



OYUNCULAR SENDİKASI

Set Çalışma İlkeleri

*Oyuncuların Çalışma Koşullarına İlişkin
Set Öncesi, Set Esnası ve Set Sonrası
Asgari Standartlar*

Oyuncular Sendikası “Set Çalışma İlkeleri” 12.01.2026 tarihi itibarıyla geçerlidir.
Her yıl ihtiyaca göre revize edilebilir.

Ocak 2026

İçindekiler

GİRİŞ.....	2
1) KAPSAM.....	3
SET ÖNCESİ	
2) ÇALIŞMA ORTAMINDA EŞİTLİK.....	4
3) İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ / İSG	5
4) ÇOCUK OYUNCU.....	7
5) YAPAY ZEKA KULLANIMI.....	9
6) SEÇME (AUDITION) İLKELERİ.....	12
ÇOCUK OYUNCU SEÇMELERİ.....	13
KAYIT ALTINA ALINAN HER TÜRLÜ VERİ HAKKINDA.....	15
YÜZ YÜZE SEÇMELER.....	15
ÇEVİRİMİÇİ (ONLINE) SEÇMELER / ÖZÇEKİM (SELF-TAPE)	17
ÇIPLAKLIK VE SİMÜLE EDİLMİŞ CİNSELLİK İÇEREN SAHNE SEÇMELERİ.....	18
7) SÖZLEŞME.....	18
MAZERET İZNİ.....	20
YILLIK İZİN.....	20
RESMİ TATİL GÜNLERİ.....	20
İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI.....	20
8) SİGORTA.....	21
9) ÖDEMELER.....	22
10) ÜCRETLER.....	22
ÜCRETİN KAPSAMI VE ÖDENMESİ.....	23
GÜNLÜK VE HAFTALIK ÜCRET ÖDEMESİNİN GECİKMESİ HALİNDE.....	23
İPTAL VE ERTELENME DURUMUNDA MAHRUM KALINAN ÜCRET.....	23
SET ESNASI	
11) ÖN HAZIRLIK ÇALIŞMASI.....	25
12) SET ÇALIŞMA SÜRELERİ.....	26
GECE ÇALIŞMA.....	27
HAFTA TATİLİ.....	27
ÇOCUK VE GENÇ OYUNCULAR İÇİN ÇALIŞMA SAATLERİ.....	28
13) SET DAVRANIŞ KURALLARI.....	28
14) ULAŞIM.....	29
ŞEHİR İÇİ ULAŞIM.....	29
ŞEHİR DIŞI ULAŞIM.....	30
15) YEMEK.....	31
16) KONAKLAMA.....	32
17) ÇEVRE DUYARLILIĞI VE YEŞİL SETLER.....	33
SET SONRASI	
18) TELİF HAKKI.....	34
19) İHLAL BİLDİRİM, ŞİKAYET VE KORUMA.....	36
20) EKLER.....	37

Giriş

Oyuncular Sendikası Set Çalışma Birimi olarak hazırladığımız **Set Çalışma İlkeleri**, sektörümüzde yıllardır kronikleşmiş yapısal sorunlara karşı kolektif ve sendikal emeğin, ortak bir mücadelenin ve mesleki sorumluluğun bir ürünüdür. Bu metin, oyuncuların set öncesi, set esnası ve set sonrası tüm üretim süreçlerinde, insan onuruna yaraşır, güvenli, eşitlikçi ve hukuka uygun koşullarda çalışabilmesini sağlamak amacıyla hazırlanmış “asgari” standartları ortaya koymaktadır.

Mesleğimiz, yaratıcı bir sanat faaliyeti olmasının yanı sıra, belirli süreler, mekanlar ve koşullar içinde yerine getirilen, bedensel, zihinsel ve duygusal emek gerektiren bir meslektir. İşyerlerimiz olan setler, yasal mevzuatta “tehlikeli iş sınıfı” içinde yer almakta, uzun çalışma saatleri, gece çalışmaları, fiziksel riskler, psikolojik baskılar ve çocuk oyuncular açısından özel korunma ihtiyacı gibi unsurlar, bu alanı açıkça bir iş sağlığı ve güvenliği meselesi haline getirmektedir. Bu gerçeklik, oyuncuların çalışma koşullarının iş hukuku ilkeleri çerçevesinde ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Buna karşın, Türkiye’de oyuncuların çalışma yaşamı, fiili durum ile hukuki tanım arasında ciddi bir uyumsuzluk barındırmaktadır. Oyuncular, işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak çalışsalar da, uygulamada haksız şekilde “işçi” olarak kabul edilmemekte, 4/A kapsamında sigortaları yapılmamakta ve kanunların sağladığı temel güvencelerden yararlanamamaktadır. Bu durum, çalışma sürelerinden iş sağlığı ve güvenliğine, ücretlendirmeden sigorta ve sosyal haklara, emeklilikten tazminata, toplu iş sözleşmesi, iş bırakma ve grev hakkı gibi pek çok sendikal hak kayıplarına yol açmaktadır.

Günümüzde yapay zeka temelli üretim araçlarının hızla yaygınlaşması, oyuncuların yüzü, sesi, bedeni ve performansına ait verilerin izinsiz çoğaltılması, dönüştürülmesi ve yeniden kullanılması riskini de beraberinde getirmekte, dijital üretim süreçlerinin ve veri haklarının ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Set alanını ilgilendiren bu kapsamlı sorunlara karşı yazdığımız ilkeler; İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, ilgili yönetmelikler, ILO sözleşmeleri ve Uluslararası Aktörler Federasyonu (FIA) kararları ve uluslararası meslek örgütlerimizin özellikle yapay zekaya ilişkin güncel ilkeleri temel alınarak hazırlanmıştır.

Bütün bu hal içinde **Set Çalışma İlkeleri**, tek tek bireylerin iyi niyetine bırakılmış etik bir metin değil, oyuncuların bireysel sözleşmeler yoluyla zayıflatılamayacak haklarını vurgulayan, sektörün tüm bileşenlerini kapsayan, ortak sorumluluk ve dayanışma çağrısıdır.

Oyuncular Sendikası
Set Çalışma Birimi

1) Kapsam

1.1) Set Çalışma İlkeleri, animasyon, belgesel, dijital platform, internet yayıncılığı, kısa film, müzik klipi, reklam, sinema, teaser/fragman/pilot bölüm, günlük ve/veya haftalık TV dizisi ve her türlü set alanı için geçerli olup, bu alanda çalışan her oyuncu için tavsiye niteliğindedir.

1.2) Tüm başlık ve maddeler, **Set Öncesi**, **Set Esnası** ve **Set Sonrası** olmak üzere üçe bölünmüş olup, istisnai durumlar belirtilmemişse ön hazırlık, çekim, çekim sonrasında her türlü tanıtım, post & animasyon ve festival & dağıtım iş süreçlerinde şehir içi/şehir dışı veya yurt içi/yurt dışı fark etmeksizin aynı şekilde uygulanır.

1.3) Set Çalışma İlkeleri, **işveren** (yapımcı) ve **işçi** (oyuncu) arasında yapılacak sözleşmenin temel dayanağıdır. İş sözleşmelerinde, Set Çalışma İlkeleri'nde belirlenen esaslara aykırı ve işçi aleyhine düzenlemelere yer verilemez. Bu ilkelere aykırı olarak işçi aleyhine sonuç doğuran sözleşme hükümleri geçersiz olup, yerlerine Set Çalışma İlkelerinde yer alan işçi lehine hükümler uygulanır.

1.4) Oyuncular, esasen 4857 sayılı İş Kanununda tanımı yapılan işçi olarak çalışsa da, fiilen kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmaya; BAĞKUR ve vergi mükellefi olarak, ücretleri karşılığında fatura kesmeye zorlanmaktadır. Oyuncuların sosyal güvenlik hakları, fazla çalışma ücreti, tazminat hakkı vb. işçilikten doğan yasal hakları ellerinden alınamaz, çalışma koşulları, ücretleri, dijital hakları ve yapay zeka dahil olmak üzere yeni teknolojilerin kullanımı ile ilgili hakları, bireysel sözleşmeler yoluyla zayıflatılamaz, devre dışı bırakılamaz veya bu haklardan feragat ettirecek biçimde düzenlenemez.¹

1.5) Çocuk Oyunculara ilişkin çalışma ilkeleri, aksi açıkça belirtilmedikçe bu belgede yer alan hükümler kapsamında değerlendirilir. Çocukların çalıştırılmasına ilişkin özel düzenlemeler bakımından, "[Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik](#)" hükümleri esas alınır.

1.6) Daha sonra açıklanacak belgeler (Oyuncular Sendikasının yayınladığı protokoller, örneklerin yer aldığı kılavuzlar, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Belgeleri ve bu kapsamdaki eğitim ve sertifikalar, taban ücret tarifesi, sözleşme örnekleri ve benzeri belgeler) açıklandıkları tarihten itibaren çalışma ilkelerinin ekleri olarak değerlendirilecektir.

1.7) Sektörümüzde "**mücbir sebepler**" sözleşme serbestisi gibi rahatça kullanılan tanımlardandır. Oysa mücbir sebepler İş Kanunu, Borçlar Kanunu ve Yargıtay İçtihatlarına göre sadece; Deprem, sel, yangın, fırtına gibi doğal afetler, salgın hastalıklar ve buna bağlı kamu sağlığı tedbirleri, savaş, seferberlik, terör olayları ve yaygın iç karışıklıklar, devlet veya yetkili makamlarca getirilen çekim, toplanma veya faaliyet yasakları, yetkili mercilerin öngörülemez ve bağlayıcı idari kararlarıdır. Aksi mücbir sebep olarak değerlendirilemez.

1.8) Tüm süreçler, [Türk Medeni Kanunu](#) m.2 belirtilen "Dürüstlük" hükmüne uygun şekilde yürütülür. Buna göre "*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.*"

¹ Bu yaklaşım, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun [sanat ve eğlence sektöründe toplu iş sözleşmelerinin güçlendirilmesine ilişkin politika rehberiyle](#) de uyumludur. (Bu ilke, FIA 23. Dünya Kongresi'nde kabul edilen 18 No'lu "[Performans Sanatçılarının Temel İnsan Haklarını ve ILO Kararlarını İhlal Eden Sözleşme Hükümlerine Karşı Korunmasına İlişkin](#)" Önergeye dayanmaktadır.)

Set Öncesi

2) Çalışma Ortamında Eşitlik²

Set öncesi, set esnası ve set sonrası olmak üzere tüm çalışma süreçlerinde geçerlidir.

2.1) Çalışma ortamında hiç kimse: ırk, renk, cinsiyet, dil, din, inanç, etnik köken, ulusal aidiyet, siyasi tercih, cinsel kimlik, cinsel yönelim, engellilik durumu, nöroçeşitlilik, yaş, mesleki pozisyon, ast-üst ilişkileri ve diğer sebeplerle bir başkasına ayrımcılık yapamaz (hamilelik, doğum sonrası süre., bakım yükü, regl, menopoz, emzirme, hormon tedavisi ve geçiş süreci) ve sözlü, psikolojik vb. şiddet uygulayamaz. ([Anayasa m.10](#), [4857 sayılı İş Kanunu m.5](#), [Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m.14](#) ve [ILO 111 sayılı Sözleşme](#) uyarınca.) (**bkz.12.30**)

2.2) Çalışma ortamında herkes eşittir; ancak çocuk oyuncular için “Çocuğun Üstün Yararı ilkesi” [BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme m.3³](#) ve Anayasa m.41 uyarınca, her koşulda koruma ve öncelik çocuğa verilir. Çalışma ortamı çocuğun varlığına ve ihtiyaçlarına göre şekillenir, planlanır ve uygulanır.

2.3) İşveren, işe ilişkin talimatları işi verirken belirleyerek bildirir ve uygularken işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür. (**bkz.19**)

2.4) İşveren özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla ve bildirmekle yükümlüdür. ([6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.417](#)) ([6284 sayılı İstanbul Sözleşmesi](#)) ([2025/03 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi](#))

2.5) Psikolojik, fiziksel, dijital, cinsel ve/veya ekonomik zararı amaçlayan ve bunlarla sonuçlanması muhtemel olan ya da sonuçlanan, toplumsal cinsiyete ve cinsiyet kimliğine dayalı taciz ve şiddet içeren ister tek, ister tekrar eden bir olay olsun, tehdit veya bunlara ilişkin davranış ve uygulamalar [ILO 190 sayılı sözleşme](#) ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.417 uyarınca kesinlikle kabul edilmez. (İstanbul Sözleşmesi)

2.6) İşverenin, oyunculara ve teknik ekip dahil tüm çalışanlarına, set öncesi, cinsel tacizi ve ayrımcılığı önleme, çeşitlilik, kapsayıcılık ve eşitlik gibi konularda [6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4](#), m.17 ve [6284 sayılı İstanbul Sözleşmesi](#) kapsamında, Oyuncular Sendikası Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Ayrımcılık ve Tacizle Mücadele Biriminin oluşturduğu ilkeler doğrultusunda rehber eğitim vererek taciz, zorbalık ve eşitlik gibi tanımların anlaşılması, yürütülmesi ve aksi bir durumun doğmasının önlenmesi adına yüz yüze eğitim verme yükümlülüğü vardır.

