



İş Müfettişleri
Derneği

2026

EĞİTİM KATALOĞU



www.ismufder.org

@ ismufder

in iş-müfettişleri-derneği

X ismufder



İş Müfettişleri Derneği

Bişkek (8.Cd.) 169/4 Kat:2 Emek / ANKARA

Telefon: +90 530 641 50 37

+90 (312) 223 00 37

Fax: +90 (312) 223 00 37

E-Posta: dernek@ismufder.org

www.ismufder.org

Tasarım - Dizgi

andromedia
creative digital agency

www.andromediaco.com



**İş Müfettişleri
Derneği**

EĞİTİM KATALOĞU



İÇİNDEKİLER

Hakkımızda.....	5
Giriş.....	6
İş Hukuku Eğitim Modülleri.....	7
Modül 1: İşverenin İspat Yükü: Mevzuat ve Yargıtay Kararları Işığında	8
Modül 2: Alt İşverenlik ve Geçici İş İlişkisi	9
Modül 3: 4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Yönetmeliklerine Göre Kadın, Gebe, Emziren Çalışanların Bilmesi Gereken Hususlar	10
Modül 4: Atipik Çalışma Modelleri ve Uygulama Esasları.....	11
Modül 5: 4857 Sayılı İş Kanununda Doğru Bilinen Yanlışlar	12
Modül 5.1: Fazla Mesai, Hafta Tatili ve Bordro Uygulamaları.....	12
Modül 5.2: İş İlişkisinin Sonlanma Süreci (Tazminatlar ve İhbar Süreleri).....	13
Modül 5.3: İş Hukukunda İzin Hakları ve Bordro Uygulamaları.....	13
Modül 5.4: İş Hukukunda Disiplin ve Fesih Süreçleri.....	14
Modül 5.5: Prim, İkramiye ve Ek Ödemelerin Bordroya Yansıtılması.....	14
Modül 5.6: Gece Çalışması ve Ek Ödemeler	15
Modül 5.7: Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri.....	15
Modül 5.8: Fazla Çalışma ve Vardiya Düzenlemeleri.....	16
Modül 6: İşten Çıkarma Öncesi İletişim ve Müzakere Teknikleri	17
Modül 7: Toplu İşten Çıkarma ve Bildirim Yükümlülükleri.....	18
Modül 8: Haklı Fesih Sebepleri ve Uygulama Örnekleri	19
Modül 9: İşyerinde Disiplin Süreçleri ve Uygulama Örnekleri.....	20
Modül 10: Ücret Kesintileri ve Yasal Sınırları.....	21
Modül 11: İşçinin Haklı Fesih Sebepleri ve İşverenin Yükümlülükleri	22
Modül 12: İşyerlerinde Karşılaşılan Mobbing Vakaları	23
Modül 13: İşyerinde Ayrımcılık, Hukuki Sonuçları ve Çalışma Barışına Etkileri	24
Modül 14: İş Hukukunda Performans ve Disiplin Değerlendirmeleri.....	25
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Modülleri	27
İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yönetim Yaklaşımları ve Kurumsal Kültürün Rolü.....	28
Kişisel Korumacı Donanımların (KKD) Risk Analizine Göre Seçimi ve Belirlenmesi	29
İş Kazalarında Kurumsal Sorumluluk Zinciri.....	30
Psikososyal Riskler ve Kurum İklimi.....	31
Şantiyelerde Geçici Riskler ve Süreç Yönetimi.....	32
Alt Yüklenici Yönetiminde İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlulukları.....	33
İnşaat Projelerinde İSG Planlaması: Sağlık ve Güvenlik Planının Rolü ve Hazırlanması Aşamaları	34
Yüksekte Çalışma Kültüründe Güvenli Davranışın Teşviki.....	35
Şantiyelerde Periyodik Kontrol Belgesi Gerekli Ekipmanların Belgelendirme Süreci ve Sahada Alınması Gerekli Tedbirler	36
İnşaat Sektöründe Sık Karşılaşılan İş Sağlığı ve Güvenliği Eksiklikleri İçin Uygulanması Gerekli Önlemler	37
Patlamadan Korunma Dokümanının Amacı ve İçermesi Gereken Temel Unsurlar	38
İşyerlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Oluşturulması.....	39

HAKKIMIZDA

Türkiye’de çalışma yaşamının denetimi ve iş teftişi anlayışı, 1936 yılında ilk İş Yasası’nın yürürlüğe girmesiyle gündeme gelmiştir. Ancak “İş Teftiş Kurulu Başkanlığı” adıyla kurumsal bir yapıya 1979 yılında ulaşılmıştır.

1951 yılında yürürlüğe giren 81 sayılı ILO Sözleşmesi (“Sanayi ve Ticarete İş Teftişi”) doğrultusunda şekillenen İş Müfettişliği, ülkemizde çalışma hayatının denetimi ve geliştirilmesi bakımından temel bir kurumsal rol üstlenmiştir. Bu köklü mesleğin ortak sesi olmak amacıyla İş Müfettişleri Derneği 1998 yılında kurulmuştur.

Kuruluşumuzdan bu yana, çalışma yaşamına ilişkin güncel gelişmeleri değerlendirmek ve mesleğimizin etkinliğini artırmak amacıyla birçok bilimsel toplantı, kongre, panel ve sempozyum düzenledik.

1999 yılında dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Nami Çağan ve ILO Türkiye Temsilciliği’nin katılımıyla gerçekleştirilen “Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler ve Bakanlık Yapısındaki Etkileri” konulu konferans, derneğimizin ilk büyük etkinliği olmuştur.

Ardından 2002-2012 yılları arasında dört büyük “Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi”, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri” panelleri, “İş Güvencesi” ve “Bireysel İş Uyuşmazlıkları” sempozyumları ile çok sayıda çalıştay düzenlenmiştir.

Bu etkinliklerde akademisyenler, yargı mensupları, sosyal taraflar ve iş müfettişleri bir araya gelerek çalışma yaşamına ilişkin çözüm odaklı öneriler geliştirmiştir.

Derneğimiz, bugüne kadar 22 farklı yayına imza atmıştır. ILO’nun iş teftişine ilişkin temel yayınlarının Türkçe çevirileri, kongre ve çalıştay raporları, “İş Denetimi Bülteni”, “Teftiş Dergisi” gibi süreli yayınlarımızla mesleki bilgi birikimine katkı sağlamaktayız.

GİRİŞ

İş Müfettişleri Derneği olarak, çalışma hayatına ilişkin uzun yıllara dayanan saha tecrübemizi ve denetim birikimimizi iş dünyasıyla paylaşmayı temel bir sorumluluk olarak görüyoruz. Bu doğrultuda, çalışma barışının güçlendirilmesine katkı sunmak amacıyla işverenlere, meslek örgütlerine ve ilgili paydaşlara yönelik eğitim programları hazırlamış bulunmaktayız.

Çalışma yaşamında, aynı sektörde faaliyet gösteren işletmeler arasında dahi farklı uygulamalar ve ihtiyaçlar bulunduğu gerçeğinden hareketle; eğitim modüllerimiz geniş kapsamlı, yol gösterici ve uygulamaya dönük şekilde tasarlanmıştır. Her bir eğitim, katılımcı kurumun faaliyet alanı, sektör dinamikleri ve beklentileri dikkate alınarak özelleştirilmektedir. Bu kapsamda eğitim içerikleri, örnek olay analizleri ve eğitim süreleri kurumun ihtiyaçlarına göre yapılandırılmaktadır. Eğitim süreleri ve ücretleri ise, ilgili eğitim modülü belirlendikten sonra katılımcı profili ve kurumsal gereksinimlere göre netleştirilecektir.

