ayakta durma veya oturma
Sık ve ani tuvalet ihtiyacı	Düzenli beslenme, yeme, içme imkanları Tuvaletin yakınlığı, uygunluğu, yıkanma imkanları Hijyen İş ve iş mahallini bırakmada zorluk
Beden ölçülerinin büyümesi Beden ölçülerinin büyümesinden dolayı beceriklilik, koordinasyon, hareket etme hızı ve uzanmada zorluk	Koruyucu elbise ve ekipmanın kullanılması Daralan çalışma alanı, yüksekte çalışma Uzanma ve eğilme gerektiren postürler Elle taşıma Dar alanlarda çalışmanın getirdiği problemler
Yorgunluk/stres	Fazla çalışma Akşam veya gece çalışması Dinlenme aralarının yetersizliği Uzun süreli çalışma İş yoğunluğu
Dengenin korunması (Emziren kadınlar için de geçerli)	Islak ve kaygan zeminlerde yapılan çalışmalar

EK-V
Mülga
EK-VI
Mülga

EK-VII Mülga **EK-VII** Mülga
Gerekçe: Yönetmelik ekleri gebe ve emziren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği risklerinden korunmasını sağlayacak şekilde hiyerarşi içerisinde verilmiş ve uygulama bulmayan eklerin ise yürürlükten kaldırılması amaçlanmıştır. Yönetmelik ekleri 19/10/1992 tarihli ve 92/85/AET sayılı İşyerinde Gebe, Yeni Doğum Yapmış veya Emziren İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin İyileştirilmesini Teşvik Edecek Önlemlerin Alınmasına Hakkında Konsey Direktifine de uyum içerisinde düzenlenmiştir.
MADDE 14- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.
Gerekçe: Yürürlük maddesidir.
MADDE 15- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.
Gerekçe: Yürütme maddesidir.

EK-1

GÖRÜŞ BİLDİRME FORMU*

Görüş Bildiren Kurum:

Taslağın Geneli Üzerindeki Görüş ve Değerlendirme

Mevcut Metin	**Taslak Metin**	**Öneri/Teklif Metni**
Değerlendirme		
Değerlendirme		
Değerlendirme		
Değerlendirme		

NOT: Mevcut metin ve taslak metin sütunları karşılaştırma cetveli ile aynı renk ve biçimde oluşturulur. Teklif metni ile yapılacak değişiklikler ise farklı renkte gösterilir.