² Bu bölüm; çalışma ortamında eşitlik, ayrımcılık yasağı, kapsayıcılık ve erişilebilirliğin güçlendirilmesini esas alan, FIA 23. Dünya Kongresi’nde kabul edilen 21 No’lu “[Küresel Eğlence Endüstrisinde Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık ve Erişilebilirliğin İlerlemesine İlişkin](#)” Önerge ile uyumludur.

³ <https://www.unicef.org/turkiye/%C3%A7ocuk-haklar%C4%B1na-dair-s%C3%B6zle%C5%9Fme>

2.7) İşverenlerin setlerde, provalarda ve tüm çalışma alanlarında taciz, istismar ve güç suistimaline karşı etkin, hızlı ve sorumlu bir şekilde hareket edebilmesi adına Oyuncular Sendikası'nın [“Yapımcılar İçin Tacizle Mücadele Rehberi”](#) belgesini incelemekle yükümlüdür.

2.8) İşveren, set öncesi, esnası ve sonrasını kapsayan her türlü taciz ve ayrımcılık karşıtı ilke, tanım ve önlem için Oyuncular Sendikası [“Taciz ve Ayrımcılık Karşıtı İlkeler Bildirgesi”](#) ve [“Tacizle Mücadelede Önerilen Davranış Kuralları ve Yapımcılar İçin Cinsel Tacizle Mücadele Rehberi”](#) adlı belgeleri incelemekle yükümlüdür.

2.9) Çıplaklık, yarı çıplaklık veya simüle edilmiş yakınlaşma ve herhangi bir cinsel davranış içeren işlerde Yakınlık Koordinatörü zorunludur. Oyuncuların benzersiz bir şekilde savunmasız bırakılmasından dolayı, önceden açıklama, onay, gerekli bilgilendirme ve sağlıklarına, güvenliklerine, etik değer ve kariyerlerine zarar vermeyen güvenli çalışma koşulları ve montaj onayı sağlanmalıdır. (Kapalı Set Uygulaması, Yakınlık Koordinatörü ile iş birliği vb.) Gerekli kapsam, bilgi ve protokoller için Oyuncular Sendikası [“Çıplaklık ve Simüle Edilmiş Yakınlık/Cinsellik Sahneleri İçin Rehber”](#) ve [“Yakınlık Sahneleri ve Kapalı Set Uygulaması”](#) adlı kılavuzları incelemekle yükümlüdür⁴

2.10) Her türlü kostüm uygulamasına dair Oyuncular Sendikası [“Kostüm Prova Odası En İyi Uygulamaları”](#) kılavuzu uygulanmalıdır.

2.11) Oyuncu, proje kapsamında edindiği, henüz kamuya açıklanmamış ve işin mahiyetine ilişkin fotoğraf, ses ve görüntüleri, işverenin önceden verilmiş yazılı izni olmaksızın üçüncü kişilerle veya kamuya açık mecralarda paylaşamaz. Ancak bu hüküm, çalışanın sendikal faaliyetleri, hukuki başvuru ve delil sunma hakkı ile kanundan doğan bildirim yükümlülüklerini sınırlayacak şekilde yorumlanamaz.

2.12) Setin güvenli olması herkesin ortak sorumluluğudur. Bu sebeple ihlallere tanık olan herkesin bu davranışı durdurmaları ve bildirmeleri, ihlali bildirenleri desteklemeleri beklenir.

2.13) Oyuncuların hak arama süreçlerinde baskı, tehdit, kara listeleme veya mesleki misillemeye maruz kalması kabul edilemez.

2.14) Sendikanın, hazırladığı eğitim, bilgilendirme ve önlem belgelerinin, ortak kullanım ve geçiş alanlarına asması gerekmektedir.

3) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği / İSG

Set öncesi, set esnası ve set sonrası olmak üzere tüm çalışma süreçlerinde geçerlidir.

3.1) “İşveren, çalışanın işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimini alarak çalışmasını sağlar.” (6331 sayılı [İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu](#) m.4. ve m.17)

3.2) “Çalışma ortamında işyeri hekimi ve İSG uzmanı bulunması zorunludur.” (6331K. m.6, m.8)

⁴ Ayrıca, FIA'nın 23. Dünya Kongresi kapsamında paylaşılan [“Yakınlık Profesyonelleri İçin Rehber”](#) de dikkate alınmalıdır.” (Bu madde, yakınlık, çıplaklık ve simüle edilmiş cinsel içerik içeren sahnelerde oyuncuların güvenliği ve korunmasını esas alan, FIA 23. Dünya Kongresi'nde kabul edilen 11 No'lu [“Yakınlık Koordinasyonunun Küresel Olarak Desteklenmesine İlişkin”](#) Önerge ile uyumludur.)

3.3) Tehlikeli sınıfta bulunan sektörümüz için [İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik](#) kapsamında işyeri hekiminin bir çalışana ayda en az 6 dakika, [İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik](#) kapsamında iş güvenliği uzmanının ise bir çalışana ayda en az 20 dakika süre ayırması gerekmektedir. Bu süreler asgari olup, işin niteliğine ve risk düzeyine göre artırılabilir.

3.4) İşe girişte gerekli olan işe giriş muayenesi, sağlık raporları ve özlük dosyasına girecek belgeler, işveren tarafından talep edilir, temin edilir ve bu sürece ilişkin tüm sorumluluk işverene aittir.

3.5) Çalışma ortamında paramedik sağlık ekibi ve/veya kırmızı şeritli ambulans bulunmalıdır.

3.6) İşveren İSG uzmanına ön hazırlık süreci dahil tüm çalışma takvimini önceden bildirmek durumundadır. İSG uzmanı kendisine bildirilen takvime uygun olarak tüm çalışma sürecini denetlemek, gerekli önlemleri almak ve/veya alınmasını sağlamakla yükümlüdür. (6331K. m.5)

3.7) İş planının kesinleşmesini takiben, sahneler ve çekim yapılacak tüm mekânlar için iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi tarafından risk analizi yapılır. Tespit edilen riskler doğrultusunda risk analizi raporu hazırlanır ve bu rapora dayanarak, çekimin niteliğine ve özgün risklerine uygun iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri işe başlamadan önce verilir. Risk analizi yapılmadan ve bu özgün duruma uygun eğitimler tamamlanmadan çalışmaya başlanamaz.

3.8) İşçiler, İSG konusunda işverence verilen eğitim ve konuya ilişkin işveren talimatlarına uymak, kendilerini ve diğer çalışanları sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemek zorundadır. (6331K m.19)

3.9) İşçiler, İSG uzmanının yazmış olduğu rapora erişme ve inceleme hakkına sahiptir.

3.10) İşveren, işçiye sağlık sorunu yaratmayacak ekipmanı ve çalışma ortamını sağlar. Özellikle tehlikeli sahneler için ayrıca Kişisel Koruyucu Donanımlar (KDD) temin eder ve işçilerin bu donanımlarla çalışmasını denetler. (6331K. m.4)

3.11) İşveren, çekimlerde kullanılacak tüm ekipmanlarda teknik ve teknolojik gelişmeleri takip etmeli ve uygulamaya geçirmeli, tehlikeli olanı en aza indirecek teknik ekipman kullanmalıdır.

3.12) *“İşverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.”* (6331K m.3/2)

3.13) *“Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki ⁵ usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.”* (6331K m.3/3)

3.14) *“İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir.”* (6331K m.3/4)

3.15) Set, ulaşım, ön hazırlık, prova, çekim, bekleme ve dönüş dahil olmak üzere, işin yürütümü sırasında meydana gelen her türlü bedensel ve ruhsal zarar iş kazası kapsamında değerlendirilir. Paramedik müdahalesiyle geçirtilen, çalışmaya devam edilmesi istenen veya hastaneye sevk

⁵ 6331 sayılı kanun Madde 13/1 Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

edilmeyen olaylar da iş kazası niteliğini ortadan kaldırmaz. Meydana gelen her iş kazası, gecikmeksizin kayıt altına alınır ve iş kazası olarak raporlanır. (bkz.19.3 - 19.5)

3.16) İşveren veya temsilcisi; kazanın niteliğini değiştirmeye, “basit müdahale”, “özel durum” veya benzeri gerekçelerle iş kazası bildirimini engellemeye, yönlendirmeye veya baskılamaya yönelik her türlü girişim hukuka aykırıdır.

3.17) Sette görev yapan paramedik veya sağlık personeli, müdahale ettiği olayları iş kazası veya ramak kala kapsamında kayıt altına almakla yükümlüdür. Devam edebilir olması, kazanın gerçekleşmemiş olması veya benzeri değerlendirmeler, olayın raporlanmasını ortadan kaldırmaz.

3.18) Yanıcı-patlayıcı madde kullanımı olan sahneler için oyuncunun tüm sağlık muayenesi önden mutlaka yapılmalı, oyuncunun beyanı mutlaka alınmalıdır.

3.19) Yanıcı-patlayıcı maddelerin olduğu sahnelerde oyuncu mutlaka yanmaz kıyafetler giydirilmeli, sahne gereği mümkün değilse gerçek yanıcı kullanılmamalı. Senaryolar çekime uygun hale getirilmelidir.

3.20) Ateşli silah kullanımı, araç kullanımı gibi durumlarda oyuncu hazırlık sürecinde mutlaka eğitimden geçmelidir.

3.21) Oyuncuların kostümlerine uygun olmayan hava koşullarında, ilgili kurumların hava durumuyla ilgili uyarıları dikkate alınır ve yanı sıra mevsim koşullarına uygun termal konfor sağlanır. Çok sıcak ve çok soğuk havalarda İSG uzmanından görüş alınarak günlük mesai süresinden daha kısa süre çalışılmasına ya da hiç çalışılmamasına karar verilebilir.

3.22) Setlerde daima uygun tuvalet imkanı sağlanır. Bu imkanın sağlanamadığı çalışma ortamlarında ve dışarıda yapılacak çalışmalarda bu şartları sağlayan tuvalet karavanı getirilmelidir.

4) Çocuk Oyuncu

4.1) “Çocuk, hiçbir surette çalışmaya zorlanamaz.” ([Sanat Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik](#), m.12/1) Çocuğun sette olduğu ve çalışmayı istemediği hallerde, pedagog ve beraberindeki yasal temsilci haricindeki hiç kimse; yapımcı, yönetmen, yönetmen yardımcısı, oyuncular veya sette çalışanları çocuktan oynaması için rıza isteyemez.

4.2) “Çocuk, ancak fiziksel, zihinsel, psikolojik ve ahlaki gelişimlerine zarar vermeyen, eğitimlerini aksatmayacak, sağlık ve güvenlik açısından risk içermeyen koşullarda çalıştırılır.” (SKR Yön., m.12/2)

4.3) Çocuk, resmi kurumdan uygunluk raporu alınmadan çalıştırılmaz. Çocuğun çalışma şart ve koşulları, işyeri düzenleri, onların çalışma koşullarına uygun hale getirilir ve velileri bilgilendirilir. (SKR Yön., m.16 uyarınca)

4.4) Çocuğun fiziksel, ruhsal ve psikolojik sağlık durumu ve korkularını tetikleyebilecek unsurlar, çocuğun setteki psikoloğu tarafından bilinmelidir.

4.5) Çocuk; alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin kullanımına ilişkin sahneler; silah, şiddet, küfür, cinsellik, çıplaklık ve istismar içeren travmatik temalar ile fiziksel, ruhsal ve ahlaki gelişimi için sakıncalı olabilecek diğer sahnelerin çekimlerinde olmamalıdır.

4.6) Çocukların o sahnede olması **zorunlu** ise bu sahnelerin psikolog tavsiyesinde, çocuğa ilişkin bilgiler çerçevesinde yeniden düzenlenmelidir. Bu sahneler çocukları travmatize etmeyecek şekilde düzenlenmeli ve çekilmelidir. ([5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu](#))

4.7) Çocuğun ebeveynlerinin de ilgili resmi kurumdan uygunluk raporu alması gerekmektedir.

4.8) Çocuklara karşı ve cinsel dokunulmazlığa karşı işlenen suçlardan veya yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyen işveren, çocuk çalıştıramaz. Çocukların olduğu setlerde bu suçlardan hüküm giymiş kişi çalıştırılmaz.

4.9) “Çocuk, yanında yasal temsilcisi olmaksızın çalıştırılmaz. Yasal temsilci, çocuğun her daim görebileceği ve ulaşabileceği şekilde faaliyet alanında hazır bulunur.” (SKR Yön., m.12/4) Yasal temsilci; velayete sahip ebeveyn/ler, velayetin olmadığı hallerde mahkeme tarafından atanmış vavidir.

4.10) Çocuğun çalışma ortamında bir psikolog ile bir oyuncu koçu bulundurulur. (SKR Yön., m.12/5)

4.11) Çocuğun ilgili yönetmeliklere uygun şekilde çalıştırıldığını, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından atanan gözetmen; olmadığı takdirde çocuğun yanında bulunan psikolog ve oyuncu koçu tarafından kontrol edilir. Bu kişiler;

4.11.1) Altı (6) yaşından küçük çocukların yanında sürekli olarak bulunur.