Eğitimler, alanında deneyimli İş Müfettişleri tarafından sunulmakta olup ihtiyaçlara göre yüz yüze veya çevrimiçi (online) olarak gerçekleştirilebilmektedir. Eğitim programlarımız; İşin Yürütümü ile İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) olmak üzere iki ana bölüm altında sınıflandırılmıştır. Bununla birlikte, konular arası bağlantı gerektiren durumlarda modüller bütüncül bir yaklaşımla birlikte ele alınabilmektedir. Örneğin, "Fazla Çalışma Süreleri" konulu bir eğitim talebinde, konunun iş hukuku ve İSG boyutlarının birlikte değerlendirilmesi mümkün olup, bu durumda her iki alanda uzman eğitmenler sürece eşlik etmektedir.

Hazırlanan eğitim programları ile temel amacımız; çalışma hayatının gelişimine katkıda bulunmak, işçi ve işverenlere doğru bilgiye ulaşma imkânı sunmak ve uygulamada birliği desteklemektir.

İŞ HUKUKU EĞİTİM MODÜLLERİ



İşverenin İspat Yükü: Mevzuat ve Yargıtay Kararları Işığında

İşveren için kayıt tutmak sadece formalite değil, hukuki bir zorunluluktur. Ücret bordrosundan puantaj kayıtlarına, yıllık izin defterlerinden diğer belgelere kadar hangi kayıtların taraflar arasındaki uyuşmazlıklarda delil niteliği taşıdığını inceleyeceğiz.

Bu eğitim ile insan kaynakları profesyonelleri bu belgelerin önemi anlamakla birlikte söz konusu kayıtların hukuki açıdan değer taşıyabilmesi için gerekli olan şartlar hakkında bilgi sahibi olacaklar. Bu kazanımlarla yapılan işin önemi de somut olarak anlaşılacaktır.

Sonuç olarak işverenlerin en çok sorun yaşadıkları konulardan biri olan mevzuata uygun hareket ettiklerinin ispatı artık sorun olmaktan çıkacaktır.

Amaç:

İşverenlerin kayıt tutma yükümlülüğünün hukuki boyutunu anlamak ve iş uyuşmazlıklarında delil niteliği taşıyan belgeleri doğru şekilde hazırlayabilmesini sağlamak.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Profesyonelleri/Yöneticileri, Bordro Uzmanları, Avukatlar

Kazanımlar:

- İşverenin hangi belgeleri nasıl tutması gerektiğini öğrenmek
- Kayıtların hukuki delil niteliği kazanması için gereken şartları anlamak
- İş uyuşmazlıklarında ispat yükünü doğru yönetebilmek

Eğitim İçeriği:

1. İşverenin kayıt tutma yükümlülükleri
2. Ücret bordrosu, puantaj kayıtları, yıllık izin defteri ve diğer belgelerin önemi
3. Yargıtay kararları ve örnek olaylarla delil niteliği analizi
4. İşveren için uygulamada somut kazanımlar ve iyi uygulama örnekleri

Alt İşverenlik ve Geçici İş İlişkisi

Bu eğitimde, Asıl İşveren - Alt İşveren ilişkisinin hangi şartlarda ve nasıl kurulacağı, hangi durumların muvazaa olarak değerlendirildiği, katılımcılara yerleşik Yargıtay kararları ve örnek olaylar üzerinden aktarılacaktır.

Ayrıca, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı olan sorumlulukları da detaylı şekilde açıklanacaktır.

Geçici iş ilişkisinin hangi şartlarda ve nasıl kurulacağı da yine Yargıtay kararları ve örnek olaylarla katılımcılara sunulacaktır.

Bunun yanında, çalışma hayatında sık karşılaşılan ve işverenlerce sıklıkla ayırım yapılamayan geçici iş ilişkisi ile alt işveren arasındaki farklar da net bir şekilde ortaya konacaktır.

Amaç:

Asıl işveren-alt işveren ve geçici iş ilişkilerini hukuki çerçevede doğru şekilde anlamak ve işyerinde mevzuata uygun uygulamalar geliştirmek.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Yöneticileri, Avukatlar.

Kazanımlar:

- Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarını öğrenmek
- Alt işveren ve geçici iş ilişkileri arasındaki farkı ayırt edebilmek
- Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumluluklarını doğru uygulayabilmek
- Yargıtay kararları ve örnek olaylar ışığında mevzuata uygun süreçler geliştirebilmek

Eğitim İçeriği:

1. Asıl İşveren - Alt İşveren ilişkisinin hukuki çerçevesi
2. Alt işveren işçilerine karşı asıl işverenin sorumlulukları
3. Muvazaa ve ihlallerin örneklerle açıklanması
4. Geçici iş ilişkisi ve alt işveren arasındaki fark
5. Yerleşik Yargıtay kararları ve örnek olay analizi



4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Yönetmeliklerine Göre Kadın, Gebe, Emziren Çalışanların Bilmesi Gereken Hususlar

Yıllar itibarıyla kadın çalışanların işgücüne katılımının artmasıyla birlikte istihdamın önemli bir kısmı kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Gebe ve emziren çalışan rolünde de olan kadınların çalışma hayatına dâhil olması her açıdan önem arz etmektedir. Çalışma hayatında kadın çalışanlar başta olmak üzere işverenlerinin de kadın işçilere yönelik çalışma esaslarına tam olarak hâkim olmadıkları görülmektedir.

Gerçekleştirilecek olan bu eğitimde; gebe, emziren ve kadın çalışanların iş mevzuatı kapsamında haklarının neler olduğu incelenecek, işverenliklerin kadın çalışanlara karşı yasal sorumlulukları ele alınacak ve mevzuat kapsamında bilgilendirme yapılarak çalışma hayatında kadın işçinin önemi vurgulanacaktır.

Amaç:

İş yerlerinde gebe ve emziren işçi ayrımı yapılarak işçilerin mevzuata uygun şekilde çalışmalarını desteklemek ve çalışma barışını sağlamak hedeflenmektedir.

Hedef Kitle:

Kadın çalışanlar, İşveren Temsilcileri, Birim Yöneticileri, İnsan Kaynakları Birimleri

Kazanımlar:

- Gebe, emziren ve kadın işçilerin çalışma esaslarının öğrenilmesi

Eğitim İçeriği:

1. Yasal Mevzuat Çerçevesinde Erkek-Kadın İşçi, Gebe-Emziren İşçi Ayrımı
2. 4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri
3. Kapsamında İşverenin Kadın İşçilere Yönelik Yükümlülükleri
4. Kadın İşçilerin Çalışma Esaslarına İlişkin Uygulama Örnekleri



Atipik Çalışma Modelleri ve Uygulama Esasları

Küreselleşme ve dijitalleşme ile birlikte çalışma yaşamının değişmesi sonucunda atipik çalışma şekilleri ortaya çıkmış olup bu çalışma modelleri gün geçtikçe yaygınlaşmaktadır. İşverenler tarafında atipik çalışma modelleri arasındaki farkların bilinmesi önem taşımaktadır.

