



KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi (Farabi Hastanesi)
Başhekimliği

GEBELER VE EMZİREN ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA ŞARTLARI VE
KOŞULLARI TALİMATI

Dok. Kod: SÇ.TL.03

Yayın Tarihi:22.02.2021

Revizyon No:01

Revizyon Tarihi:26.04.2023

Sayfa Sayısı:2

1.0 AMAÇ

Gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması, çalışanın tabii olduğu ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınarak, çalışanların çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını bilmesini sağlamak.

2.0 KAPSAM

Bu konu ve doküman, *20.6.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30. Maddesi* kapsamındaki kadın çalışanları kapsar.

3.0 KISALTMALAR

4.0 TANIMLAR

Gebe çalışan: Herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belge ile gebeliği hakkında işverenini bilgilendiren çalışanı

Emziren çalışan: Tabii olduğu mevzuat hükümleri uyarınca süt izni kullanmakta olan ve işverenini durum hakkında bilgilendiren çalışanı

Emzirme odaları: Çalışanların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ayrılan odaları,

Yeni doğum yapmış çalışan: Yeni doğum yapmış ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren çalışanı

5.0 SORUMLULAR

• Başhekim
• Hastane Başmüdür V.
• Kalite Koordinatörlüğü
• Başhemşirelik
• Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Birimi
• Bölüm/Birim Sorumluları Ve Tüm Çalışanlar

6.0 FAALİYET AKIŞI

- Çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde çalıştığı kurumu bilgilendirir.
- Kurum, 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 önlemleri alır.
- Mümkün olduğunca Hamileliğini etkilemeyecek yerlerde çalışması sağlanır. Radyasyonlu alan çalışanı ise çalışma alanı değiştirilir.
- Kurum, işyerindeki maruziyetin şeklini, düzeyini ve çalışma koşulları veya özel bir riske maruz kalma olasılığı bulunan işleri sağlık ve güvenlik risklerinin, gebe veya emziren çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemek alınacak önlemleri kararlaştırmak üzere değerlendirir. Bu değerlendirmede kişisel olarak çalışanı etkileyen psikososyal ve tıbbi faktörleri de dikkate alır.
- Gebe veya emziren çalışan, işyerinde yapılan değerlendirmenin sonuçları ile sağlık ve güvenlik amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilir.
- Değerlendirme sonuçları, gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riskini veya çalışanın gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında kurum, ilgili çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde geçici olarak değiştirir.
- Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması mümkün değilse, işveren ilgili çalışanı başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır.
- Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz.

KONTROLLÜ KOPYA

- 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.
- Gebe ve emziren kadın çalışanların gece çalışması ve süt izinleri tabi oldukları mevzuat ve kadro ünvan derecesine (**4A / 4B / 4C / 4D**) göre değişiklik göstermekle beraber, kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar gece çalışmaya zorlanamazlar. Gece çalışması 6331 sayılı kanuna göre 20/06 saatleri arasındadır.
- Hamile personel 32. Haftaya kadar çalışır doğum öncesi 8 haftalık izninin 5 haftasını isterse doğum sonuna aktarabilir.
- Gebe 37. hafta doğum öncesi izne ayrılmak zorundadır doğum sonrası çocuk iki yaşına gelene kadar gece çalışmasına koyulmaz.
- Çalışan 4B sözleşmeli personel ise isteğini yazılı olarak bildirmesi halinde gece çalışmasına getirilebilir.
- Süt izni doğum sonrası izin bitiminde başlar ilk 6 ay 3 saat sonra 1,5 saattir. Süt izni kullanım saatlerinde çalışanın isteği esas alınır.
- Sürekli işçiler (696 KHK) için doğum öncesi ve sonrası süreler aynı olup süt izni günde 1,5 saat ve çocuk bir yaşına gelene kadardır.
- Çalışma saatleri gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.
- Analık ve süt izni çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde **22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesi hükümleri** uygulanır.
- Gebe çalışanın muayene izni Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.
- Emziren çalışanın çalıştırılması Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir.
- Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.
- Doğum yapan memura ve doğum yapan memurun eşine istekleri üzerine aylıksız yirmi dört aya kadar izin verilebilir.
- Bu hükümler Pandemi büyük afetler, olağanüstü hallerde Kanun, Tüzük ve Yönetmeliklerle değişiklik gösterebilir.