4.11.2) Çocuğun, işyerinde fiziksel, zihinsel, psikolojik ve ahlaki gelişimine zarar veren hususlarda güvenli ortam sağlanana kadar çocuğu çalışma ortamından uzaklaştırmakla ve Aile Bakanlığı'na bildirmekle yükümlüdür.

4.12) Çocuk oyuncuların yaş gruplarına göre çalıştırılabileceği süreler ilgili yönetmeliğin 6.maddesi gereği şu şekildedir; (**bkz. 12.24 - 12.29**)

4.12.1) İki (2) yaşından küçük çocuklar hiçbir surette çalıştırılmazlar.

4.12.2) İki (2) ila beş (5) yaşındaki çocuklar, okul öncesi eğitim saatlerinin dışında kalması şartıyla sabah 10:00 ile akşam 18:00 arasında, günde bir (1) saatten fazla çalıştırılmazlar.

4.12.3) Altı (6) ila ondört (14) yaş arası çocuklar sabah 10:00 ile akşam 20:00 arasında olmak ve eğitim saatlerinin dışında kalmak şartı ile okul günlerinde iki (2) saatten fazla; okul günleri dışında ise beş (5) saatten fazla çalıştırılmaz.

4.12.4) 15–18 yaş arası Genç İşçilerin çalışma süreleri günde en fazla 2 saat, haftada en fazla 10 saat, [Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik](#) hükümleri uyarınca belirlenir;

4.13) Hiçbir çocuk, ilgili maddede belirtilen ve yaş gruplarınca belirlenen çalışma sürelerinden fazla çalışmaya tabi tutulamaz.

4.14) “Çocuk, önceki iş günlerinin tamamında çalışmış olması kaydıyla, çalıştığı günlerdeki çalışma süresine bakılmaksızın kesintisiz kırk saatten az olmamak üzere hafta tatiline hak kazanır.” (SKR Yön., m.9)

4.15) Süresi bir ayı geçen işlerde, çocuğun kendisi ve/veya yasal temsilcisi, tüm masrafları işveren tarafından karşılanmak üzere, her zaman çocuğun psikolojik destek almasını talep edebilir. (SKR Yön., m.12/7)

4.16) Çocuğa, yaşına ve gelişimine uygun dinlenme, giyinme ve oyun amacıyla kullanılmak üzere

kapalı mekânlarda ayrı bir oda, açık mekânlarda ise çalışma koşullarına uygun olarak bir kabin ya da karavan tahsis edilir. (SKR Yön., m.12/6) (Bedensel sınırlar için **bkz.12.24**)

4.17) “Çocuk, yetişkinler ile aynı ortamda giyinip soyunamaz.” (SKR Yön., m.13/2)

4.17.1) Çocuk yasal temsilcisi dışında kimseyle yalnız giyinemez.

4.17.2) Cinsiyeti farketmeksizin iki çocuk aynı yerde aynı anda giyinip soyunamaz.

4.18) Çocuğa, anti-hijyenik kıyafetler giydirilemez. (SKR Yön., m.13/4)

4.19) Çocuk, yönetmelik uyarınca sigara ve sair tütün mamulü dumanına maruz bırakılamaz, çocuğun bulunduğu ve görebileceği ortamlarda diğer kişilerce sigara ve sair tütün mamulü ile alkol içeren ürünler tüketilemez.

4.20) Onbeş (15) yaşından küçük olan çocuk üzerinde hiçbir şekilde kozmetik malzeme kullanılamaz. Onbeş (15) yaştan büyük çocuklar için ancak çocuğu nesneleştirmeyecek şekilde ve cilde zarar vermeyen ürünler ile makyaj yapılabilir. (SKR Yön., m.13/5)

4.21) Çocuk oyuncuların yer aldığı yapımlarda, onbeş (15) yaşından küçük çocuklara yönelik olarak; cinsel çağrışım içeren, erotik nitelik taşıyan, bedensel veya duygusal olarak istismar riski barındıran sahneler kesin olarak yasaktır. Çocuklar arası yazılan ve “aşk” olarak tanımlanan sahnelerde; öpüşme, bedensel teması, cinsel yakınlık veya cinsel imada bulunabilecek hiçbir fiziksel eyleme yer verilemez.

4.22) Hiç kimse çocuk oyuncudan fiziksel görüntüsünü veya kilosunu değiştirmesini talep edemez. Yorum yapamaz. Fiziksel ve psikolojik gelişimini etki edecek değişimler istenemez.

4.23) Çocukla çalışmalarda, set çalışanlarının ve yetişkin oyuncuların sette nasıl davranacağına dair kurallar Oyuncular Sendikası tarafından belirlenmiş olup, setlerde bilgilendirme yapmak ve ilgili belgeleri asmakla yükümlüdür.

4.24) Çocuklarla çalışacak tüm çalışanlara, çocuk algısı, psikolojisi ve hakları eğitimi verilmesi gerekir. Bu eğitimin verilmesinin sorumluluğu işverendedir.

4.25) Özel gereksinimi bulunan çocuk oyuncuların çalışma koşulları, çocuğun fiziksel, bilişsel, duygusal ve psikososyal ihtiyaçları gözetilerek, bireysel olarak belirlenir. Bu çocukların çalışma süreleri, sahne içerikleri ve set ortamı, çocuğun üstün yararı esas alınarak ve uzman görüşü ile uyarlanır.

5) Yapay Zeka (YZ) Kullanımı

Bu bölümde yer alan yapay zeka kullanım ve tanımına⁶ ilişkin ilke ve hükümler, yürürlükteki ulusal mevzuat, 2025 yılında 23. FIA Dünya Kongresi’nde paylaşılan [yapay zeka rehberi](#) ve [kabul edilen kararlar](#) ile SAG-AFTRA ve benzeri uluslararası meslek örgütleri tarafından ilan edilen [yapay zeka ilkeleri](#) ve uygulamalar dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu hükümlere aykırı yapılan her türlü yapay zeka kullanımı, temel hak ve özgürlüklerin ihlali, kişilik hakkı ihlali, telif ve bağlantılı hak ihlali, kişisel verilerin korunması ile özel hayatın gizliliği hakkı ihlali ve tarafların oyuncularla olan sözleşme ilke ile hükümlerinin ihlali niteliğindedir. Bu hallerde oyuncu, sözleşmeyi haklı nedenle feshetme, sözleşmede belirlenen ücret hakkının tamamını kazanma ve maddi ve manevi tazminat

⁶<https://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2025/12/Yapay-Zeka-Terimleri-ve-Kullanimleri-Oyuncular-Sendikasi.pdf>

talep etme hakkına sahip olup her türlü yasal yola başvurma hakkını saklı tutar. Yapay zeka teknolojilerinin gelişen niteliği gözetilerek, bu bölümde yer alan ilke ve hükümler uluslararası uygulamalar doğrultusunda güncellenir. ⁷

5.1) Oyuncunun sesi, bedeni, duyguları, performansı ve varlığı biriciktir. Oyuncu bu enstrümanları kendi iradesiyle ifa eder, dolayısıyla yapay zeka, hiçbir koşulda bir oyuncunun yerini alacak, onu ikame edecek veya onun fiziksel varlığını gereksiz hale getirecek şekilde kullanılamaz. Yalnızca oyuncunun fiilen yer aldığı bir performansı destekleyici ve tamamlayıcı amaçlarla, açık rıza, sahne bazlı sınırlama ve ayrı ücret koşulları sağlanmak kaydıyla kullanılabilir. Bu tür kullanımlar, hiçbir şekilde oyuncunun ikame edilmesine yol açacak biçimde yorumlanamaz. Bir işte, yapay zeka ile üretilmiş bir karakterin, gerçek bir oyuncunun oynayabileceği bir rolü tamamen devralması; mesleki gelir, istihdam ve yaratıcı performans haklarının doğrudan ihlalidir. (**bkz. SAG-AFTRA - [Sentetik \(Yapay\) Performanslara İlişkin Açıklaması](#)**.)

5.2) Yapay zeka ile üretilen veya sentetik performansların kullanım maliyeti, gerçek bir oyuncunun çalıştırılma maliyetinin altına düşürülemez. Yapay zeka, üretim süreçlerinde maliyet düşürme gerekçesiyle insan emeğinin değerini aşındıran veya istihdamı dolaylı biçimde daraltan bir araç olarak kullanılamaz. (**bkz. SAG-AFTRA - [Yapay Zeka Vizyonu](#)**.)

5.3) Oyuncunun yüzü, sesi, mimikleri, hareketleri, biyometrik verileri, tüm performans öğeleri gibi her türlü kişisel veri oyuncuya ait olup tüm bu kişisel veriler üzerindeki hak ve yetkilere oyuncular sahiptir. (**6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu** m.3)

5.4) Oyuncuların açık rızası olmaksızın, oyunculara ait hiçbir kişisel veri devredilemez, satılamaz, aktarılamaz, değiştirilemez, yeniden üretilemez, süresiz kullanım hakkı verilemez ve herhangi bir kişisel veri işleme faaliyetine tabi tutulamaz.⁸ (6698K m.5)

5.5) Oyunculara ait kişisel verilerin -her türlü yapay zeka ve/ya yapay zeka destekli sistemler de dahil olmak üzere- aktarımı, her türlü dijital kopya, ses veya yüz klonlaması, modelleme ya da birleştirme uygulamaları; sahne bazlı olup başka projeye aktarılamaz, yeniden üretilemez, her proje için yazılı açık rıza ve ayrı kullanım ücreti olmaksızın yapılamaz. (6698 sayılı KVKK. m.6⁹)¹⁰

5.6) Yapay zeka kullanımına ilişkin açık rıza, oyuncunun özgür iradesine dayanmalıdır. Bu rıza; hiçbir şekilde baskı altında alınamaz, bir işi veya rolü almak için şart olarak ileri sürülemez. Yapay zeka kullanımına rıza vermemesi nedeniyle oyuncu rol kaybına uğratılamaz, işten çıkarılamaz, projelerden dışlanamaz veya doğrudan ya da dolaylı herhangi bir yaptırıma maruz bırakılamaz. Bu hükümlere aykırı şekilde alınan tüm rızalar yok hükmünde olup, oyuncunun sözleşmede kararlaştırılan ücretin tamamını, maddi ve manevi tazminatı talep etme hakkı saklıdır. (**bkz.19.6**)

⁷ (Bu madde, FIA 23. Kongresi'nde kabul edilen 8 No'lu "[Yapay Zeka Politikalarında Yaratıcı Sektörün Birleşik ve Güçlü Temsilinin Teşvikine İlişkin](#)" Önerge ile uyumludur.)

⁸ (Bu madde, FIA 23. Dünya Kongresi'nde kabul edilen 7 No'lu ("[Yapay Zekânın Kötüye Kullanımına Karşı Performans Sanatçılarının Korunması](#)") Önerge ile uyumludur.)

⁹ "Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir." Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi yasaktır. Ancak bu verilerin işlenmesi ilgili kişinin açık rızasının olması ile mümkündür." (6698K m.6/1-2)

¹⁰ (Bu madde, [SAG-AFTRA'nın Televizyon ve Tiyatro Yapımlarında Yapay Zekaya İlişkin İlke ve Yönlendirmeleri](#) ile uyumludur.)

5.7) Oyuncu, yapay zeka ile üretilcek materyaller için verdiği açık rızayı her zaman geri çekebilir. Yapımcı bu karara uymakla yükümlüdür. Rıza olmaksızın yapılan tüm dijital üretimler hukuken kişilik hakkı ihlali olup 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa ve [7545 sayılı Siber Güvenlik Kanununa](#) aykırılık teşkil eder. Bu ihlali gerçekleştiren tüm kişi veya kuruluşlar, maddi ve manevi tazminat yükümlülüğü altında olup müteselsilen sorumludur.

5.8) İşveren, dürüstlük, şeffaflık, ölçülülük ilkelerine ve hukuka uymakla yükümlüdür. ([5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu](#) m.80/A(1)¹¹) Oyuncunun yüzü, sesi veya performansında, gerçeğe aykırı, onur kırıcı, etik dışı, siyasi veya ticari anlamda yeni içerikler üretecek manipülasyonlar yapamaz. Yapılan her türlü yapay zeka düzenlemesinde yayından önce oyuncunun onayına sunulması gerekmektedir.

5.9) İşveren, oyuncudan topladığı tüm verileri, kullanım yeri, amacı ve tekniğini, saklama süresini, işleme yöntemlerini ve yapay zeka modeline aktarılıp aktarılmadığını, alınan tüm idari ve hukuki güvenlik önlemlerini yazılı şekilde bildirmekle yükümlüdür. Oyuncu bu kayıtları talep etme hakkına sahip olup, işveren bu talebi karşılamak zorundadır.

5.10) Yapımcı, yapım sürecinde herhangi bir yapay zeka teknolojisinin kullanılacağını, çekimler başlamadan önce oyuncuya ve ilgili meslek örgütlerine yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. Bildirim yapılmadan gerçekleştirilen yapay zeka kullanımı KVKK ve Siber Güvenlik Kanununa aykırıdır.