Bu eğitimle birlikte Mevsimlik, Uzaktan, Kısmi Süreli ve Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Platform Çalışması Uygulamalarının hangi şartlarda olduğu, işçilerin haklarının neler olduğu ve çalışma/çalıştırma esasları incelenecek olup somut örneklerle farkındalıkları artırılacaktır.

Amaç:

Bu eğitim, esnek ve atipik çalışma modellerinin hangi şartlarda uygulanabileceğini ve iş ilişkilerine etkilerini açıklamayı amaçlamaktadır. Katılımcılar, bu çalışma biçimlerinin yasal dayanaklarını ve pratikteki uygulamalarını öğrenecektir.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Yöneticileri, Avukatlar.

Kazanımlar:

- Atipik çalışma kavramının kapsamını ve çeşitlerini öğrenir.
- İş sözleşmesi düzenlerken dikkat edilmesi gereken hususları kavrar.
- İşçi ve işverenin hak ve yükümlülüklerini analiz eder.
- Uzaktan ve esnek çalışma düzenlerinde güvenlik ve performans yönetimini yorumlar.
- Platform ekonomisinde ortaya çıkan yeni iş modellerini değerlendirir.
- Atipik çalışma modellerinde hukuki riskleri tespit eder ve çözüm üretir.
- Mevzuata uyumlu uygulamalar geliştirme yetkinliği kazanır.

Eğitim İçeriği:

1. 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat
2. AB çalışma standartları ve ILO yaklaşımları
3. Sözleşmenin koşulları
4. Ücret, izin ve sosyal haklar
5. Eşit davranma ilkesi
6. Veri güvenliği ve işveren sorumlulukları
7. Süreklilik arz etmeyen işler
8. Dijital/emek platformları
9. Güncel tartışmalar ve yargı kararları
10. Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri
11. Somut örnekler ve vaka çalışmaları

4857 Sayılı İş Kanununda Doğru Bilinen Yanlışlar

İş hayatında en çok karşılaşılan sorunlardan biri, süre gelen işyeri uygulamalarından dolayı oluşan mevzuata aykırılıklardır. Çalışma hayatında işyeri uygulamalarının mevzuat açısından doğru olup olmadığı insan kaynakları birimi tarafından yeterince araştırılmamaktadır. Bu eğitim modülü ile insan kaynakları uzmanları ve ilgili birimlere farkındalık yaratmak hedeflenmektedir.

Bu modül çalışma mevzuatının tamina yayıldığı için alt başlıklar halinde sunulmuştur.

Modül 5.1: Fazla Mesai, Hafta Tatili ve Bordro Uygulamaları

Fazla mesai ve hafta tatili bordro hesaplamalarına ilişkin güncel yerleşik Yargıtay kararları ve yasal çerçeve ile hesaplama yöntemleri ele alınmaktadır.

Amaç:

Katılımcılara fazla mesai ve hafta tatili uygulamalarını doğru yönetme becerisi kazandırmak.

Hedef Kitle:

Bordro Uzmanları, İnsan Kaynakları Profesyonelleri

Kazanımlar:

- Fazla mesai ve hafta tatili hesaplamalarını yapabilme
- Bordroya doğru yansıtma
- Mahkeme kararlarına uygun uygulama

Eğitim İçeriği:

1. Fazla mesai ve hafta tatili mevzuatı
2. Bordro örnekleri ve hesaplama yöntemleri
3. Mahkeme kararları



Modül 5.2. İş İlişisinin Sonlanma Süreci (Tazminatlar ve İhbar Süreleri)

İşten çıkış sürecinde tazminat ve ihbar süreleri iş hukuku açısından kritik öneme sahiptir. Modül, hesaplama ve bordroya yansıtmayı ele alır.

Amaç:

Katılımcılara işten çıkış süreçlerinde doğru tazminat hesaplama becerisi kazandırmak.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Profesyonelleri/Yöneticileri, Avukatlar.

Kazanımlar:

- Kıdem ve ihbar tazminatlarını hesaplama
- Bordroya doğru yansıtma
- Mahkeme risklerini azaltma

Eğitim İçeriği:

1. Tazminat türleri ve hesaplama
2. Bordroya yansıtma yöntemleri
3. Örnek uygulamalar ve içtihatlar

Modül 5.3. İş Hukukunda İzin Hakları ve Bordro Uygulamaları

Yıllık izin ve mazeret izinleri bordro ve iş hukuku açısından önemli konulardır. Modül, izin hakları ve uygulama yöntemlerini inceler.

Amaç:

Katılımcılara izin haklarını ve bordro uygulamalarını öğretmek.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Profesyonelleri, Bordro Uzmanları.

Kazanımlar:

- Yıllık ve mazeret izinlerini hesaplayabilme
- Bordroya doğru yansıtma
- Mahkeme içtihatlarına uygun uygulama

Eğitim İçeriği:

1. Yıllık ve mazeret izin süreleri
2. Kullanım ve bordroya yansıtma
3. Örnek uygulamalar

Modül 5.4. İş Hukukunda Disiplin ve Fesih Süreçleri

Disiplin ve fesih süreçleri işveren için riskli alanlardır. Modül, hukuka uygun uygulama ve mahkeme örnekleri sunar.

Amaç:

Katılımcılara disiplin ve fesih süreçlerini doğru yönetme becerisi kazandırmak.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Yöneticileri, Avukatlar

Kazanımlar:

- Disiplin cezalarını doğru uygulama
- Fesih sürecinde hukuka uygun hareket etme
- Mahkeme içtihatlarına uygun karar alma

Eğitim İçeriği:

1. Disiplin süreci ve belgeler
2. Fesih prosedürleri
3. Mahkeme örnekleri

Modül 5.5. Prim, İkramiye ve Ek Ödemelerin Bordroya Yansıtılması

Prim ve ek ödemeler bordro uygulamalarında sık sorun yaratır. Modül, bordro ve mahkeme örnekleriyle konuyu derinlemesine ele alır.

Amaç:

Katılımcılara prim ve ikramiyelerin bordroya doğru yansıtılmasını öğretmek.

Hedef Kitle:

Bordro Uzmanları, İnsan Kaynakları Yöneticileri.

Kazanımlar:

- Prim ve ikramiye hesaplama
- Bordroya doğru yansıtma
- İşçilik alacaklarıyla uyum sağlama

Eğitim İçeriği:

1. Prim, ikramiye ve ek ödemeler
2. Bordro hesaplama örnekleri
3. Mahkeme kararları ve uygulama örnekleri

Modül 5.6. Gece Çalışması ve Ek Ödemeler

Gece çalışmaları özel ödeme hakları doğurur. Modül, hesaplama yöntemlerini ve uygulamaları örneklerle gösterir.

Amaç:

Katılımcılara gece çalışmasının bordroya yansımalarını öğretmek.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Profesyonelleri.

Kazanımlar:

- Gece çalışması hesaplama
- Ek ödemeleri doğru uygulama
- Mahkeme kararları ile uyum sağlama

Eğitim İçeriği:

1. Gece çalışma süreleri
2. Ek ödeme hesaplamaları
3. Örnek uygulamalar ve yargı kararları

Modül 5.7. Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri

Çalışma sürelerinin doğru yönetimi işveren ve işçi açısından kritik öneme sahiptir. Modül, günlük ve haftalık çalışma sürelerini, sınırları ve uygulama örneklerini kapsar.

