



İHKİB

İSTANBUL İZMİR GÖNÜM VE
KONYAÇIĞIRI İNŞAATÇI ODASI



ÇSGB

T. C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

30 Soruda İşçinin Dinlenme Hakkı

DİNLENME HAKKI NİÇİN

ÖNEMLİDİR? YILLIK İZİNE NE ZAMAN HAK KAZANI-

RIM? YILLIK İZİN SÜREMİ NASIL HESAPLARIM? YILLIK İZİN HAKKIMI NE ZA-

MAN KULLANABİLİRİM? TOPLU İZİN UYGULAMASI NEDİR? İZİN KURULU İŞÇİLERİN İZİN-

LERİNİ NASIL DÜZENLER? HAFTA TATİLİNE HAK KAZANMAK İÇİN NE KADAR ÇALIŞMALIYIM? HAFTA

TATİLİ ÜCRETİM NASIL ÖDENİR? ARA DİNLENMESİ

NEDİR? ARA DİNLENMESİ SÜREM NE KA-

DAR OLMALIDIR? ULUSAL BAYRAM VE

GENEL TATİL GÜNLERİM NELERDİR?

ULUSAL BAYRAM VE GENEL

TATİL GÜNLERİMDE ÇALIŞ-

MAM HALİNDE ÜCRETİM

NASIL ÖDENİR? YILLIK

İZİNE NE ZAMAN

HAK KAZANI-

RIM?

**TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE
KOBİ'LER İÇİN**

**30 SORUDA
İŞÇİNİN
DİNLENME HAKKI**

EL KİTABI SERİSİ: 2

GİRİŞ

30 Soruda İşçinin Dinlenme Hakkı El Kitabı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından işçilerin eğitimi ve iş mevzuatından kaynaklanan hakları konusunda bilinçlendirilmeleri amacıyla hazırlanmış el kitapları serisi içinde yer almaktadır.

El kitabında, çalışma yaşamının önemli başlıklarından birisi olan dinlenme hakkı konusunda İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde öngörülen hak ve yükümlülüklerle ilişkin kısa ve öz bilgiler yer almaktadır.

El kitabı ilk olarak; 2012 yılında MDG-F tarafından desteklenen ve ILO, İTKİB, UNDP ve UNIDO ortaklığı ile yürütülen “Türkiye’de Tekstil Sektöründe KOBİ’ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması” Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında hazırlanmıştır. O tarihten itibaren işveren eğitimi toplantılarında yaygın şekilde kullanılmış ve aynı zamanda İş Teftiş Kurulu Başkanlığı resmi web sitesi üzerinden işverenlere, işveren temsilcilerine ve yöneticilerine ulaştırılmıştır. Zaman içinde İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde meydana gelen değişiklikler sebebiyle revize ihtiyacı doğmuştur. El kitabı, 2016 yılı Haziran ayında ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından revize edilmiş ve İHKİB tarafından basılmıştır.

ÖNSÖZ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak temel amacımız kaynaklarımızı etkin ve verimli kullanarak, çalışma barışının ve sosyal güvenliğin sağlanması yolunda sunduğumuz hizmetlerin uluslararası normlara, çalışma hayatının gereklerine ve değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve sürekli iyileştirilmesidir. Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının denetlemeye yetkili birimi olan ve çalışma barışının tesisi ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla görev yapan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı programlar dahilinde denetim faaliyetleri yapmaktadır.

Kurulumuz sadece denetim faaliyetleri ile sınırlı kalmamaktadır. İşçi ve işverenlerin çalışma mevzuatının kurallarını öğrenmeleri konusunda çeşitli bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri de yapmaktadır. Bu bağlamda dinlenme hakkı konusunda bu el kitabı hazırlanmıştır. Kitapta; yıllık izin, hafta tatili ve ara dinlenmesine ilişkin temel bilgilere yer verilmiştir. İşçi ve işverenlerimiz için temel başvuru kaynağı olarak düşündüğümüz bu el kitabını hazırlayan iş müfettişlerine teşekkür ederim.

Hulusi AY
İş Teftiş Kurulu Başkanı

I - Dinlenme hakkı niçin önemlidir?