5.11) Yapay zeka ile üretilmiş veya yapay zeka müdahalesi olan içerikler ve sahneler, sürekli olacak şekilde “Yapay Zeka” başlığı ile açıkça belirtilir ve etiketlenir. Bu şeffaflık, oyuncunun mesleki itibarının korunmasının bir parçasıdır.¹²

5.12) Oyuncunun vefatı halinde; dijital kopya, sesi veya performansına ilişkin hiçbir veri, açıkça verilmiş bir vasiyet veya mirasçıların yazılı izni olmaksızın kullanılamaz. Bu izin, hukuka uygun, ölçülü ve amaçla bağlantılı olmak üzere süre ve kapsam bakımından sınırlı olmak zorundadır.

5.13) Oyuncu verilerinin yapay zeka model eğitimi veya veri madenciliği amacıyla kullanılması ancak özel, süreli ve dar kapsamlı rıza ile mümkündür. Rıza bulunmaksızın veya istisna, opt-out (çıkış hakkı) ya da benzeri varsayılan izin mekanizmalarına dayanılarak herhangi bir kullanım yapılamaz; bu tür mekanizmalar hukuken geçerli bir rıza olarak kabul edilemez.¹³

5.14) Çocuk oyunculara ait yüz, ses, görüntü ve biyometrik veriler, yapay zeka, dijital kopya, klonlama veya benzeri teknolojilerle hiçbir şekilde işlenemez.

5.15) Yapay zeka uygulamalarının denetlenmesi amacıyla, Oyuncular Sendikası’nın temsilcilerinin yer aldığı bağımsız bir Yapay Zeka Denetim Kurulu oluşturulması tavsiye edilir. Yapımcılar, talep halinde bu kurula gerekli bilgi ve belgeleri en fazla 15 gün içinde sağlamakla yükümlüdür.

¹¹ “İcracı sanatçılar, mali haklardan bağımsız olarak ve bu hakları devretmelerinden sonra dahi, tespit edilmiş icraları ile ilgili olarak uygulama şartlarının gerektirdiği durumlar hariç, icralarının sahibi olarak tanıtılmalarını ve icralarının kendi itibarlarını zedeleyebilecek şekilde tahrif edilmesi ve bozulmasının önlenmesini talep etme hakkına sahiptirler.” 5846K. m.80/A(1)

¹² (Bu madde, FIA 23. Dünya Kongresi’nde kabul edilen 7 No’lu (“[Yapay Zekanın Kötüye Kullanımına Karşı Performans Sanatçılarının Korunması](#)”) Önerge ile uyumludur).

¹³ (Bu madde, FIA 23. Kongresi’nde kabul edilen 9 No’lu (“[Üretken Yapay Zeka Bakımından Metin ve Veri Madenciliği İstisnalarına Karşı](#)”) Önerge ile uyumludur.)

6) Seçme (Audition) İlkeleri¹⁴

Seçmeler (audition), yapımcı veya işveren tarafından yapılan davetin icap, oyuncunun seçmeye katılımının kabul niteliğinde olduğu, taraflar arasında ileride yapılması muhtemel iş sözleşmesine ilişkin koşulların değerlendirilmesini konu alan ön sözleşme (ön akıt) niteliğindedir.

Seçmelerin Kapsamı

6.1) Seçme duyurularının çevrimiçi (online), özçekim (self tape) ve fiziken mevcut olma durumu ayırt edilmeksizin net, açık ve sınırları önceden belirlenmiş olması gerekir. İşin gereklilikleri, rolün tanımı, ihtiyaçlar, beklentiler ve talepler, oyunculara önceden açık ve anlaşılır bir şekilde iletilmelidir. Bunlar;

6.1.a) Projenin İsmi

6.1.b) Yapım Şirketi

6.1.c) Nerede Yayınlanacağı: Hangi platform veya hangi kanal.

6.1.d) Yönetmeni

6.1.e) Seçme Sonuç Tarihi: Seçmelerin ne zaman sonuçlanacağına ilişkin belirlenen ve olumlu/olumsuz dönüşlerin yapılacağı tarih.

6.1.f) Çekim Takvimi: Çekim Başlangıç ve Bitiş Tarihi (Bilinmediği durumlarda tahmini sete çıkış ve yayın tarihi belirtilmelidir.)

6.1.g) Proje için, yapımcı kurum tarafından oyuncuya e-posta yoluyla iletilecek ayrı bir Gizlilik ve/ya Bilgilendirme Sözleşmesi hazırlanmalıdır. (**bkz. 6.7**)

- i. Gizlilik sözleşmesi dijital imza veya yazılı onay yoluyla e-posta üzerinden imzalanır ve her iki taraf için bağlayıcıdır. Böylece hem yapımcıya ait yaratıcı materyal korunur hem de oyuncunun seçmeye katılmadan önce rolün kapsamı ve içeriği hakkında yeterli bilgiye ulaşması sağlanır.
- ii. Oyuncu, bu bilgileri yalnızca seçme süreci ile bağlantılı olarak kullanmayı ve üçüncü kişilerle paylaşmamayı taahhüt eder.

6.1.h) Rolün Kapsamı:

- i. Birinci seçme için istenen sahne ve karakterin duygu durumuna dair bilgi.
- ii. İkinci ve sonraki seçmeler için detaylı karakter analizi veya oynayacağı role dair bilgi.

6.1.i) Seçme Metinleri:

- i. Senaryo **var** ise senaryonun oyuncuya iletilmesi;
- ii. Senaryo **yok** ise hikayeye dair genel bilgi, karakter analizi ve oyuncudan taleplerin anlatıldığı detaylı bir yazı ve seçme metinleri, sahneler ve tiradlar.

Yukarıda bahsi geçen tüm bilgiler oyunculara açık ve anlaşılır bir dille, seçmeye katılmadan önce veya seçme kaydı istenmeden önce iletilmelidir.

¹⁴ Bu bölümde yer alan seçme (audition) ilkeleri; özçekim (self-tape) dahil olmak üzere tüm seçme süreçlerinde oyuncuların güvenli, adil, ayrımcılıktan uzak ve öngörülebilir koşullarda değerlendirilmesini esas alan, FIA 23. Dünya Kongresi'nde kabul edilen 10 No'lu ("[Self-Tape Audition'larda Adil Uygulamalar](#)") Önerge ile uyumlu olarak hazırlanmıştır.

6.2) Seçme daveti, oyuncuya ve temsilcisine, seçmelerin talep edilmesinden en az 48 saat önce e-posta yolu ile iletilmelidir. Çocuk oyuncular için bu süre ise en az 72 saattir.

İstisnai Durum: Eğer hali hazırda devam eden bir iş için seçme talebinde bulunuluyor ise bu süre oyuncu için 24 saat, çocuk oyuncular 48 saat olarak uygulanabilir.

6.3) Seçmelerin **Çevrimiçi (Online)** olması halinde, kullanılacak metnin, seçmeye katılacak kişi dahil olmak üzere üç kişiyi geçmeyecek şekilde olması gerekir.

6.4) Oyunculara gönderilecek senaryolar, Amerikan veya Fransız senaryo formatında, oniki (12) punto olacak şekilde standart bir şekilde düzenlenmelidir. Aşağıdaki sayfa sayıları bu uluslararası standartlara göre belirlenmiştir.

6.5) Oyuncudan, ilk seçme aşamasında en az bir (1) paragraflık ve en fazla altı (6) sayfa senaryo canlandırması istenebilir; ikinci veya sonraki geri çağrılarda ise bu sınır on (10) sayfayı geçmemelidir. Çocuklar için sayfa sayıları için. **(bkz. 6.22)**

6.6) Seçmeler, taraflar arasında ileride yapılacak iş sözleşmesine ilişkin koşulların değerlendirilmesini amaçlayan ön sözleşme niteliğindedir. Seçmelere katılan oyuncu, seçmeyi yapan lehine emek sarf ettiğinden, seçme sürecinde geçen süre ücrete tabidir. Aksi halde seçmeler anayasada yer alan angarya yasağının ihlali anlamına gelir. Seçme ücreti, seçmelerde geçen süre ile orantılı olarak hesaplanır. Buna göre yarım saate kadar yarım saatlik, yarım saatten bir saatlik seçme süreçlerinde asgari ücretin bir saatlik tutarından az olamaz. **(bkz. 10.2, 12.1)**

6.7) Gizlilik sözleşmesi iki taraflı olmalı ve yapımcıyı koruduğu gibi oyuncuyu da korumalıdır. Oyuncuların seçme performansı kopyalarının, kişisel verilerinin, aldığı ücret ve diğer haklarının, set içi görüntülerinin paylaşılmaması, dağıtılmaması, kopyalanmaması adına koruyucu önlemler alınmalıdır. Bu doğrultuda imzalanacak sözleşmede veya ayrı bir gizlilik sözleşmesi metninde bulunan maddeler, hem oyuncu hem de yapımcıya görev ve sorumluluk yüklemelidir.

6.8) Seçmelerde işveren tarafından kostüm, makyaj ve aksesuar gibi özel bir talep varsa bu masraf işveren tarafından karşılanır.

6.9) Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet içeren audition sahneleri istenemez.

6.10) Dövüş, at binme, gibi fiziksel aksiyonun ön planda olduğu sahnelerin seçmelerde istenmemesi gerekir.

6.11) Seçmelerin olumlu veya olumsuz sonuçlanması halinde, belirtilen tarihte e-posta yoluyla oyuncuya veya temsilcisine nesnel kriterler ile neden olumsuz sonuçlandığına dair resmi bir bilgilendirilme yazısı iletilmelidir.

6.12) Seçmelerin (auditionların) izlenip izlenmediğine dair bilgi verilmesi tavsiye edilir.

Çocuk Oyuncu Seçmeleri

6.13) Seçmelerde çocuk oyuncuların mahremiyetine, fiziksel ve duygusal güvenliğine özen gösterilmelidir.

6.14) Çocuk oyuncuların katılacağı seçmelerde randevu sistemi uygulanmalı. Çocuk oyuncu deneme çekimleri için asla bekletilmemelidir.

6.15) Çocuk oyuncular için seçme daveti, seçmelerin başlamasından veya talep edilmesinden en az 72 saat önce e-posta yolu ile iletilmelidir.

6.16) Her yaş grubu için ayrı ayrı belirlenen çalışma süreleri, çocuğun işyerine vardığı anda başlar. Hiçbir çocuk, aşağıda belirtilen, yaş gruplarınca belirlenen çalışma sürelerinden fazla çalışmaya tabi tutulamaz.

6.16.1) Altı (6) ila on dört (14) yaş arasında olan çocuk, eğitim saatlerinin dışında kalmak şartıyla okul günlerinde bir (1) saatten fazla; okul günleri dışında ise iki buçuk (2,5) saatten fazla çalıştırılmaz.

6.16.2) Üç (3) ila beş (5) yaş arasında olan çocuk, okul öncesi eğitim saatlerinin dışında kalmak şartıyla bir günde bir (1) saatten fazla çalıştırılmaz.

6.16.3) İki (2) yaştan küçük çocuk, hiçbir surette çalıştırılmazlar.

6.17) Seçmeler, çocuk oyuncuların okullarını aksatmayacak, eğitim haklarını engellemeyecek biçimde planlanmalıdır.

6.18) Seçmelerin hiçbir aşamasında çocuk yalnız kalmaz ve ebeveynin çocuğa erişimi engellenemez. Seçme esnasında ailenin çocuğa baskı yapmaması için gözetmen veya psikolog seçmelerde bulunmalıdır..

6.19) Çocuk oyuncuya, seçmelerde alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin kullanımına ilişkin sahneler; silah, şiddet, küfür, cinsellik, çıplaklık ve istismar içeren travmatik temalar ile fiziksel, ruhsal ve ahlaki gelişimi için sakıncalı olabilecek sahneler oynatılamaz. Rolün kapsamının yukarıdaki temalar olması durumunda, seçme metni çocuğun güvenlik halini koruyacak ve duygusunu ifa edebileceği şekilde düzenlenmelidir.

6.20) Çocuğa rolün içeriği ve sahnenin bağlamı yaşına uygun bir dille oyuncu koçu ve psikolog tarafından açıklanmalıdır.

6.21) Rolün içeriği, çekim tarihleri, yerleri, süresi, özel gereklilikler (dans, yüzme, dublörük vb.) gibi her türlü bilgi bu metnin 1. Bölümü olan **Seçmelerin Kapsamı** kısmında yer alan bilgiler dahilinde seçme öncesinde veliye açıkça bildirilmelidir.

6.22) Çocuk oyuncuların çalıştırılacağı sayfa sayısı şu şekilde düzenlenmiştir;

6.22.1) 6 yaş altı için en fazla bir (1) sayfa.

6.22.2) 6–11 yaş arası için en fazla iki (2) sayfa.

6.22.3) 12–15 yaş arası için en fazla dört (4) sayfa.

6.23) Eğer özçekim (Self-tape) isteniyorsa, sahne evde, ebeveyn gözetiminde çekilmelidir.

6.24) Seçmelere, çocuk oyuncunun yaşına ve sahneye uygun, rahat kıyafetlerle katılması gereklidir.

6.25) Hiç kimse çocuk oyuncudan fiziksel görüntüsünü veya kilosunu değiştirmesini talep edemez. Yorum yapamaz. Fiziksel ve psikolojik gelişimini etki edecek değişimler istenemez.

6.26) Yüz yüze seçmeler, mekan ve seçme süreciyle ilgili her bir kural çocuk oyuncular için de geçerlidir. Mekanın erişilebilir, açıkça belirtilmiş ve seçmelere uygun halde olması gerekir.