Amaç:

Katılımcılara çalışma sürelerini doğru planlama ve yasal uyumu sağlama becerisi kazandırmak.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Yöneticileri, Bordro Uzmanları

Kazanımlar:

- Günlük ve haftalık çalışma sürelerini hesaplama
- Yasal sınırları anlama
- Bordroya doğru yansıtma

Eğitim İçeriği:

1. 4857 sayılı Kanun hükümleri
2. Günlük ve haftalık çalışma süreleri
3. Fazla mesai ve hafta tatili ilişkisi
4. Örnek uygulamalar

Modül 5.8. Fazla Çalışma ve Vardiya Düzenlemeleri

Vardiya ve fazla çalışma uygulamaları bordro ve iş hukuku açısından sık sık sorun yaratır. Modül, uygulama örnekleri ve hesaplamalar ile detaylandırılır.

Amaç:

Katılımcılara vardiya planlama ve fazla çalışma yönetimi becerisi kazandırmak.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Profesyonelleri, Bordro Uzmanları

Kazanımlar:

- Vardiya planlama ve fazla mesai hesaplama
- Yasal mevzuata uygun uygulama
- Mahkeme içtihatlarına uygun uygulama

Eğitim İçeriği:

1. Fazla çalışma kuralları
2. Vardiya planlama teknikleri
3. Bordro örnekleri ve uygulamalar



İşten Çıkarma Öncesi İletişim ve Müzakere Teknikleri

İşten çıkarma süreçleri yanlış yönetildiğinde dava riski artar. Bu modül, iletişim ve müzakere tekniklerini hukuk çerçevesinde anlatır.

Amaç:

Katılımcılara işten çıkarma süreçlerinde riskleri azaltma ve uzlaşma becerisi kazandırmak.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Yöneticileri, Avukatlar

Kazanımlar:

- İşten çıkarma öncesi risk analizi yapma
- Etkili iletişim ve müzakere teknikleri
- Mahkeme dışı çözüm yollarını kullanma

Eğitim İçeriği:

1. İşten çıkarma öncesi hazırlık
2. Çalışan iletişimi ve belgelerin önemi
3. Alternatif çözüm ve uzlaşma örnekleri



Toplu İşten Çıkarma ve Bildirim Yükümlülükleri

İşverenlerin toplu işten çıkarmalarda uyması gereken yasal süreçler vardır. Modül, bildirim ve uzlaşma mekanizmalarını ele alır.

Amaç:

Katılımcılara toplu işten çıkarmalarda yasal sorumlulukları öğretmek.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Profesyonelleri/ Yöneticileri, Avukatlar

Kazanımlar:

- Bildirim yükümlülüklerini anlama
- Toplu işten çıkarma süreçlerini yönetme
- Mahkeme ve bakanlık denetimlerini kavrama

Eğitim İçeriği:

1. 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri
2. Bildirim süreçleri
3. Örnek uygulamalar



Haklı Fesih Sebepleri ve Uygulama Örnekleri

Haklı fesih, işçi veya işveren açısından kritik bir konudur. Modül, gerekçeleri ve uygulama örnekleriyle derinlemesine inceler.

Amaç:

Katılımcılara haklı fesih sebeplerini ve uygulama yollarını öğretmek.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Yöneticiler, Avukatlar.

Kazanımlar:

- Haklı fesih sebeplerini anlama
- Fesih sürecini yönetme
- Mahkeme içtihatları ile riskleri azaltma

Eğitim İçeriği:

1. Haklı fesih sebepleri
2. İş sözleşmesi ve fesih belgeleri
3. Örnek olaylar ve mahkeme kararları



İşyerinde Disiplin Süreçleri ve Uygulama Örnekleri

Disiplin süreçleri yanlış yönetildiğinde işten çıkarma davaları doğurabilir. Modül, süreçleri ve uygulama örneklerini kapsar.

Amaç:

Katılımcılara disiplin süreçlerini hukuka uygun yönetme becerisi kazandırmak.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Profesyonelleri, Yöneticiler, Avukatlar.

Kazanımlar:

- Disiplin sürecini planlama
- İşten çıkarma risklerini azaltma
- Mahkeme içtihatlarına uygun uygulama

Eğitim İçeriği:

1. Uyarı, kınama, durdurma işlemleri
2. Fesih ile bağlantısı
3. Mahkeme ve Yargıtay kararları



Ücret Kesintileri ve Yasal Sınırları

Ücret kesintileri uygulamada sık sorun yaratır. Modül, yasal sınırlar ve bordro uygulamalarını ele alır.

Amaç:

Katılımcılara ücret kesintilerinin yasal sınırlarını ve uygulamasını öğretmek.

Hedef Kitle:

Bordro uzmanları, Profesyonelleri Yöneticileri, Avukatlar.

Kazanımlar:

- Ücret kesintilerini doğru uygulama
- Mahkeme ve denetim risklerini azaltma
- Bordroya doğru yansıtma

Eğitim İçeriği:

1. Ücret kesintisi türleri
2. Yasal sınırlar ve uygulama örnekleri
3. Mahkeme içtihatları



İşçinin Haklı Fesih Sebepleri ve İşverenin Yükümlülükleri

İşçi tarafından yapılan haklı fesihler, işveren için kritik sonuçlar doğurabilir. Modül, sebepleri ve işverenin yükümlülüklerini ele alır.

Amaç:

Katılımcılara haklı fesih sebeplerini ve işverenin yükümlülüklerini öğretmek.

Hedef Kitle:

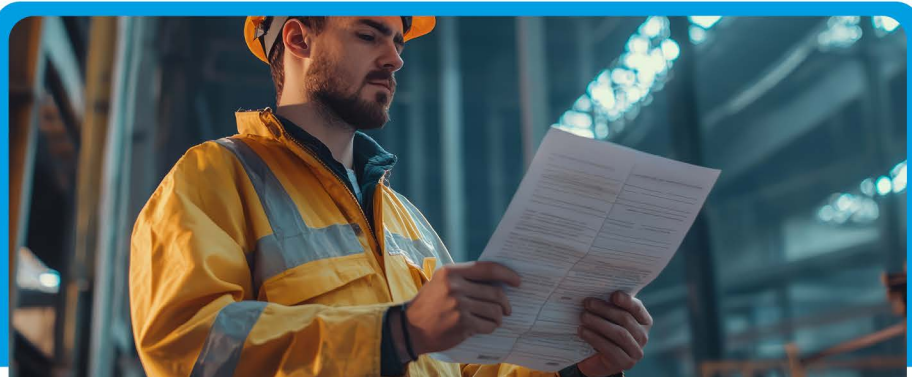
İnsan Kaynakları Profesyonelleri, Avukatlar, yöneticiler.

Kazanımlar:

- Haklı fesih sebeplerini anlama
- İşveren yükümlülüklerini yönetme
- Mahkeme içtihatlarına uygun uygulama

Eğitim İçeriği:

1. Haklı fesih örnekleri
2. İşverenin fesih sonrası yükümlülükleri
3. Mahkeme kararları ve uygulama örnekler



İşyerlerinde Karşılaşılan Mobbing Vakaları

İşyerinde yaşanan mobbing olayları ciddi hukuki riskler barındırmaktadır. Modül, uygulama örnekleri, mobbing şartları ve mahkeme kararlarıyla konuyu işler.