“Dinlenme Hakkı” Anayasa ile güvence altına alınmış haklardandır. Anayasamızın 50. maddesi “Dinlenmek çalışanların hakkıdır” ifadesine yer verdikten sonra, yıllık izin hakkı ile hafta tatili ve bayram tatili haklarını ayrıca vurgulamıştır. Bu sebeple Anayasal bir hak olan dinlenme hakkından

vazgeçilemez. Ayrıca yasal zorunluluğun ötesinde,

- çalışanları yorgunluk ve onun beraberinde getireceği dikkatsizlik sonucu uğrayabilecekleri iş kazalarından korumak,
- işçinin bedensel ve ruhsal olarak iyiliğinin devamını sağlamak,
- iş tatminini artırmak,
- işçinin sosyal yaşama da katılımını sağlamak
- iş veriminin azalmasına engel olmak
- işin kalitesinin düşmesini önlemek

vb. bir çok sebeple, işçinin yıllık izin, hafta tatili ve bayram tatili haklarını ve gün içinde ara dinlenmelerini tam olarak kullanabilmesi gereklidir.

YILLIK İZİN HAKKI

2- Ne zaman yıllık ücretli izne hak kazanabilirim?

İşe başladığınız tarihten itibaren, deneme süreniz de dâhil en az bir yıl çalışmanız halinde yıllık ücretli izne hak kazanırsınız. Ancak ardı ardına ya da farklı tarihlerde aynı işverene ait değişik işyerlerinde çalışmış iseniz, yıllık izne hak kazanmanız için gerekli olan bir yıllık süreyi hesaplarken bu işyerlerinde geçen hizmet sürelerinizi toplamanız gereklidir.



Örneğin önce A işverenine ait X işyerinde 4 ay, sonra da yine A işverenine ait Y işyerinde 8 ay çalışmış iseniz, her iki hizmet süresi toplanarak bir yıllık çalışma koşulu sağlanmış olacağından, Y işyerindeki 8 aylık çalışmanız sonunda yıllık izne hak kazanmış olacaksınız.

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

3- Yıllık izin süremi nasıl hesaplayabilirim?

Yıllık izin süreleriniz, işyerindeki kıdeminize göre hesaplanır. Eğer işyerinizde;

- bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) hizmetiniz varsa yıllık izin süreniz 14 gündendir;
- beş yıldan fazla on beş yıldan az hizmetiniz varsa 20 gündendir;
- on beş yıldan fazla hizmetiniz varsa 26 gündenden az olamaz.



Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) hizmeti olanlar, ancak beş yıllık hizmet sürelerini doldurduktan sonra hak kazandıkları yıllık izinlerini 20 gün üzerinden kullanabilirler.

Örneğin 01.02.2004 tarihinde işe girmiş olan bir işçi,

01.02.2005'de 1 inci hizmet yılını,

01.02.2006'da 2 inci hizmet yılını,

01.02.2007'de 3 üncü hizmet yılını,

01.02.2008'de 4 üncü hizmet yılını,

01.02.2009'da da 5 inci hizmet yılını doldurmuş olacaktır.

Söz konusu işçi 5 yıllık hizmet süresini doldurduktan sonra 01.02.2010 tarihinde hak kazanacağı yıllık iznini 20 gün üzerinden kullanabilecektir. Kanunda öngörülen yıllık izin süreleri asgari süreler olup, işverenle imzalayacağınız hizmet akdi ya da işyerinizde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi ile yıllık izin sürelerinizin daha uzun belirlenmesi mümkündür.

4- Yıllık izin süreleri ile ilgili belirli yaş gruplarına yönelik özel bir düzenleme var mıdır?

18 yaşında veya daha küçük ya da 50 yaşında veya daha büyük işçi iseniz, yıllık ücretli izin süreniz en az 20 gün olmalıdır. Bunun anlamı; örneğin 16 yaşında bir işçi, hizmet süresi beş yıldan az dahi olsa, 19 yaşına gelinceye kadar, her yıl için yıllık izinlerini 14 gün olarak değil 20 gün üzerinden kullanacaktır.

5- Mevsimlik bir işte çalışıyorum, yıllık izin kullanabilir miyim?

Bir yıldan az süren mevsimlik bir işte yahut kampanya işinde çalışıyor iseniz, yıllık ücretli izin hakkınız bulunmamaktadır.

6- Hafta tatili günleri yıllık izin süreme dahil midir?

İş Kanununda belirtilen 14, 20 ve 26 günlük yıllık izin sürelerine hafta tatilleri dahil edilmemiştir. Yıllık izinlerinizi kullanırken, izin sürenize rastlayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinin bu sürelere ilave edilmesi gereklidir. Örneğin; 14 günlük yıllık izne ayrılan bir işçi, bu süreye 2 gün de hafta tatili rastlayacağından, fiilen 16 gün yıllık izin kullanacaktır.

7- Yıllık iznimi bölerek kullanabilir miyim?