6.27) Yüz yüze seçmelerde her zaman bir pedagog ve çocuk oyuncu koçu bulundurma zorunluluğu vardır. (Ç.İ. Yönetmeliği m.12/5)

6.28) Seçmeler sırasında çocuğa ya da ebeveyne baskı veya manipülasyon yapılamaz.

6.29) Çocuk oyuncunun seçilmemesi halinde bilgilendirme; çocuk gelişimi uzmanı veya pedagog eşliğinde, yalnızca ebeveyni veya yasal temsilcisi aracılığıyla yapılır. Çocuğun başarısızlık veya

yetersizlik duygusuna kapılmasını önleyecek biçimde, olumlu ve destekleyici bir dil kullanılır.

6.30) Ebeveynin veya çocuğun, seçme sürecinde uygunsuz bir davranışla karşılaşması durumunda, doğrudan Oyuncular Sendikası'na bildirilmesi beklenir.

Kayıt Altına Alınan Her Türlü Veri Hakkında

6.31) Prodüksiyon şirketi, çevrimiçi (online) veya fiziksel seçmelerden alınan video kayıtlarını nasıl saklayacağını ve kimlerin erişebileceğini açıkça belirtmelidir. (6698 sayılı [Kişisel Verilerin Korunması Kanunu](#) uyarınca m.10 ve m.12) (7545 sayılı [Siber Güvenlik Kanunu](#) m.4 ve m.5)

6.32) Seçme sürecinde elde edilen kayıtlar ve görüntüler, yalnızca seçme sürecini yürüten, işverence belirlenen yetkili kişiler tarafından erişilebilir olup, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuata uygun şekilde işlenir. (7545K.m.6)

6.33) Seçmelerde yapılan kayıt için oyuncudan açık rıza alınır. Görüntü ve ses kayıtları kişisel veri ve özel nitelikli kişisel veri kapsamındadır. Bu verilerin işlenmesi, KVKK'nın 5. ve 6. maddeleri uyarınca açık rızaya bağlıdır. Açık rıza, her zaman geri alınabilir. Oyuncunun açık rızası olmaksızın, bu kayıtlar seçme amacı dışında kullanılamaz veya üçüncü kişilerle paylaşılamaz. Aksi halde, [Türk Ceza Kanunu](#), KVKK ve Siber Güvenlik Kanunu hükümleri uygulanır.

6.34) Seçmelerde elde edilen her türlü veri ve kayıt, yalnızca seçme amacıyla saklanabilir. Başka bir amaçla kullanılamaz, dağıtılamaz, depolanamaz ve saklanamaz. Bu amaç sona erdiğinde -seçmeler tamamlandığında-, her türlü veri ve kayıt KVKK hükümlerince derhal yok edilir.

6.35) Oyunculardan seçme duyurularına erişim, seçme çağrısıyla ilgili bilgilendirme ya da seçme kapsamında yapılacak fotoğraf çekimi için hiçbir koşulda ücret talep edilemez.

6.36) Seçme duyuruları resmi ve hukuki yolla ispatlanabilir nitelikte olan e-posta yoluyla iletilmeli, telefon veya mesajlaşma ile yapılan iletişimler e-posta yoluyla doğrulanmalı ve kayıt altına alınmalıdır.

Yüz Yüze Seçmeler

6.37) Oyunculardan seçme davetinde belirtilenlerden başka hiçbir şey talep edilemez.

6.38) Fiziksel seçmelerin yapılacağı yerler İş Kanunu tarafından **çalışma yeri/işyeri** olarak geçer.¹⁵ İşyerinin sorumluluğu işverendedir. Bundan dolayı İş Sağlığı ve Güvenliği önlemleri alınmalıdır.

6.39) Fiziksel seçmeler, erişilebilir, uygun ve tanınmış çalışma alanlarında bu amaç için özel olarak tasarlanmış veya ayrılmış uygun alanlarda gerçekleştirilmelidir.

6.39.1) Seçmeyi yapan kişinin evi - home office dahil olmak üzere - seçme mekanı olarak kullanılamaz.

6.39.2) Eğer bir otel kullanılacaksa, öncelikle uygun bir salon ayarlanması beklenir. Otel odaları, seçmeler için tercih edilmemelidir.

6.40) Seçmelerin yapıldığı alanda oyuncuların, oynayacakları karakter için yapacakları ön hazırlık (giyinmeleri, beklemleri, saç ve makyaj yapmaları) için uygun kapalı alanlar sağlanmalıdır.

¹⁵ "İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır." (4857 sayılı İş Kanunu m.2)

6.41) Eğer ön hazırlığa dair (kostüm, makyaj, aksesuar vb) işverenin bir talebi varsa bu talebin masrafları işveren tarafından karşılanır.

6.42) Seçmelerde gizlilik en üst düzeyde korunmalı ve gerekli tüm önlemler alınmalıdır.

6.43) Seçmeleri yürüten ekipte yalnızca işin gerektirdiği sayıda en az kişi bulunmalı ve oyuncular, seçmede kimlerin yer aldığı konusunda önceden bilgilendirilmelidir. Dışarıdan bir gözlemci ya da seçme ekibine sonradan dahil olacak kişiler varsa, bu durum oyunculara bildirilip onayı alınmalıdır. Seçmelerde yetkili kişiler alanlara göre şu şekildedir.

6.43.1) Dizi ve Sinema Filmleri

Yardımcı Yönetmen

Reji Koordinasyon

Reji ekibinden tecrübeli bir kişi (çoğunlukla Şef Asistan; ön hazırlık sürecine ve ekip yapılanmasına göre değişiklik gösterebilir)

Seçmelerin diyaloglu olması durumunda reji ekibinden bir kişi dahil olabilir.

6.43.2) Reklam Filmleri

Yönetmen

Yönetmen Yardımcısı (Reji 1)

Reji Asistanı (Reji 2)

Reji 3

6.44) Seçmelerde kimlerin bulunacağına dair bilgi almak, oyuncunun meşru hakkıdır. Seçmeyi düzenleyen ve orada bulunan profesyoneller, kendilerini tanıtmalı ve unvanlarını açıkça belirtmelidir.

6.45) Oyuncular, seçmelere yanlarında seçmelerin akışını kesintiye uğratmamaları ve müdahale etmemeleri kaydıyla bir temsilci veya bir yakını ile katılabilirler. Bu destekçiler yalnızca eşlik etmekle sınırlı olup, seçmelerin akışını kesintiye uğratmamalıdır.

6.46) Oyuncu seçmede tek başına bir başka kişiyle kaldığını fark ettiği durumda, seçmelere tanık olacak başka bir kişinin dahil olmasını isteyebilir veya seçmeden ayrılabilir.

6.47) Seçmelerde, kişisel telefonlar ve cihazlar kullanılarak kesinlikle kayıt yapılamaz. Yalnızca işverenin sorumluluğunda olan cihazlar ile kayıt yapılabilir.

6.48) Seçmelerde, oyuncunun bedeniyle ilgili olumlu veya olumsuz herhangi bir yorum yapılamaz.

6.49) Oyuncu izin vermediği sürece, rol gereği olsa dahi oyuncuya dokunulamaz ve oyuncu dokunularak yönlendirilemez.

6.50) Seçme sırasında çekilen herhangi bir görüntü önceden yazılı onay gerektirir. Oyuncu, seçmeler tamamlandıktan sonra seçmenin kopyasını isteyebilir ve bu içeriğin imha edilmesini talep etme hakkına sahiptir. Aksi halde TCK m.134/1, 134/2 hükümleri uygulanır.

Çevrimiçi (Online) Seçmeler / Özçekim (Self Tape / Self Audition)

6.51) Seçmelerin çevrimiçi (Online) olması halinde, kullanılacak metindeki karakter sayısı, seçmeye katılacak kişi dahil olmak üzere üç (3) kişiyi geçemez..

6.52) İşin gereklilikleri, rol, ihtiyaçlar ve istenenler bu metnin 1.Bölümü olan **Seçmelerin Kapsamı** kısmında açıkça belirtildiği gibi oyuncuya net bir şekilde e-posta yoluyla önceden iletilmeli, belirlenen sınırlar dışında herhangi talep yapılmamalıdır.

6.53) Kayıt için gerekli **Reji Asistanları Platformunun** belirlediği standartlar olup, tüm teknik detaylar oyuncuya önceden açıkça bildirilmelidir. Teknik ve içerik gereklilikler şu şekildedir;

6.53.1) Kadraj ve Çekim Biçimi

6.53.1.a) Kayıtlar yatay kadrarda alınmalıdır.

6.53.1.b) Kamera, göğüs planı olacak şekilde ayarlanmalı; sanatçı kadrarda ne çok uzak ne de çok yakın konumlanmalıdır. Yönlendirme doğrultusunda bu içerik değişebilir.

6.53.2) Ortam Koşulları

6.53.2.a) Çekimler aydınlık ve sessiz bir ortamda yapılmalıdır.

6.53.2.b) Görüntüyü olumsuz etkileyecek aşırı karanlık, patlayan ışık, ters ışık veya yoğun arka plan gürültüsü olmamalıdır.

6.53.3) Oyun ve Tanıtım Kaydı

6.53.3.a) Oyun kaydıyla birlikte, sanatçının güncel ve kısa bir tanıtım videosu da iletilmelidir.

6.53.3.b) Tanıtım videosu, oyun kaydıyla aynı kostüm ve aynı kadraj içerisinde çekilmelidir.

6.53.4) Fotoğraf Materyalleri

6.53.4.a) Dosyada bel plan ve boy plan fotoğraflar yer almalıdır.

6.53.4.b) El, kol veya boyun bölgesinde dövme ve/veya piercing bulunuyorsa, bunları gösteren fotoğraflar eklenmelidir.

6.53.5) Bakış Yönlendirmesi

6.53.5.a) Tanıtım çekiminde bakış doğrudan lensin içine olmalıdır.

6.53.5.b) Oyun kaydı sırasında bakış yönü; sahnenin içeriğine, sahnedeki kişi sayısına, dramatik gerekliliklere veya verilen yönlendirmelere göre değişkenlik gösterir.

6.54) Oyuncudan, 720p'den daha yüksek çözünürlükte kayıt yapması beklenemez.

6.55) Oyuncunun ücret ödeyeceği herhangi bir sanal toplantı sitesi kullanması veya herhangi bir düzenleme yazılımı ya da özel ekipman kullanması talep edilemez.

6.56) Oyunculardan, seçilen rol için kayıtlarını yükleyecekleri veya iletecekleri platformlar için hiçbir ücret talep edilemez.

6.57) Oyuncunun göndereceği her kayıtla birlikte kendini tanıttığı bir video eklenmesi tavsiye edilir. Karışıklıkların önüne geçmek adına oyuncunun seçme videosundaki hali ile isim soyisimlerini paylaştıkları bir video gönderilmesi yaşanabilecek sorunların önüne geçilmesinde kolaylaştırıcı olacaktır.

6.58) Oyuncunun göndereceği kayıtların dosya adları **“IMG_123.mov”** gibi belirsiz bir isimle değil, cast direktörleri ve yapım tarafında karışıklığa mahal vermeyecek şekilde **“İsimSoyisim / KarakterAdı / Tarih / Audition”** şeklinde düzenlenmelidir.

6.59) Kayıtların Google Drive gibi bir çevrimiçi buluta yüklenmesi veya WeTransfer gibi indirilmenin takip edileceği kanallar üzerinden aktarılması tavsiye edilir. Whatsapp benzeri uygulamalar kayıt isimlerini değiştirebileceği ve herhangi bir yasal kanıtlanabilirliği olmadığı için tavsiye edilmez.

6.60) Seçme sürecinde elde edilen kayıtlar ve görüntüler, yalnızca seçme sürecini yürüten yetkili kişiler tarafından erişilebilir olup, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuata uygun şekilde işlenir. Oyuncunun açık rızası olmaksızın, bu kayıtlar seçme amacı dışında kullanılamaz veya üçüncü kişilerle paylaşılamaz. Aksi halde, Türk Ceza Kanunu ve KVKK hükümleri uygulanır.

Çıplaklık ve Simüle Edilmiş Cinsellik İçeren Sahne Seçmeleri

Aşağıdaki kurallar, fiziksel seçmeler, çevrimiçi seçmeler (özçekim/self tape, self audition) ve benzeri tüm seçme türleri için geçerlidir.

6.61) Yapımcılar, yönetmenler, cast direktörleri ve benzeri kişiler, fiziksel, çevrimiçi ya da özçekim (self tape) seçme süreçlerinde, oyunculardan çıplak ve/veya yarı çıplak fotoğraf veya kişisel video kayıtları talep edemezler.

6.62) Seçmeleri yürüten yapımcılar, yönetmenler, cast direktörleri ve benzeri kişiler, fiziksel, çevrimiçi ya da özçekim (self tape) seçme sürecinin herhangi bir aşamasında, oyunculardan çıplak ve/veya yarı çıplak olmalarını ya da simüle edilmiş cinsel eylemleri (örneğin öpüşme, sevişme, mastürbasyon vb.) canlandırmalarını kesinlikle isteyemezler.

6.63) Senaryo gereği dahi olsa, seçmelerde oyuncunun beden teşhiri ile ilgili seçme (audition) yapılamaz.