Amaç:

Katılımcılara mobbing konusundaki hak ve yükümlülükleri öğretmek.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Yöneticileri, Avukatlar, Yöneticiler, Çalışanlar

Kazanımlar:

- Mobbing kavramını tanıma
- Hukuki sorumlulukları anlama
- Mahkeme içtihatlarına uygun önlem alma

Eğitim İçeriği:

1. İş hukuku ve eşit muamele
2. Örnek davalar ve içtihatlar
3. Önleyici politika ve uygulamalar



İşyerinde Ayrımcılık, Hukuki Sonuçları ve Çalışma Barışına Etkileri

İşyerinde ayrımcılık ciddi hukuki riskler doğurur. Modül, uygulama örnekleri ve mahkeme kararlarıyla konuyu işler.

Amaç:

Katılımcılara ayrımcılık konusundaki hak ve yükümlülükleri öğretmek.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Yöneticileri, Yöneticiler.

Kazanımlar:

- Ayrımcılık türlerini tanıma
- Hukuki sorumlulukları anlama
- Mahkeme içtihatlarına uygun önlem alma

Eğitim İçeriği:

1. İş hukuku ve eşit muamele
2. Örnek davalar ve içtihatlar
3. Önleyici politika ve uygulamalar



İş Hukukunda Performans ve Disiplin Değerlendirmeleri

Performans ve disiplin değerlendirmeleri, işverenin hukuki sorumluluklarını etkileyebilir. Modül, uygulama ve bordro bağlantılarını anlatır.

Amaç:

Katılımcılara performans ve disiplin değerlendirmelerini doğru uygulama becerisi kazandırmak.

Hedef Kitle:

İnsan Kaynakları Yöneticileri, Yöneticiler, Avukatlar.

Kazanımlar:

- Performans ve disiplin kriterlerini anlama
- Bordro ve fesih bağlantısını yönetme
- Mahkeme içtihatlarına uygun uygulama

Eğitim İçeriği:

1. Performans değerlendirme kriterleri
2. Disiplin uygulamaları
3. Örnek olaylar



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM MODÜLLERİ

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yönetim Yaklaşımları ve Kurumsal Kültürün Rolü

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) sadece kurallardan ibaret değildir; aynı zamanda kurumun yönetim anlayışı ve kültürüyle şekillenir. Bu eğitim, yöneticiler ve İSG profesyonellerinin, etkili yönetim stratejileri ile güçlü bir güvenlik kültürü oluşturma ve sürdürme konularını sağlamayı hedefler. Kurumsal kültürün İSG üzerindeki doğrudan etkileri, liderlik yaklaşımları ve sürdürülebilir uygulamalar detaylandırılır.

Amaç:

İSG yönetim yaklaşımlarını ve kurumsal kültürün iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisini anlamak; kurumlarda güvenlik kültürünü geliştirmek için stratejiler geliştirmek.

Hedef Kitle:

Yöneticiler, iş güvenliği uzmanları, kurum içi denetçiler, insan kaynakları temsilcileri ve İSG uygulamalarına yön veren diğer profesyoneller.

Kazanımlar:

- Kurumsal kültürün İSG üzerindeki rolünü kavrayabilme
- Etkili İSG yönetim yaklaşımlarını tanımlayabilme
- Güvenlik kültürünü geliştirmek için liderlik stratejileri geliştirebilme
- Kurum içi iletişim ve farkındalık artırma yöntemleri konusunda bilgi kazanma

Eğitim İçeriği:

1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yönetim Yaklaşımları: Temel Kavramlar
2. Kurumsal Kültürün İSG'ye Etkisi: Teori ve Pratik
3. Liderlik ve Güvenlik Kültürü: Rol Modellik ve İletişim
4. İSG Yönetim Sistemlerinde İnsan Faktörü
5. İyi Uygulama Örnekleri



Kişisel Koruyucu Donanımların (KKD) Risk Analizine Göre Seçimi ve Belirlenmesi

KKD'ler, risk hiyerarşisinde en son başvurulacak ancak hayati önem taşıyan koruma katmanıdır. Bu eğitim, katılımcıların, işyerindeki spesifik riskleri doğru analiz ederek, bu risklere karşı **en uygun KKD'leri** nasıl seçecekleri konusunda bilgi vermeyi hedefler. Eğitim, sadece KKD türlerini tanımaktan öteye giderek, **risk analizi sonuçlarına dayalı bilimsel bir seçim süreci** oluşturma, uyum ve ergonomi gibi pratik konulara odaklanır.

Amaç:

İşyerinde gerçekleştirilen risk analizine dayanarak, mevcut tehlike ve risklere karşı çalışanların sağlığını ve güvenliğini en üst düzeyde koruyacak **uygun Kişisel Koruyucu Donanımları (KKD)** doğru bir şekilde seçmek için bilgi sahibi olmak.

Hedef Kitle:

İş güvenliği uzmanları, İSG sorumluları, birim amirleri, satın alma yöneticileri, insan kaynakları profesyonelleri ve sahada KKD kullanımını denetleyen yetkililer.

Kazanımlar:

- İşyerindeki risk analizini (risk değerlendirmesi) KKD belirleme sürecine entegre edebilme.
- KKD seçiminde mevzuat (KKD Yönetmeliği) ve standartlara (EN standartları) uygun hareket edebilme.
- Farklı risk kategorilerine (mekanik, kimyasal, termal, elektriksel vb.) karşı uygun KKD türlerini (baş, göz/yüz, el, ayak, solunum vb.) belirleyebilme.
- KKD'lerin uyum (fit) ve ergonomi gerekliliklerini değerlendirerek, doğru kullanımı sağlayabilme.
- KKD tedarik, dağıtım, bakım ve değiştirme süreçlerini yönetebilme.

Eğitim İçeriği:

1. KKD'nin İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Yeri: Risk Hiyerarşisi ve Yasal Zorunluluklar
2. KKD Seçimine Temel Oluşturan Risk Analizi: Tehlike Kaynaklarının Belirlenmesi
3. KKD Yönetmeliği ve EN Standartları: Yasal ve Teknik Uygunluk Kriterleri
4. Farklı Risk Alanlarına Göre KKD Seçimi: Örnek Uygulamalar (Kimyasal Koruyucu Giysiler, Solunum Cihazları, Yüksekte Çalışma Ekipmanları)
5. Kullanılabilirlik ve Ergonomi: KKD'de Uyum (Fit) Testleri ve Kullanıcı Kabulü
6. KKD Yönetim Programı: Stok, Bakım, Eğitim ve Denetim Süreçleri

İş Kazalarında Kurumsal Sorumluluk Zinciri

İş kazalarının önlenmesi ve sonuçlarının yönetilmesinde, kurumun tüm kademelerinde yer alan aktörlerin sorumlulukları belirleyici bir rol oynar. Bu eğitim, iş kazalarının meydana gelmesinde ve sonrasında kurum içinde oluşan sorumluluk zincirinin nasıl işlediğini anlamayı, yöneticilerin ve çalışanların rollerini doğru konumlandırmalarını sağlamayı hedefler. Katılımcılar, hukuki ve yönetsel sorumlulukların kurumsal düzeyde nasıl bütünleştiğini örneklerle inceleyecektir.

Amaç:

İş kazalarında kurumsal sorumluluk zincirini tanımlamak, farklı seviyelerdeki aktörlerin görev ve yükümlülüklerini açıklamak ve kurum genelinde etkin bir sorumluluk bilinci oluşturmak.

Hedef Kitle:

Yöneticiler, İş güvenliği uzmanları, işveren vekilleri, insan kaynakları profesyonelleri, denetçiler ve iş güvenliği kültürünü geliştirmeyi amaçlayan kurum temsilcileri.