İşvereninizle bu hususta anlaşmanız halinde yıllık izninizi istediğiniz kadar bölerek kullanabilirsiniz. Ancak böyle bir durumda izinlerinizin bir parçasının 10 günden az olmaması gereklidir.

8- İşyerinden ayrılmam halinde kullanmadığım yıllık izin haklarım yanar mı?

İş sözleşmenizin herhangi bir sebeple son bulması halinde, kullanmadığınız yıllık izin sürelerinize ait ücretlerinizin, hizmet akdinizin son bulunduğu tarihteki ücretiniz üzerinden tarafınıza ödenmesi gereklidir. Dolayısıyla işyerinizden ayrılmanız durumunda kullanamadığınız yıllık izinleriniz yanmamaktadır.

9- Yıllık iznimi uzakta geçireceğim zaman yol izni kullanabilir miyim?

Yıllık izninizi işyerinizin kurulu olduğu yerden başka bir yerde geçirecekseniz, bu durumu belgelemeniz ve yol izni talep etmeniz halinde, işvereniniz size 4 güne kadar yol izni vermek zorundadır. Ancak bu izin ücretsiz izin niteliğinde olacaktır.



10- İşverenim kullandığım yıllık izinlere ilişkin kayıt tutmak zorunda mıdır?

İşvereninizin işyerinizde çalışan tüm işçilerin yıllık izinlerini gösterir bir kayıt tutma zorunluluğu vardır.

Bu kayıtlar yıllık izin defteri şeklinde düzenlenebileceği gibi kartoteks biçiminde de tutulabilir.

11- Yıllık izne hak kazandığımda iznimi ne zaman kullanabilirim?

Her hizmet yılına ait yıllık izniniz gelecek hizmet yılı içinde kullanabilirsiniz.

Örneğin; 2009 yılı yıllık iznine 01.02.2010 tarihinde hak kazanmış iseniz, izninizi 01.02.2010-01.02.2011 tarihleri arasında kullanabilirsiniz. Ancak bu tarihler arasında izninizi tam olarak hangi zaman dilimi içinde kullanabileceğiniz hususunda, işvereninizin takdir hakkı bulunmaktadır.

12- Hastalığım sebebiyle uzun süre rapor kullanmak zorunda kaldığımda, bu durumdan yıllık izin hakkım nasıl etkilenir?

Uğradığınız kaza veya hastalık sebebiyle uzun süre işe gidememeniz halinde (sağlık raporu ile belgelendirilmiş olmalıdır), o tarihteki hizmet sürenize göre hesaplanacak bildirim sürenize altı hafta daha eklenir ve eğer raporlu olduğunuz süre bu şekilde hesaplanacak süreden daha fazla ise, fazla olan kısım yıllık ücretli izninizin hesaplanmasında değerlendirmeye alınmaz.



13- İşyerinde çalışırken askere gitmem halinde, askerlikte geçen sürem, yıllık izin hakkımda değerlendirmeye alınacak mıdır?

Askerlik sürenizce iş sözleşmenizin askıda sayılacağından, bu süre yıllık izin hakkınızın hesabında dikkate alınmayacaktır.

14- Yıl içinde aldığım mazeret izinlerimi işverenim yıllık izin hakkımdan düşebilir mi?

İster ücretli olsun isterse ücretsiz, yıl içinde almış olduğunuz mazeret izinleriniz işvereniniz tarafından yıllık izin hakkınızdan mahsup edilemez.

Genel olarak; işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izin hakkından mahsup edilemez.

Örneğin bayram arifelerinde yarım günlük çalışma süresi çalışılmayarak bir bütün halinde işyeri tatil edilirse, bu yarım günlük tatil işveren tarafından verilmiş bir idari izin kabul edilir ve yıllık ücretli izinden mahsup edilemez.

Ancak işveren isterse iki ay içinde çalışılmayan bu yarım günlük süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Telafi çalışması ise günlük 11 saatlik çalışma sınırını aşmamak üzere normal çalışma süresinden sonra günde en fazla 3 saat yaptırılabilir.

Tatil günlerinde ise telafi çalışması yaptırılmaz. Bu yapılan telafi çalışması fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olarak da kabul edilmez.

15- Yıllık izin mutlaka ücretli olarak kullandırılması gereken bir izin midir?

Yıllık izin mutlaka ücretli olarak kullandırılması gereken bir izindir. İşvereniniz, kullanacağınız yıllık izin sürenize ait ücretinizi, siz izne çıkarken peşin olarak vermek ya da avans olarak ödemek zorundadır. Ancak yıllık izin süreniz için size ödenecek ücrete fazla çalışma ücretleri, primler ve sosyal yardımlar dahil edilmeyecektir.