7) Sözleşme

7.1) Oyuncu ile yapımcı arasındaki ilişki, hizmet alımı değil iş sözleşmesi niteliğindedir. İş sözleşmesinin türü (belirli / belirsiz süreli), kapsamı ve sektöre özgü özellikleri ayrıntılı biçimde tanımlanmalıdır.

7.2) İş sözleşmesi, Oyuncular Sendikası ile Mesleki Yeterlilik Kurumunun ortak hazırladığı Ulusal Meslek Standartları çerçevesine uygun çalışılmasını kapsar ve görev tanımlarının dışında çalıştırılmayı reddeder.

7.3) İşveren işçiyi işe alırken, yasal zorunluluk olan işe giriş evraklarını talep eder.

7.4) İş sözleşmesi ön hazırlık sürecine ve çekime başlamadan önce yapılır ve işverence ıslak imzalı bir nüsha işçiye verilir.

7.5) İşveren işçiye işe başlamadan önce istifa dilekçesi ve çalışma saatlerini içeren puantaj tablosunu toplu bir şekilde imzalatamaz. Ayrıca işe başlamadan önce “alacağım yoktur” ve iş bittikten sonra ödeme yapılmadıysa “son ödeme yapılmıştır” vb. şeklinde ibraname imzalatamaz.

7.6) Sözleşmenin ön hazırlık aşamasında imzalanmaması durumunda İş Kanununa tabi olarak iki (2) ay içinde imzalanmalıdır. Kayıt öncesi dönemler -seçme, ön hazırlık ve prova dönemi- sözleşmede açıkça tanımlanmalıdır. Sözleşmenin bilinçli olarak geciktirilmesi hak ihlalidir.

7.7) İş sözleşmesi, işveren ile işçinin birbirine karşı görev, sorumluluk, yükümlülük ve karşılıklı haklarını içerir.

7.8) Sözleşmeler tek taraflı dayatma ile imzalatılamaz. Taraflara inceleme ve müzakere süresi tanınmalıdır. Sendikanın taslak sözleşmesinin kullanılması önerilir.)

7.9) Sözleşmelerde yapımcı lehine, oyuncu aleyhine fesih maddeleri kabul edilemez. Bölüm sayısı, süre ve yükümlülükler karşılıklı ve dengeli biçimde düzenlenmelidir.

7.10) Oyuncunun haklı sebeple fesih hakkı açıkça düzenlenmelidir. Uygulamada bu hakkın kullanılmasını engelleyen hükümler kaldırılmalıdır.

7.11) Oyuncunun işten çıkarılması, işin iptali veya ertelenmesi iş kanunu hükümlerine uygun şekilde yapılmalıdır. Keyfi, ani ve sözleşmede düzenlenmemiş fesihler geçersiz sayılmalı; oyuncunun maddi ve mesleki kaybı güvence altına alınmalıdır. İptal veya ertelemelerde oyuncunun mali kaybı sözleşmelerde açıkça belirtilmelidir. (**bkz. 10. Ücretler, İptal ve Ertelenme Durumunda Mahrum Kalınan Ücret Başlığı**)

7.12) Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, enflasyon ve benzeri nedenlerle oluşan hak kayıplarının giderilmesi için ücret artışına dair madde yer almalıdır.

7.13) Tüm çalışmaların ön hazırlık, çekim günü hazırlık, çekim ve çekim sonrası post prodüksiyon çalışmaları, işin kendisiyle aynı şekilde ücretlendirilir.

7.14) Her türlü tanıtım çalışması, röportaj, çekim, gala, ve benzeri her türlü set dışı görevlendirme için yapılacak masraflar işverene aittir.

7.15) Sözleşmelerde yer alan “hal ve hareketlere dikkat” gibi ucu açık ve özel hayata müdahale edebilecek ifadeler kabul edilemez. Yalnızca açıkça tanımlanmış ve hukuken suç teşkil eden durumlar düzenleme konusu olabilir. Yüz kıyartıcı suçlara dair hükümler oyuncular kadar işverenlerce de uygulanır.

7.16) Sözleşmelerde oyuncu, kronik astım, alerji, travma gibi çalışmasını olumsuz yönde etkileyecek her türlü sağlık koşulunu İSG maddeleri ile net olarak belirtmelidir. Bu maddeler için, [Setlerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kılavuzu](#) ile [İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu](#) dikkate alınır.

7.17) Set programı en az 24 saat öncesinden oyuncu'ya mail, Whatsapp, SMS ve diğer iletişim araçlarıyla bildirmelidir. Bu süreye uyulmaması halinde işe çağrılan Oyuncu çalışma yapmakla yükümlü değildir. Bu husus Sözleşme'ye aykırılık sayılmayacaktır. Mücbir sebepler ve doğal hava koşulları sebebiyle değiştirilen program halinde bu 24 saatlik asgari süre uygulanmayabilir. Gerçek olmayan mücbir sebep bahanesiyle çalışma değiştirilemez. (Mücbir sebepler için **bkz. 1.7**)

7.18) Telif hakları sınırsız ve otomatik olarak devredilemez. Hak devri, yalnızca yapımcının ticari faaliyetiyle sınırlıdır; BİROY Sinema ve Dizi Oyuncuları Meslek Birliğinin uygulama kapsamındaki haklar korunur. (Sözleşmeye eklenecek sözleşme maddesi için **bkz.18.14**)

7.19) Oyuncuya, YouTube vb. platform gelirlerinden payı olduğunun sözleşmeye yazması tavsiye edilir.

Mazeret İzni

7.21) Kanunen geçerli olan mazeret izinleri ücretlidir. (4857 sayılı İş Kanunu Ek m.2 ve m.74 uyarınca)

7.22) Ücretli ve ardışık günler biçiminde kullanılan mazeret izinleri şu şekildedir: aile bireyleri için ölüm izni 3 gün, evlilik/nikah izni 3 gün, annelik izni doğum öncesi 8 hafta/doğum sonrası 8 hafta ve babalık izni 5 gündür. Evlat edinme haline analık izni hükümleri uygulanır.

7.23) Mazeret izni süreleri sözleşme ile artırılabilir.

Yıllık İzin

7.24) Yıllık izin ücretlidir ve çalışanın sigortalılık durumu izin boyunca devam ettirilir.

7.25) Yıllık izin süresine ilişkin ücret, oyuncu izne çıkmadan önce peşin olarak ödenir.

7.26) Çalışan kesintisiz olarak 1 ile 5 yıl arasında çalışmışsa, 14 gün, 5 yıldan fazla çalışmışsa 20 gün izin kullanır.

7.27) Yıllık izin süresi ile hafta tatili ve tüm resmî/dini tatil günleri çakışırса birleştirme yapılmaz.

7.28) Bu ilke ve ilgili yönetmelik kapsamında çalıştırılan çocuk, iş ilişkisinin bir yıl veya daha uzun sürmesi halinde her hizmet yılı otuz günden az olmamak üzere yıllık ücretli izne hak kazanır. Yıllık ücretli izin, kesintisiz kullandırılır.

7.29) Okula veya eğitime devam eden çocuğa yıllık ücretli izni, okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam etmediği dönemlerde verilir.

Resmi Tatil Günleri

7.30) Resmi tatil günleri ücretlidir ve [2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun](#)'un madde 2'de belirtilmiştir.

7.31) Yeni ilan edilecek resmi tatil günleri açıklanacağı tarih itibariyle geçerli olup, sonrasında yapılacak güncelleme ile yukarıda belirtilen resmi tatil günlerine eklenir.

7.32) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nde hiçbir koşulda çalışma yapılmaz.

7.33) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü **dışındaki** resmi tatil günlerinde ve bayramlarda tüm çalışanlardan yazılı rıza alınması ve günlük ücretin iki katını ödemek şartı ile çalışma yapılabilir.

(Günlük ücretin hesaplanması için bkz.10.1)

7.34) “Çocuk, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmaz.” (SKR Yön., m.10)

İhbar ve Kıdem Tazminatı

7.35) İşçinin ihbar tazminatı alabilmesi için iş sözleşmesine tabi çalışan olması gerekir.

7.36) İşveren işçiyi işten çıkarmadan önce, yazılı gerekçe sunarak bildirimde bulunmalıdır.

7.37) İşverenin ihbar bildirim süreleri şu şekildedir;

7.37.1) 6 aya kadar yapılan çalışmaya 2 hafta öncesinden,

7.37.2) 6 ay ile 1.5 yıl arasındaki çalışmaya 4 hafta öncesinden,

7.37.3) 1.5 yıl ile 3 yıl arasındaki çalışmaya 6 hafta öncesinden,

7.37.4) 3 yıldan fazla yapılan çalışmaya 8 hafta öncesinden bildirimde bulunması gerekir.

7.38) ihbar tazminat tutarları şu şekildedir

7.38.1) 6 aya kadar yapılan çalışmaya 2 haftalık ücret,

7.38.2) 6 ay ile 1.5 yıl arasındaki çalışmaya 4 haftalık ücret,

7.38.3) 1.5 yıl ile 3 yıl arasındaki çalışmaya 6 haftalık ücret,

7.38.4) 3 yıldan fazla yapılan çalışmaya 8 haftalık ücret ödenmesi gerekir.

7.39) Haklı fesih halleri hariç olmak üzere, ihbar bildirim süresine uyulmadan iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, bildirim süresine ilişkin ihbar tazminatı ödenir. (4857 sayılı İş Kanunu m.17, m.24 ve m.25 uyarınca)

7.40) İşçinin iş sözleşmesine uygun şekilde kıdem tazminatı alabilmesi için en az 1 yıl çalışmış olması gerekir. Ancak aynı işverenle yapılan ardışık projeler, kıdem hesabında birlikte değerlendirilmelidir..

7.41) Belirli süreli işlerde, kıdem tazminatına karşılık gelen tutar ücretin içine gizlenemez. Ayrıca ve şeffaf biçimde düzenlenir.

7.42) Kıdem tazminatına hak kazanılan hallerde, her tam hizmet yılı için 30 günlük brüt ücret tutarında [1475 sayılı İş Kanunu](#) m.14 uyarınca kıdem tazminatı ödenir.

8) Sigorta

Ön hazırlık dahil tüm çalışma süreçlerinde geçerlidir.

8.1) Günlük ya da haftalık sigorta, alınan brüt ücretler üzerinden yapılır.

8.2) Aylık sigorta bildirimi, çalışanın aylık toplam prime esas kazancı üzerinden ve 30 gün esasına göre yapılır.

8.3) İş ilişkisinde sigortalılık vazgeçilmez devredilemez bir hak ve yükümlülüktür. İşveren işçileri göreve başlamadan önce sigortalı işe giriş bildirgesiyle SGK'ya bildirmek zorundadır. ([5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. m.8](#))

8.4) İşveren, sigortalı bildirimini çalışanın yaptığı işe uygun doğru meslek koduyla yapmakla yükümlüdür.

8.5) Oyuncular için esas meslek kodu: **105 2655.01 – Aktör'dür.** Oyuncunun fiilen yaptığı işe aykırı bir meslek kodu ile bildirim yapılamaz.

8.6) İşten çıkış bildirimi, gerçek duruma denk düşen doğru SGK çıkış kodu üzerinden yapılır. Yanlış çıkış kodu ile yapılan bildirim, işsizlik ödeneği alınmasını engelleyemez. Bu durumda çalışanın itiraz ve düzeltme talep etme hakkı saklıdır.

8.7) Hiçbir çalışan serbest meslek makbuzu kesmeye (SMM) ve/veya fatura bulmaya zorlanamaz.

8.8) İşçi asıl işveren üzerinden SGK'ya bildirilmek zorundadır. İşçinin fiili işverenin dışında bir başka işyeri ve/veya işveren üzerinden SGK'ya bildirilmesi muvazaalı işlemdir. İşin sahibi olan yapım şirketi işveren olarak kendi işyeri nam ve unvanını kullanmak zorundadır. İşveren işe giriş bildirgesini taşıyon şirketler üzerinden kuruma veremez ve devredilmez.

8.9) Oyuncular, sigorta kapsamına giren ekipmanlar ve sigortalı taşıtlar ile çalışır ve transferleri gerçekleşir.

8.10) İşverenlere, çalışanlarına ferdi kaza sigortası yapması tavsiye edilir.

8.11) Ücretli hafta tatili günleri sigorta primine dahildir.

8.12) Ölüm aylığı (dul ve yetim maaşı), engelli aylığı, evde bakım aylığı ve nafaka alanlar, burslu öğrenci, Bağ-Kur’lu ve memur statüsünde olanlar, erken emekli, malulen emekli, normal emekli ve kısmi emekli olanlar ile icra takibinde olan çalışanlar 4A üzerinden sigortalanır. 4A’nın dışındaki bir seçenek işçiye teklif edilmez.

8.13) Memur statüsünde olanlar, çalıştıkları kurumdan izin alarak özel sektörde 4A’lı çalışabilir. Yetim aylığı, engelli aylığı, malulen emekli aylığı alanların ve icra takibinde olanların 4A’lı çalışması halinde, aylıklarının bir kısmı veya tamamı kesilir. Diğer durumda olanların 4A’lı çalışmaları halinde aylıkları kesintiye uğramaz. Konuyla ilgili doğrudan diyalog için SGK/ÇHİM - Alo 170 Vatandaş Temsilcisi, ASHB/SYH - Alo 144 Vatandaş Temsilcisi, GSM/KYGM - Alo 444 0 472 Vatandaş Temsilcisi aranabilir.