Kazanımlar:

- İş kazalarında sorumluluk zincirinin temel unsurlarını açıklayabilme
- Yöneticilerin, işverenin ve çalışanların hukuki sorumluluklarını ayırt edebilme
- Sorumluluk zincirindeki aksaklıkların iş kazalarına etkisini analiz edebilme
- Etkin bir kurumsal sorumluluk kültürü geliştirmek için stratejiler oluşturabilme
- Kurumsal iletişim ve koordinasyonun kazaların önlenmesindeki rolünü kavrayabilme

Eğitim İçeriği:

1. İş Kazası Kavramı ve Hukuki Tanımlar
2. İş Kazalarında Kurumsal Sorumluluk Zincirinin Yapısı
3. İşveren, Yönetici ve Çalışanların Sorumluluk Alanları
4. Yönetsel İhmal, Gözetim Eksikliği ve Zincirleme Etkiler
5. Sorumluluk Zincirinde Etkili İletişim ve Bilgi Akışı
6. Vaka Analizleri: Kurumsal Sorumluluk Zincirinin Kırıldığı Örnekler
7. Sorumluluk Kültürünün Geliştirilmesi için Uygulama Önerileri

Psikososyal Riskler ve Kurum İklimi

Günümüz çalışma ortamlarında psikososyal riskler, çalışanların sağlığını ve verimliliğini doğrudan etkileyen önemli unsurlardır. Bu eğitimde, mobbing, tükenmişlik ve iş stresi gibi psikososyal risklerin kurum iklimine etkileri, erken tanı yöntemleri ve yönetim stratejileri ele alınmaktadır.

Amaç:

Psikososyal risklerin iş sağlığı ve güvenliği açısından önemini kavratmak; kurum ikliminin çalışan psikolojisi üzerindeki etkilerini anlamak; mobbing, tükenmişlik ve iş stresi ile mücadelede etkili yöntemler sunmak.

Hedef Kitle:

Yöneticiler, insan kaynakları profesyonelleri, İş güvenliği uzmanları, kurum içi denetçiler ve çalışan refahı ile ilgilenen tüm paydaşlar.

Kazanımlar:

- Psikososyal risk türlerini tanıyabilme ve analiz edebilme
- Mobbing, tükenmişlik ve iş stresinin erken belirtilerini fark edebilme
- Kurum iklimini iyileştirmek için stratejiler geliştirebilme
- Çalışanların psikososyal sağlığını destekleyen uygulamalar oluşturabilme

Eğitim İçeriği:

1. Psikososyal Riskler ve İş Sağlığı Güvenliği İlişkisi
2. Mobbing: Tanım, Türler ve Yasal Boyutlar
3. Tükenmişlik Sendromu: Nedenleri, Belirtileri ve Önleme Yolları
4. İş Stresi: Kaynakları ve Yönetimi
5. Kurum İkliminin Psikososyal Risklere Etkisi
6. İyi Uygulamalar ve Müdahale Modelleri
7. Çalışan Destek Programları ve Rehberlik



Şantiyelerde Geçici Riskler ve Süreç Yönetimi

İnşaat sektöründe çalışma koşulları sürekli değişim gösterir; bu da geçici risklerin sıkça ortaya çıkmasına neden olur. Şantiyelerde kısa süreli, proje bazlı veya çevresel faktörlerden kaynaklanan geçici risklerin doğru yönetilmesi, kalıcı güvenlik kültürünün oluşturulmasında kritik öneme sahiptir. Bu eğitim, geçici risklerin tanımlanması, değerlendirilmesi ve kontrol altına alınmasına yönelik süreç yönetimi yaklaşımlarını ele alır.

Amaç:

Şantiyelerde geçici riskleri tanımlamak, bu risklerin proje süreçlerindeki etkilerini değerlendirmek ve etkili süreç yönetimi yöntemleriyle kontrol altına almak için bilgi sahibi olmak.

Hedef Kitle:

Şantiye şefleri, İş güvenliği uzmanları, saha mühendisleri, proje yöneticileri, formenler, taşeron temsilcileri ve inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından sorumlu profesyoneller.

Kazanımlar:

- Geçici risklerin tanımını ve özelliklerini kavrayabilme
- Şantiye süreçlerinde risklerin ortaya çıkış nedenlerini analiz edebilme
- Dinamik çalışma ortamlarında risk değerlendirme yöntemlerini uygulayabilme
- Geçici risklerin kontrolü için süreç yönetimi stratejileri geliştirebilme
- Saha uygulamalarında risk iletişimi ve farkındalığı artırma yollarını öğrenme

Eğitim İçeriği:

1. Şantiyelerde Geçici Risk Kavramı ve Tanımlama Yöntemleri
2. Geçici Risklerin Ortaya Çıkış Nedenleri ve Etkileri
3. Proje Döngüsünde Risk Değerlendirme Süreçleri
4. Geçici Risklerin Kontrolü: Önleyici ve Düzeltici Faaliyetler
5. Süreç Yönetiminde Planlama, Uygulama ve İzleme Adımları
6. İletişim, Koordinasyon ve Gözetim Mekanizmalarının Güçlendirilmesi
7. Uygulama Örnekleri

Alt Yüklenici Yönetiminde İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlulukları

İnşaat, enerji, üretim ve benzeri sektörlerde birden fazla yüklenici ve alt yükleniciyle çalışmak yaygın bir uygulamadır. Ancak bu yapı, iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumlulukların doğru tanımlanmaması durumunda ciddi riskler doğurabilir. Bu eğitim, alt yüklenici yönetimi sürecinde iş sağlığı ve güvenliği sorumluluklarının nasıl paylaşıldığını, denetim ve koordinasyonun nasıl sağlanması gerektiğini kapsamlı biçimde ele alır.

Amaç:

Alt yüklenici yönetimi süreçlerinde iş sağlığı ve güvenliği sorumluluklarını tanımlamak, koordinasyonun sağlanması için etkili yöntemler konusunda bilgi vermek ve tüm paydaşlar arasında güvenli çalışma kültürünü geliştirmek.

Hedef Kitle:

Proje yöneticileri, işveren vekilleri, İş güvenliği uzmanları, şantiye şefleri, insan kaynakları ve satın alma birimleri ile alt yüklenici firmaların saha sorumluları.

Kazanımlar:

- Alt yüklenici yönetiminde yasal sorumlulukları açıklayabilme
- İşveren, ana yüklenici ve alt yüklenici arasındaki İSG ilişkilerini tanımlayabilme
- İş güvenliği açısından koordinasyon, denetim ve raporlama süreçlerini planlayabilme
- Sözleşmelerde İSG hükümlerinin önemini kavrayabilme
- Saha uygulamalarında iş güvenliği standartlarını tüm yüklenicilere entegre edebilme
- Alt yüklenici kaynaklı riskleri önceden tespit edip kontrol altına alabilme

Eğitim İçeriği:

1. Alt Yüklenici Yönetiminin Tanımı ve Kapsamı
2. Yasal Çerçeve: İşveren, Ana Yüklenici ve Alt Yüklenici Sorumlulukları
3. Sözleşmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümleri
4. İSG Koordinasyonu ve Denetim Mekanizmaları
5. Alt Yüklenici Seçiminde Güvenlik Kriterleri
6. Saha Uygulamaları: Gözetim, Eğitim ve Uyum Süreçleri
7. Vaka Analizleri: Alt Yüklenici Kaynaklı İş Kazaları ve Dersler
8. Ortak Güvenlik Kültürünün Oluşturulması

İnşaat Projelerinde İSG Planlaması: Sağlık ve Güvenlik Planının Rolü ve Hazırlanması Aşamaları

İnşaat projelerinde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetimi, projenin her aşamasına entegre edilmesi gereken stratejik bir süreçtir. Sağlık ve Güvenlik Planı (SGP), bu sürecin merkezinde yer alır ve sahada güvenli çalışma koşullarının oluşturulmasında rehber niteliği taşır. Bu eğitim, İSG planlamasının temel prensiplerini, sağlık ve güvenlik planının hazırlanma adımlarını, uygulama ve güncelleme süreçlerini detaylı olarak ele alır.