16- Yıllık ücretli iznimi kullanırken bir başka işte çalışabilir miyim?

Yıllık izninizi kullandığınız süre içinde bir başka işte ücret karşılığı çalıştığınızı işvereninizin öğrenmesi halinde, işvereniniz yıllık izin için ödediği ücreti sizden geri talep edebilir.

17- Yıllık iznimi kullandığım süre içinde işverenim sigorta primlerimi ödemeye devam eder mi?

Tüm primleriniz yıllık izin süreniz içinde de ödenmeye devam olunur.

18- Toplu izin uygulaması nedir?

İşvereniniz işyerinizde çalışan işçilerin tümünün ya da bir kısmının, yıllık izinlerini Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki bir tarihte toplu olarak kullanmalarına karar verebilir.

Böyle bir uygulamada belirli sayıda işçi, işyerinin korunması, araç gereç ve makinaların bakımı vb. işler ile ilgilenmek üzere toplu izin uygulaması dışında tutulabilir.

İşyerinizde toplu izin uygulamasına karar verilmesi halinde, henüz yıllık izne hak kazanmamış işçiler de bu uygulamaya dahil edilebilirler.



19- İzin Kurulu nedir?

İşyerinizde 100'den fazla işçi çalışması halinde kanunen bir izin kurulunun oluşturulması zorunludur. İzin kurulu 1 işveren veya işveren temsilcisi ile 2 işçi temsilcisi olmak üzere toplam 3 kişiden oluşur.

İzin Kurulu üyesi olacak işçiler ve yedekleri, varsa işyeri sendika temsilcisi tarafından, yoksa işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir. İzin Kuruluna işveren temsilcisi olan üye başkanlık eder. İzin Kurulu üyeleri iki yılda bir yeniden seçilir.

20- İzin Kurulu işçilerin yıllık izinlerini nasıl düzenler?

İşçiler yıllık izinlerini hangi tarihlerde kullanmak istediklerine ilişkin taleplerini izin kuruluna iletirler. İzin kurulu, başkanın çağrısı üzerine toplanır ve bir taraftan bu talepleri diğer taraftan işyerindeki işçi sayısını, işçilerin kıdemlerini ve işlerin aksamaması zorunluluğunu dikkate alarak bir izin çizelgesi düzenler. Bu çizelgede her bir işçinin hangi tarihler arasında izin kullanacağı belirtilir. İşverence onaylanan yıllık izin çizelgeleri işyerinde ilan edilir. İzin kurulu ayrıca işçilerin yıllık izinlerle ilgili talep ve şikayetlerini işverene iletir ve yıllık izinlerin daha yararlı geçmesi için kamplar, geziler vb. düzenler.

ARA DİNLENMESİ HAKKI

21- Ara dinlenmesi sürem ne kadar olmalıdır?

Ara dinlenmesi günlük çalışma sürenizin ortalama bir zamanında verilen ve süresi çalıştığınız yerin geleneklerine ve işin gereğine göre ayarlanan dinlenme süresine verilen addır.



Günümüzde işyerlerinde uygulanan ve öğle yemeği molası, çay molası ya da sigara molası vb. isimlerle adlandırılan dinlenme zamanlarının tümü ara dinlenmesi olarak nitelendirilebilir.

Ara dinlenmesi, günlük çalışma süreniz;

- dört saat veya daha kısa ise on beş dakikadan,
- dört saat ile yedi buçuk saat arasında ise (yedi buçuk saat dahil) yarım saatten,
- yedi buçuk saatten fazla ise bir saatten, daha az olmamalıdır.

22- Çalışma süremi hesaplarırken ara dinlenmelerimi hesaba katmalı mıyım?

Ara dinlenmesi süreleri çalışma süresinden sayılmaz. Örneğin; sabah 08:00'de çalışmaya başlayan, saat 17:00'de çalışmayı bırakan ve gün içinde bir saat yemek molası ve iki kez on beşer dakika çay molası kullanan bir işçinin günlük çalışma süresi 9 saat değil, 7.5 saattir.



23- Ara dinlenmesi süremi tek seferde mi kullanmalıyım?

Genel kural, ara dinlenmelerinin aralıksız olarak kullanılmasıdır. Ancak, işyerinizin bulunduğu yerdeki iklim, mevsim, gelenekler ve işin niteliği gibi özellikler göz önünde bulundurularak, iş sözleşmenizde belirtilmek kaydıyla, ara dinlenmeniz bölünerek kullanılabilir.

HAFTA TATİLİ HAKKI

24- Hafta tatiline hak kazanmak için ne kadar çalışmalıyım.?