9) Ödemeler

9.1) Günlük, haftalık, aylık ücretlerin ödeme takvimi/vadesi, sigorta primlerinin gerçek hakedişler üzerinden yapılmasına etki etmez.

9.2) Gerçek ücretin (brüt) tamamı, kaynağı belli olan işveren hesabından çalışanın banka hesabına yatırılır.

9.3) Oyuncular için son gün, son hafta veya son aya ilişkin ücret, alacak ve tüm tazminatlar, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte derhal ve tamamen ödenir. Ödenmemesi durumunda oyuncunun bu bedelleri faiziyle alabilmesi için derhal ihbar sürecini başlatması ve yaşanabilecek sorunların önüne geçilmesi için sözleşmede hüküm bulundurması gerekir.

10) Ücretler

Ücretler, set öncesi, esnası ve sonrası dahil olmak üzere her türlü ön hazırlık & çekim günü hazırlık, işbaşı saatinden önce erken mesai, çekim, paydos saatinden sonra çalışma, post & animasyon, dublaj, fotoğraf çekimi, her türlü online, sosyal medya ve fiziki tanıtım, festival, gala, prömiyer, dağıtım çalışmalarını kapsamakta olup, her türlü TV dizisi, dijital dizi, film, reklam, müzik klipi, kısa film, teaser/fragman, fotoğraf çekimi, vb. projelerin çekim ödemelerini kapsar.¹⁶

¹⁶ Bu bölümde yer alan ücretlendirme ilkeleri; kısa süreli, kesintili ve esnek çalışma biçimlerinde ortaya çıkan görünmeyen emek, hazırlık, bekleme ve benzeri çalışmaların tanınmasını ve adil biçimde karşılanmasını esas alan, FIA 23. Dünya Kongresi’nde kabul edilen 19 No’lu “[Kısa Süreli ve Esnek Çalışma Düzenlemelerinde Adil Ücretlendirme İçin Pazarlık Gücünün Güçlendirilmesine İlişkin](#)” Önerge doğrultusunda ele alınmıştır.

Ücretin Kapsamı ve Ödenmesi

10.1) Ücret temel hesabı saatlik ücret üzerinden yapılır. Günlük ücret, saatlik ücretin 7,5 ile çarpılmasıyla; haftalık ücret, saatlik ücretin 45 ile çarpılmasıyla; aylık ücret ise saatlik ücretin 225 ile çarpılmasıyla belirlenir. Aylık ücret üzerinden saatlik ücretin hesaplanması halinde, aylık ücret 225'e bölünerek saatlik ücret bulunur. Belirlenecek olan fazla çalışma ücretleri de bu saatlik ücret esas alınarak hesaplanır.

10.2) Günlük sözleşmelerde ücret, en fazla 7,5 saat çalışmayı kapsar.

10.3) Haftalık sözleşmelerde ücret en fazla 45 saat çalışmayı kapsar.

10.4) Aylık sözleşmelerde ücret, haftada en fazla 45, ayda 225 saatlik çalışmayı kapsar.

10.5) Günlük 7,5 ve haftalık 45 saat üzerindeki çalışmalar fazla çalışma sayılır ve ayrıca ücretlendirilir. Günlük fazla çalışma ücreti günlük ücretin 7,5 bölünmesiyle bulunan saat ücretinin 7,5 saati aşan her çalışma süresi için %50 fazlası ile ödenir. Yarım saatten az süreler yarım saat, yarım saatten fazla bir saatten az süreler bir saat çalışma olarak kabul edilir. **(bkz. 12.1 - 12.9)**

10.6) Ücret, günlük sözleşmelerde çalışılan haftanın en geç son iş gününde, haftalık sözleşmelerde en geç haftanın son iş gününde, aylık sözleşmelerde en geç bir aylık periyotlarla ödenir.

10.7) Tüm çalışmaların ön hazırlık, çekim günü hazırlık, çekim ve çekim sonrası post prodüksiyon çalışmaları, işin kendisiyle aynı şekilde ücretlendirilir.

10.8) Eşdeğer roller ve benzer sürelerde çalışan oyuncular için, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit işe eşit ücret ilkesi benimsenmelidir.

Günlük ve Haftalık Ücret Ödemesinin Gecikmesi Halinde

10.9) *“Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Bu durumda işçilerin iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz. Ücretin gününde ödenmemesi sebebiyle işçinin iş görmekten kaçınması, işverence haklı nedenle fesih nedeni oluşturmaz. Ücretin geç ödenmesi nedeniyle işveren gecikme süresi için mevduata uygulanan en yüksek faizi ödemekle yükümlüdür.” (4857K. m.34)*

İptal ve Ertelenme Durumunda Mahrum Kalınan Ücret

Bu bölümde düzenlenen iptal, ertelenme ve mahrum kalınan ücrete ilişkin hükümler, sözleşmesel ve sendikal standartlar olup taraflar arasında kararlaştırıldığı ölçüde uygulanır.

İptal: Çalışmanın, planlanan başlangıç ile bitiş takvimi arasında gerçekleşmemesi.

Ertelenme: Çalışmanın, planlanan başlangıç ile bitiş tarihi arasında herhangi bir tarihte başlaması.

Devam eden işin ertelenmesi: Başlamış çalışmanın, belirli bir tarihe kadar durdurulması.

Devam eden işin iptali: Başlamış çalışmanın, belirsiz bir tarihe kadar askıya alınması.

10.10) İş Kanunu, Borçlar Kanunu ve Yargıtay içtihatlarına göre **mücbir sebepler**; Deprem, sel, yangın, fırtına gibi doğal afetler, salgın hastalıklar ve buna bağlı kamu sağlığı tedbirleri, savaş, seferberlik, terör olayları ve yaygın iç karışıklıklar, devlet veya yetkili makamlarca getirilen çekim, toplanma veya faaliyet yasakları, yetkili mercilerin öngörülemez ve bağlayıcı idari kararları.

10.11) Aşağıdaki sebepler ticari, finansal, organizasyonel olan sebeple olup mücbir sebep kapsamında değerlendirilemez. **Mücbir olmayan sebepler**; Yapımcının veya işverenin finansman, bütçe veya nakit akışı sorunları, yayıncı, platform veya sponsor karar değişiklikleri, organizasyon, planlama ve takvimleme hataları, oyuncu veya ekip değişikliği tercihleri, setin veya çekimin işveren kusuruyla durması ya da ertelenmesi.

10.12) Hukuken tanımlı mücbir sebepler dahil, sözleşme imzalamadan önce mail, Whatsapp, SMS ve diğer iletişim kanallarından yapılan ön anlaşmalarda geçerli olacak şekilde, ertelenme ve iptal halinde mahrum kalınan ücret ödenir. (Mücbir sebepler için **bkz. 10.10)**

10.13) İşveren, mücbir hallerden olumsuz etkilenen çalışana gereken kolaylığı sağlamalıdır. Çalışanın sağlık ve ekonomik hakları başta olmak üzere herhangi bir kaybı olmamalıdır.

10.14) Tarafların kontrolü dışında gelişen, öngörülemez ve kaçınılmaz nitelikteki mücbir sebepler nedeniyle iptal edilen veya ertelenen işin, mücbir sebebin ortadan kalkmasını takiben yeniden başlaması halinde, ilk iş teklifinin önceki çalışanlara yapılması gerekir. Mücbir sebep kapsamında ticari, finansal veya organizasyonel nedenler değerlendirilmez.

10.15) Mahrum kalınan ücret, işverenin öngörerek planladığı ve bildirdiği iş başlangıç ve iş bitiş tarihi arasında çalışılmayan günler için geçerlidir.

10.16) Mahrum kalınan ücret hakkını ortadan kaldıracak başka bir kıstas ve/veya gerekçe kabul edilmez.

10.17) 8 haftadan fazla sürmesi öngörülen işlerin iptal ve ertelenmesinde en fazla 8 haftalık mahrum kalınan ücret ödenir.

10.18) Devam eden reklam, müzik klibi, kısa film, teaser/fragman, fotoğraf çekimi, vb. projelerde; çalışmanın 14 günden fazla ertelenmesi halinde, oyuncun sözleşmeyi fesih etme hakkı doğar.

10.19) Devam eden sinema, dizi (günlük yayınlar dahil), dijital platform, belgesel, animasyon, TV programcılığı, internet yayıncılığı, pilot bölüm, vb. projelerde; çalışmanın 29 günden fazla ertelenmesi halinde, oyuncun sözleşmeyi fesih etme hakkı doğar.

10.20) İptal ve ertelenme durumunda çalışılmış günlerin ücreti aynı hafta içinde ödenir.

10.21) Haftalık çalışmalarda; hafta tatilinin dışında, 4 gün ve üzerinde verilen aralar (tekrar başlama tarihi belliyse) devam eden işin ertelenmesi sayılır ve yarım ücret ödenir.

10.22) Oyuncu bölüm üzerinden ücretlendiriliyorsa ve o bölüme başlamışsa, çıkarılması, yayınlanmaması veya sonlanması durumunda, sözleşmede belirlenen ücret oyuncuya aynen ödenir.

10.23) Projenin uzaması ve sonradan yapılacak ek çalışma için işçiden/oyuncudan ücret indirim talebi edilemez.

10.24) Yapılacak dublaj, fotoğraf çekimi, tanıtım, reklam gibi her türlü ek çalışmanın ek ücreti, işe başlarken belirlenmiş olan sözleşmeden devam eder. Günlük çalışmanın ek çalışmasında günlük ücret ve haftalık çalışmanın ek çalışmasında haftalık ücret geçerlidir.

Set Esnası

11) Ön Hazırlık Çalışması

Ön hazırlık süreci, oyuncunun bu teklifi kabul etmesiyle başlar. Bu aşamada oyuncunun fiilen başka işlere yönelmesi engelleniyorsa, iş ilişkisinin başladığı kabul edilir. Seçme süreci sonunda oyuncunun seçilmiş olması beyanı, yazılı olmasa dahi ön akit niteliğindedir. Bu aşamadan sonra taraflar tek taraflı ve gerekçesiz biçimde süreci sona erdiremez. Çekimlere başlanmadan önce ön hazırlık sürecini düzenleyen yazılı bir ön sözleşme veya protokol imzalanmalıdır. Bu metin; süre, ücret, fesih ve tarafların sorumluluklarını içermelidir. Ön hazırlık sürecinde yapılan çalışmalar, Set Esnası bölümündeki haklar, yükümlülükler ve koruyucu hükümlere tabidir.

11.1) Bir projede çekimlere başlamadan önce gerçekleştirilen; fiziki ve çevrimiçi iş toplantıları, ofisten ve evden çalışma, iş seyahati, mekan gezisi/keşfi, test çekimi, alışveriş, her türlü saç, kostüm, metin ve oyunculuk provaları ile uygulamaları, oyuncularla yapılan tüm çalışmalar, post prodüksiyon ve animasyon hazırlıkları dahil olmak üzere tüm çalışmalar ön hazırlık kapsamında değerlendirilir ve ücrete tabidir.

11.2) Ön hazırlık sürecinde işveren tarafından oyunculara, alanında uzman kişiler tarafından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.17, ILO 190 Sayılı Sözleşme ve 6284 Sayılı İstanbul Sözleşmesi uyarınca Oyuncular Sendikası Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Biriminin Kapsayıcılık ve Çeşitlilik eğitiminin yüz yüze verilmesi gerekmektedir. Eğitim süreleri çalışma süresinden sayılır ve bu süreler için ücret kesintisi yapılamaz. **(bkz. 2.6)**

11.3) Oyuncunun bireysel hazırlığı açısından ön hazırlığın azami 1 ay olması tavsiye edilir.

11.4) Yapım takvimi belirli olmalı, keyfi ve belirsiz uzatmalar kabul edilmemelidir.

11.5) Ön hazırlık kapsamında kullanılan üretim araç ve gereçleri; her türlü kostüm, metin, makyaj ve kuaför hizmetleri, teknik ve sarf malzemeleri işveren tarafından karşılanır.

11.6) Rolün gerektirdiği tüm ön hazırlık eğitimleri (at binış ve hayvan kullanımı, dövüş, aksiyon ve sahne koreografisi, silah kullanımı ve sürüş eğitimleri, dil, lehçe, şive ve fonetik eğitimi vb. Her türlü role ilişkin fiziksel kondisyon ve rol gereği ihtiyaç duyulan her türlü özel eğitimler, yetkili resmi kurumlar tarafından sertifikalı eğitmenler tarafından verilir ve giderler işveren tarafından karşılanır.

11.7) Ön hazırlık aşamasında ulaşım ve yemek giderleri işveren tarafından karşılanır. Oyuncunun işveren tarafından ikamet ettiği yerden başka bir şehirde çalışması durumunda oyuncunun konaklama bedeli de işverene aittir.

11.8) Ön hazırlık aşamasında meydana gelebilecek her türlü iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren yükümlüdür.

11.9) Çocuk oyuncular için deneme çekimlerinde randevu sistemi uygulanır. Çocuk, deneme çekimi sırasında bekletilemez.