Amaç:

İnşaat projelerinde İSG planlamasının önemini kavratmak, sağlık ve güvenlik planının hazırlanması, uygulanması ve izlenmesi süreçlerinde etkin rol alabilecek bilgiye sahip olmak.

Hedef Kitle:

Proje yöneticileri, şantiye şefleri, İSG uzmanları, saha mühendisleri, planlama birimleri, danışman firmalar ve taşeron temsilcileri.

Kazanımlar:

- İnşaat projelerinde İSG planlamasının temel prensiplerini açıklayabilme
- Sağlık ve Güvenlik Planı'nın kapsamını, yapısını ve amacını kavrayabilme
- Plan hazırlama aşamalarını proje süreçleriyle ilişkilendirebilme
- İSG planının uygulama, izleme ve güncelleme yöntemlerini uygulayabilme
- Proje paydaşları arasında İSG koordinasyonunu sağlayabilme
- İSG planının saha performansı ve denetim süreçlerindeki rolünü değerlendirebilme

Eğitim İçeriği:

1. İnşaat Projelerinde İSG Planlamasının Önemi
2. Sağlık ve Güvenlik Planı (SGP) Kavramı ve Yasal Dayanaklar
3. Plan Hazırlama Süreci: Ön Hazırlık, Veri Toplama ve Risk Analizi
4. Sağlık ve Güvenlik Planında Bulunması Gereken Temel Unsurlar
5. Proje Sürecine Entegrasyon: Planın Uygulanması ve Güncellenmesi
6. Paydaşlar Arası Koordinasyon ve İletişim Mekanizmaları
7. Denetim, Raporlama ve Performans İzleme Araçları
8. İyi Uygulama Örnekleri: Etkin Sağlık ve Güvenlik Planları

Yüksekte Çalışma Kültüründe Güvenli Davranışın Teşviki

Yüksekte çalışma, inşaat ve endüstriyel sektörlerde en yüksek risk gruplarından biridir. Güvenli ekipman kullanımı kadar, çalışanların güvenli davranış alışkanlıklarını benimsemeleri de hayati önem taşır. Bu eğitim, yüksekte çalışma kültürünün oluşturulması ve güvenli davranışların sürdürülebilir hale getirilmesi için gereken psikolojik, yönetsel ve eğitsel yaklaşımları ele alır.

Amaç:

Yüksekte çalışma kültüründe güvenli davranışın önemini vurgulamak, çalışanların güvenli davranış alışkanlıklarını geliştirmek ve yöneticilerin güvenlik kültürünü güçlendirecek uygulamalar planlamalarına yardımcı olmak.

Hedef Kitle:

Şantiye şefleri, iş güvenliği uzmanları, saha mühendisleri, formenler, ekip liderleri, yüksekte çalışan personel ve işveren vekilleri.

Kazanımlar:

- Yüksekte çalışmada güvenli davranış kültürünün bileşenlerini tanımlayabilme
- Tehlikeli davranışların nedenlerini analiz edebilme
- Güvenli davranışı teşvik etmek için iletişim ve liderlik yöntemleri uygulayabilme
- Çalışan motivasyonunu artırmaya yönelik stratejiler geliştirebilme
- Yüksekte çalışma kurallarının içselleştirilmesini sağlayacak kültürel yaklaşımlar benimseyebilme
- Saha gözlemi ve geri bildirim tekniklerini etkili biçimde kullanabilme
-

Eğitim İçeriği:

1. Yüksekte Çalışma ve Davranışsal Güvenlik Kavramı
2. Güvenli ve Riskli Davranışların Psikolojik Temelleri
3. Yüksekte Çalışma Kültürünün Oluşturulmasında Liderliğin Rolü
4. Güvenli Davranışı Teşvik Eden İletişim Teknikleri
5. Motivasyon, Farkındalık ve Davranış Değişikliği Yöntemleri
6. Saha Gözlemleri, Geri Bildirim ve Güvenli Davranışın Ölçülmesi
7. İyi Uygulama Örnekleri: Güvenli Davranış Kültürünü Güçlendiren Uygulamalar

Şantiyelerde Periyodik Kontrol Belgesi Gerektiren Ekipmanların Belgelendirme Süreci ve Sahada Alınması Gerekli Tedbirler

Şantiyelerde kullanılan kaldırma, basınçlı kap, iskele, vinç ve benzeri ekipmanların güvenli kullanımı, yalnızca teknik uygunlukla değil, aynı zamanda yasal olarak zorunlu periyodik kontrollerin düzenli ve doğru biçimde yapılmasıyla sağlanır. Bu eğitim, periyodik kontrol belgesi gerektiren ekipmanların belgelendirme süreçlerini, kontrol periyotlarını, yetkili kişilerce yapılması gereken muayeneleri ve sahada alınması gereken önleyici tedbirleri ele alır.

Amaç:

Şantiyelerde kullanılan ekipmanların periyodik kontrol ve belgelendirme süreçlerini tanımlamak, yasal gereklilikleri açıklamak ve ekipmanların güvenli kullanımını sağlamak için alınması gereken tedbirler hakkında bilgi vermek.

Hedef Kitle:

Şantiye şefleri, iş güvenliği uzmanları, makine mühendisleri, saha mühendisleri, bakım sorumluları, kontrol firmaları temsilcileri ve işveren vekilleri.

Kazanımlar:

- Periyodik kontrol belgesi gerektiren ekipman türlerini tanımlayabilme
- Yasal gereklilikleri ve kontrol periyotlarını açıklayabilme
- Belgelendirme sürecinde yetkili kişi ve kurumların rollerini kavrayabilme
- Saha denetimleri sırasında alınması gereken güvenlik tedbirlerini planlayabilme
- Ekipman arızaları ve uygunsuzluklarında izlenecek prosedürleri uygulayabilme
- Periyodik kontrollerin İSG yönetim sistemiyle entegrasyonunu sağlayabilme

Eğitim İçeriği:

1. Periyodik Kontrol Gerektiren Ekipmanların Tanımı ve Sınıflandırılması
2. Yasal Dayanaklar: Yönetmelikler, Standartlar ve Sorumluluklar
3. Periyodik Kontrol Periyotları ve Belgelendirme Süreçleri
4. Yetkili Kişi ve Kuruluşların Görev ve Yetkileri
5. Sahada Alınması Gerekli Temel Güvenlik Tedbirleri
6. Kontrol Öncesi Hazırlık, Kontrol Esnasında Güvenlik Kuralları ve Sonrası İşlemler
7. Belgelendirme Sonrası Takip, Arşivleme ve Revizyon Süreçleri
8. İyi Uygulama Örnekleri

İnşaat Sektöründe Sık Karşılaşılan İş Sağlığı ve Güvenliği Eksiklikleri İçin Uygulanması Gerekli Önlemler

İnşaat sektörü, yüksek riskli çalışma ortamı ve değişken iş koşulları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği (İSG) açısından en çok dikkat edilmesi gereken alanlardan biridir. Sahada yapılan denetimlerde sıkça karşılaşılan eksikliklerin doğru analiz edilmemesi, tekrar eden kazalara ve iş kayıplarına yol açabilir. Bu eğitim, inşaat sektöründeki yaygın İSG eksikliklerini, bunların temel nedenlerini ve uygulanabilir önleyici tedbirleri ele alır.