Hafta tatilinden önce, İş Kanununun 63. maddesine göre belirlenen iş günlerinde tam olarak çalışmanız halinde hafta tatiline hak kazanırsınız. Örneğin; işyerinizde eğer haftanın 6 işgünü toplam 45 saatlik bir çalışma düzeni uygulaniyorsa, hafta tatiline hak kazanabilmeniz için söz konusu 6 günde tam olarak çalışmanız gerekmektedir.



Hafta tatili süresi en az 24 saattir ve bu süre kesintisiz olarak kullanılmalıdır.

25- Hafta içinde raporlu olmam halinde hafta tatili hakkımı kaybeder miyim?



Bir haftalık süre içinde hekim raporuyla işe gelmediğiniz günler çalışılmış gibi sayılır ve o haftanın tamamını raporlu geçerseniz dahi hafta tatiline hak kazanırsınız.

26- İşveren hafta tatili iznimde ücret ödemek zorunda mıdır?

Hafta tatili, ücretli kullanılması gereken bir izindir. Hafta tatili gününde çalışmasanız dahi, o günün ücretini tam olarak alırsınız.

27- Hafta tatilimde çalışma yapmam halinde ücretim nasıl ödenir?

Hafta tatili günleri yapılan çalışmalar, haftada 45 saatlik çalışma süresinin aşılmasına neden olduğu durumlarda, fazla çalışma gibi ücretlendirilmelidir.

Örneğin; bir işçinin hafta tatilinin pazar günü olduğunu ve bu işçinin pazar günü çalıştığını düşündüğümüzde, bu işçi kanuna göre hafta tatili ücreti olarak çalışmadan o güne ait yevmiyesini alacak, ayrıca tatil yapmayarak çalıştığı için ilave bir yevmiyeye daha hak kazanacak, fakat bu çalışma aynı zamanda haftada 45 saatlik yasal çalışma süresini aşmasına da neden olursa, % 50 zamlı yani birbuçuk yevmiye olarak ödenecek, dolayısıyla söz konusu işçi bir günlük hafta tatili çalışması için toplamda ikibuçuk yevmiye alacaktır.

GENEL TATİL HAKKI

28- Ulusal bayram ve genel tatil günleri hangileridir?



29 Ekim Ulusal Bayramdır. 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 30 Ağustos, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı günleri ise genel tatil olarak kabul edilir.

- 29 Ekim 1.5 gün (28 Ekim saat 13.00'de başlar)
- 1 Ocak (1'er gün)
- 23 Nisan (1'er gün)
- 1 Mayıs (1'er gün)
- 19 Mayıs (1'er gün)
- 30 Ağustos (1'er gün)
- Ramazan Bayramı 3.5 gün,
- Kurban Bayramı 4.5 gün'dür.

29- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmam zorunlu mudur?

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmayacağınıza dair, işverenle imzalayacağınız iş sözleşmesine yazılı bir hüküm konulabilir ya da işyerinizde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa bu hususta toplu iş sözleşmesi ile genel bir düzenleme yapılmış olabilir. Bu durumlarda sözleşmelerdeki hükümlere göre hareket edilir.

Ancak, yazılı hüküm olmadığı hallerde işverenin herhangi bir ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışmanızı talep edebilmesi için önceden yazılı onayınızı almış olması gereklidir.

30- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmam halinde ücretim nasıl ödenir?

Herhangibir ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışmamanız halinde işvereniniz o güne ait ücretinizi tam olarak ödeyecektir.

Çalışma yapmanız halinde ise, çalıştığınız hergün için ilave bir yevmiye daha vermesi gereklidir. Örneğin Nisan ayında 23 Nisan genel tatil günü çalışma yapmayan ancak, onun dışında kalan tüm günlerde çalışan bir işçi 30 günlük ücrete hak kazanırken, 23 Nisan günü de çalışma yapan bir işçi, genel tatil çalışmasından dolayı ilave bir yevmiyeye daha hak kazandığından, 31 günlük ücret alacaktır.

İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birlięi


Çobançeşme Mevkii, Sanayi Caddesi


Dış Ticaret Kompleksi B Blok

Yenibosna Bahçelievler / İSTANBUL

Tel : +90 212 454 02 00

Web : <https://www.ihkib.org.tr>

 <http://www.facebook.com/ihkibirlik>

 <http://www.twitter.com/ihkibirlik>

 <http://www.instagram.com/ihkibirlik>

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

Emek Mahallesi 17. Cadde

No:13 Çankaya/ANKARA

Tel : 0312 296 62 31

Web : www.itkb.gov.tr

E-posta : isteftis@csgeb.gov.tr