Amaç:

İnşaat sektöründe sık görülen İSG eksikliklerini tanımlamak, bu eksikliklerin nedenlerini analiz etmek ve etkin önleyici tedbirler geliştirerek iş güvenliği performansını artırmak.

Hedef Kitle:

Şantiye şefleri, uzmanları, saha mühendisleri, formenler, denetçiler, taşeron temsilcileri ve inşaat projelerinde görev alan yönetici kadrolar.

Kazanımlar:

- İnşaat sektöründe yaygın İSG eksikliklerini tanımlayabilme
- Bu eksikliklerin temel nedenlerini analiz edebilme
- Etkin önleyici ve düzeltici faaliyet planları hazırlayabilme
- Saha denetimleri sırasında riskleri tespit edip uygun tedbirler geliştirebilme
- İSG performansını artırmak için sürekli iyileştirme kültürünü uygulayabilme
- Ekip içinde güvenli davranış alışkanlıklarını teşvik edebilme

Eğitim İçeriği:

1. İnşaat Sektöründe İSG Risk Profili ve Yaygın Eksiklikler
2. Yasal Gereklilikler ve Uygulamada Karşılaşılan Boşluklar
3. Yaygın Eksiklik Alanları:
 - Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı
 - Yüksekte Çalışma Güvenliği
 - İskele ve Platform Kurulumu
 - Elektrik Güvenliği ve Topraklama Eksiklikleri
 - Malzeme Taşıma ve Kaldırma Ekipmanları
 - Acil Durum Hazırlığı ve Tahliye Düzeni
4. Her Eksiklik Türü İçin Uygulanması Gerekli Önlemler
5. Denetim, Raporlama ve Geri Bildirim Süreçleri
6. Saha İyileştirme Planlarının Hazırlanması ve Takibi
7. İyi Uygulama Örnekleri: Güvenli Şantiye Yaklaşımları

Patlamadan Korunma Dokümanının Amacı ve İçermesi Gereken Temel Unsurlar

Bu eğitim, **Patlamadan Korunma Dokümanı (PKD)**'nin yasal çerçevedeki kritik rolünü ve temel amacını açıklamaktadır. Katılımcıların, mevzuat gereği bu dokümanın **içermesi gereken** temel bilgileri, analizleri ve sonuçları tanımlamasını hedefler. Odak noktası, PKD'nin bir hazırlık süreci olmaktan ziyade, patlayıcı ortamlarda güvenliği sağlamak için kullanılan **canlı ve temel bir referans belge** olma işlevidir.

Amaç:

Patlamadan Korunma Dokümanı'nın (PKD) **yasal amacını** ve işyerinde patlama risklerini yönetmedeki merkezi rolünü anlamak, **mevzuatın zorunlu kıldığı** ve dokümanın geçerliliği için hayati öneme sahip **temel bileşenleri ve analiz sonuçlarını** belirleyebilmek.

Hedef Kitle:

İş güvenliği uzmanları, Patlamadan Korunma konularına yeni başlayan teknik personel, denetim görevlileri, tesis yöneticileri ve yasal uyumluluktan sorumlu birimler.

Kazanımlar:

- Patlamadan Korunma Dokümanı'nın (PKD) temel amacını ve yasal gerekliliğini açıklayabilmek.
- Dokümanda yer alması zorunlu olan Patlama Risk Değerlendirmesi sonuçlarını tanımlayabilmek.
- Belirlenen teknik ve organizasyonel koruma önlemlerini dokümana doğru bir şekilde işleyebilmek.
- Kullanılan ekipmanların ATEX uygunluklarının PKD'de nasıl belgeleneceğini anlayabilmek.

Eğitim İçeriği:

1. Patlamadan Korunma Dokümanının (PKD) Yasal Amacı ve Önemi
2. PKD'nin Ana Bileşeni: Patlama Risk Değerlendirmesinin Sonuçları
3. Zonlama (Bölgeleme) Sonuçları: PKD'de Haritalar ve Sınıflandırmaların Sunumu
4. Patlama Riskini Azaltıcı Önlemler: Teknik ve Organizasyonel Tedbirlerin Belgelenmesi
5. Ekipman Uygunluğunun Kaydı: ATEX Belgeli Cihazların PKD'deki Yeri
6. PKD'nin Güncellenmesi: Ne Zaman ve Hangi Durumlarda Revizyon Gerekliliği
7. PKD'nin Sahaya Uygunluğu: Hazırlanan dokümanın sahadaki mevcut durumu yansıtması

İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Oluşturulması

Eğitimin temel amacı işyerlerindeki istihdam politikalarını modernize etmek için yasal ve düzenleyici çerçevelerin reformlarına ve modernizasyonuna odaklanarak güvenli çalışma kültürlerinin iyileştirilmesidir.

Amaç:

Hedef sektör, işletme ve grupların iş sağlığı ve güvenliği kültürü seviyelerinin bireysel ve kurumsal düzeyde artırılıp artırılamayacağı ve/veya hangi yöntemlerle artırılabilceği ortaya çıkarılacak olup kurumsal düzeyde politikaların geliştirilmesine katkı sağlayacak bir çalışma ortaya konulacaktır.

Hedef Kitle:

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi adına işverenler, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ve çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlar

Kazanımlar:

- Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ana hedef olmak üzere tedarik zincirleri de dâhil olmak üzere her ölçekte ve sektörde işletmenin güvenli hale getirilmesi için işyerlerinde gerekli denetim ve rehberlik faaliyetlerinin sağlamak
- Çalışma kurallarının ve standartlarının etkin bir şekilde uygulanmasını destekleyen tedbirlere odaklanmak
- Uluslararası düzeyde kabul görmüş yöntemlere dayalı değerlendirmeler yapabilmek.
- İnsana yakışır iş standartlarını uygun ve sürdürülebilir hale getirebilmek.
- Üretim sürecindeki iş kazası ihlallerini izlemek, belirlemek ve raporlamak.

Eğitim İçeriği:

1. Risk değerlendirmesinin sonuçları
2. İşverenler ve işletmeler bazında güvenlik kültürünü puanların değerlendirilmesi
3. Aksiyonlar
4. Uygunluk değerlendirmesi için kriterler
5. Sektör yaklaşımı ile uyum ve denetim





İş Müfettişleri Derneği

İş Müfettişleri Derneği

Bişkek (8.Cd.) 169/4 Kat:2 Emek / ANKARA
Telefon: +90 530 641 50 37
+90 (312) 223 00 37
Fax: +90 (312) 223 00 37
E-Posta: dernek@ismufder.org
www.ismufder.org





**İş Müfettişleri
Derneği**

www.ismufder.org

@ismufder

in iş-müfettişleri-derneği

X ismufder