11.10) Kostüm, makyaj ve aksesuar gibi oyuncu üzerinde uygulanan tüm ürünler oyuncuya uygun seçilmelidir. Alerji riski taşıyan ürünlerin kullanımından kaçınılmalı; uygulama yapılacak oyuncuya mutlaka sorulmalıdır. Gerekli sterilizasyonlar yapılmalı; fırça, pamuk ve benzeri malzemeler kişiye özel olmalıdır. ([Setlerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Rehberi](#))

11.11) Ön hazırlık sürecinde oyuncuların çekilen fotoğrafları iş bitiminde imha edilmelidir. Tüm cihazlar kontrol edilmeli, nasıl imha edileceğine dair madde sözleşmeye eklenmelidir.

12) Set Çalışma Süreleri

Aşağıdaki ilkeler, ön hazırlık dahil, bir veya birden fazla ekiple çalışmak fark etmeksizin geçerlidir. Eksik kalan hususlar için [4857 Sayılı İş Kanunu](#) hükümleri geçerlidir.

Çalışma Süreleri

12.1) Çalışma oyuncunun sete/işyerine geldiğinde başlar.

12.2) *“Haftalık çalışma süresi iş sözleşmesinde daha kısa olarak belirlenmemişse en fazla 45 saattir.”* (4857 sayılı İş Kanunu m.63)

12.3) *“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.”* (4857K m.63)

12.4) Haftalık çalışmalarda, 45 saatten az çalışıldığında arta kalan süre, ertesi güne/başka bir güne ya da başka bir haftaya denkleştirilme yapılamaz, ücret kesintisi yapılamaz ve çalışılmış gibi kabul edilir.

12.5) İşveren tarafından 45 saatten az çalıştırılan haftalarda hafta tatili kullandırılır.

12.6) Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır; fazla çalışma oyuncunun rızasına ve ücrete tabidir.

12.7) *“Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş (270) saatten fazla olamaz.”* (4857K m.41) Buna göre haftalık fazla çalışma süresi beş (5) saati, aylık çalışma süresi yirmi (20) saati geçemez.

12.8) *“Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.”* (4857K m.41)

12.9) Günlük en fazla 11 saati aşan çalışmalar hukuka aykırıdır; bu sürelerin çalışılması talep edilemez. Buna rağmen çalışmalarda işçi için fazla çalışma hükümleri geçerli olacak şekilde ücretlendirilir ve işverenin hukuki ve idari sorumluluğu Oyuncular Sendikası’nca hatırlatılır.

12.10) İşveren yapımçı tarafından ekiplere sağlanan ekipman, sarf malzemesi ve diğer ‘etkenlerin’ yetersizliği ve/veya arızası sebebiyle çalışma süresinde yaşanacak kayıp, oyuncunun sorumluluğunda değildir.

12.11) Çalışma süresinden sayılan haller, 4857 sayılı İş Kanunu Madde 66’da şu şekilde düzenlenmiştir.

12.11.1) *“İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler çalışmaya dahildir.”* (5857K m.66/b)

12.11.2) “İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.” (5857K m.66/c)

12.12) Çalışma gününün paydos saati ile bir sonraki günün işe başlama saati arasındaki süre, iki çalışma günü arasındaki serbest zamandır ve **en az 12 saat** olması tavsiye edilir.

12.13) Hafta tatilinden (repodan) önceki gün dahil olmak üzere, paydos saatinden sonra işi biten işçinin aracı en geç 30 dakika içinde kalkmalıdır. Araç 30 dakika içinde kalkmıyor ve işi biten oyuncular, başka oyuncuların işlerinin bitmesi için bekletiliyorlarsa, aşan süre serbest zamana eklenir ve işçinin ertesi günkü işbaşı saati yeniden düzenlenir.

12.14) Hiçbir oyuncu serbest zaman içinde farklı bir işte çalıştırılmaz.

12.15) Hiçbir oyuncu çalışma süresi aşıldığında, reklam, müzik klibi, kısa film, teaser/fragman, fotoğraf çekimi, vb. başta olmak üzere diğer tüm projelerde, paydostan sonra ekibin bir kısmı değiştirilerek veya yeni kurulacak olan “ikinci ekip” adı altında yeni bir çalışmaya dahil edilemez.

Gece Çalışma

12.16) “Gece süresi, 20.00’de başlayarak en erken 06.00’ya kadar geçen süresidir. İşçilerin gece çalışması 7.5 saati geçemez.” (4857K. m.69)

12.17) Hiçbir çocuk gece çalıştırılmaz.¹⁷

12.18) Gece çalışmasının ardından, çalışanın gündüz çalışmasına dönebilmesi amacıyla verilen ve en az yirmi dört (24) saat olarak belirlenen süre, kesintisiz ve ücretli serbest zaman olarak değerlendirilir. Bu süre için çalışandan ücret kesintisi yapılamaz.

Hafta Tatili

12.19) Yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde işçiye kesintisiz en az 24 saat ücretli hafta tatili verilir.

12.20) Hafta tatili bölünemez.

12.21) Haftalık çalışma süresinin haftanın hangi günlerinde tamamlandığı, hafta tatili hakkını ortadan kaldırmaz.

12.22) Mücbir sebepler veya işveren kaynaklı zorunlu nedenlerle verilen ve hafta tatili kapsamında değerlendirilmeyen ara günler, taraflarca ücretli dinlenme günü olarak kabul edilebilir. Bu günler için çalışana tam ücret ödenir.

12.23) Hiçbir oyuncu hafta tatilinde, afiş, fotoğraf çekimi, tanıtım, röportaj vb. başka bir işte çalıştırılmaz.

¹⁷ “4857 sayılı İş Kanununun 69’uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmayan işçiler çalıştırılmaz.” (Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.5 Ek fıkra:RG-21/2/2013-28566)

Çocuk ve Genç Oyuncular İçin Çalışma Saatleri

12.24) Her yaş grubu için ayrı ayrı belirlenen çalışma süreleri, çocuğun işyerine vardığı anda başlar.

12.25) Hiçbir çocuk, aşağıda belirtilen, yaş gruplarınca belirlenen çalışma sürelerinden fazla çalışmaya tabi tutulamaz.

12.25.1) İki (2) yaşından küçük çocuklar hiçbir surette çalıştırılmazlar.

12.25.2) İki (2) ila beş (5) yaşındaki çocuklar, okul öncesi eğitim saatlerinin dışında kalması şartıyla sabah 10:00 ile akşam 18:00 arasında, günde bir (1) saatten fazla çalıştırılmazlar.

12.25.3) Altı (6) ila ondört (14) yaş arası çocuklar sabah 10:00 ile akşam 20:00 arasında olmak ve eğitim saatlerinin dışında kalmak şartı ile okul günlerinde iki (2) saatten fazla; okul günleri dışında ise beş (5) saatten fazla çalıştırılmaz.

12.25.4) 15–18 yaş arası Genç İşçilerin çalışma süreleri günde en fazla 2 saat, haftada en fazla 10 saat olup, [Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik](#) hükümleri uyarınca belirlenir;

12.26) Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

12.27) Çocuğa her bir saatlik çalışmanın ardından on beş dakikalık mola verilmesi zorunludur. Bu süre çalışma süresine dahildir. Asgari olarak verilecek on beş dakikalık mola süresinin çocuk için yeterli gelmemesi durumunda daha fazlası verilir.

12.28) Çocuğun veya yasal temsilcisinin isteği ile verilmiş dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmaz.

12.29) Çocuk, çalışma süresinin ardından bir günlük zaman diliminde kesintisiz on dört saat dinlenir.

13) Set Davranış Kuralları

Bu bölümde yer alan davranış kuralları; set, prova, okuma, toplantı, tanıtım, yolculuk, konaklama ve iş ilişkisi kapsamında gerçekleşen tüm alanlarda geçer olup, aksi İSG ve sözleşme ihlali niteliği taşımaktadır. **(bkz.3, 7 ve 19 Başlıklar)**

13.1) Set ortamında bulunan oyuncular, figürasyon ve tüm set çalışanları, karşılıklı saygı, bedensel ve psikolojik bütünlük, mahremiyet ve güvenli çalışma ilkelerine uygun davranmakla yükümlüdür. Set, hiyerarşinin kötüye kullanılmasına, baskıya, sınır ihlaline veya tacize açık bir alan olamaz.

13.2) Set ve tüm çalışma alanlarında her türlü cinsel taciz, fiziksel, sözlü veya görsel taciz, uygunsuz cinsel davranış, ırkçılık, her türlü ayrımcılık ve düşmanca iş ortamı oluşturan davranışlar, açık veya örtük olarak çalışmanın fırsatını, atamasını veya koşullarını kişisel davranışa bağlama, zorlayıcı yaklaşımlar ve ısrarlı uygunsuz iletiler dahil olmak üzere her türlü davranış yasaktır.

13.3) Yapımcı, yönetmen, oyuncu veya kıdemli konumda olan kişiler güçlerini cinsel, duygusal, mesleki veya psikolojik baskı aracı olarak kullanamaz.

13.4) Oyuncuların birbirleriyle olan ilişkileri mesleki sınırlar, kişisel mahremiyet ve karşılıklı rıza esas alınarak yürütülür. Rol, sahne veya hiyerarşik konum gerekçe gösterilerek, öğretmek ve eğitmek gibi temellerle mesleki ve kişisel sınırlara müdahale edilemez. Alay, dışlama, baskı veya psikolojik şiddet kabul edilemez.

13.5) Mikrofon takılması, kostüm giydirilmesi ve benzeri teknik uygulamalar sırasında bedensel sınırlara mutlak saygı gösterilir ve **mutlaka önceden onay alınır**. Bu süreçlerde sınır ihlali, uygunsuz temas veya taciz niteliği taşıyan davranışlara kesinlikle izin verilmez. Her türlü uygulama bilgilendirme ve rıza esasına dayanır.

13.6) Kayıtların kesilmesinden sonra sahne dışındaki özel konuşmalar hiçbir koşulda dinlenemez ve kayda alınamaz. Oyuncuların ve çalışanların bilgisi ve rızası dışında yapılan dinleme ve kayıtlar mahremiyet ihlali olup, Türk Ceza Kanunu'nun 133. maddesi kapsamında değerlendirilir.

13.7) Emziren anne ve bebeği için hijyenik, steril ve güvenli bir ortamda süt izninin fiilen kullanılabilmesi sağlanır. Bu hak, set programı veya prodüksiyon gerekçesiyle ortadan kaldırılamaz.

13.8) Karavan, kostüm, saç ve makyaj gibi çalışma koşulları, eşitlik ilkesine uygun şekilde düzenlenir. Bireysel konfor talepleri, diğer oyuncuların çalışma süresini uzatacak, iş akışını aksatacak veya iş barışını bozacak biçimde dayatılamaz.

13.9) Figürasyonun görev, yetki ve sınırları önceden açıkça belirlenir ve kendilerine bildirilir. Bilgilendirme eksikliğinden kaynaklanan davranışlar, oyuncuların bedensel veya psikolojik bütünlüğünü ihlal edecek sonuçlar doğuramaz. Bu konuda alınacak önlemler işverenin ve figürasyon temsilcisinin sorumluluğundadır.

13.10) Davranış ihlalleri olabilecek en erken aşamada ele alınmalıdır. Küçük veya önemsiz olarak nitelendirilen ihlaller güvenli çalışma ortamını zedeleyici nitelikte değerlendirilmelidir.

14) Ulaşım

İşveren tarafından sağlanan tüm servis ve prodüksiyon araçları, yürürlükteki karayolu taşımacılığı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata, araç ve şoför niteliklerine ilişkin yönetmeliklere uygun olmak zorundadır. Bu araçlar, yolculuk sırasında meydana gelebilecek iş kazaları, güvenlik ihlalleri ve çalışma süresine ilişkin uyuşmazlıkların tespiti amacıyla, kamera ve ses kayıt sistemi bulunan, denetlenebilir ve kayıt altına alınabilir biçimde düzenlenir. Kamera ve ses kayıtlarının işlenmesi, saklanması ve imhası; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat hükümlerine tabidir.

Şehir İçi Ulaşım

14.1) Oyuncuların işyerine ulaşımından işveren sorumludur.

14.2) Ancak işverenin talep etmesi ve işçinin rızası halinde işçinin kendi aracıyla yaptığı masraf (yakıt, köprü, otoyol ücreti vb.) yapım tarafından karşılanır.

14.3) Oyuncu çalışması sona ermesine rağmen araç için işyerinde bekletilemez. Çalışma saatinin bitmesine müteakip tekrar evine bırakılır.

14.4) Çocuk, çalışmasının bitmesi ile derhal gideceği yere götürülür, hiçbir surette bekletilemez.

14.5) Paydos eden oyuncunun ulaşımı en geç 30 dakika içinde hareket etmelidir. 30 dakikayı aşan durumlarda 4857 sayılı İş Kanunu m.66/c¹⁸ bendi geçerli olacak şekilde paydos saatinden sonra işçinin işveren organizasyonu kapsamında bekletildiği süreler çalışma süresinden sayılır ve bir sonraki iş günü serbest zaman göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenir.

14.6) İkamet edilen yerden iş yerine gidiş yada dönüşte prodüksiyon araçlarıyla toplu alım/dağıtım yapılmak istenmesi halinde, ilk alınan ile son bırakılan kişiler en fazla 30 dakika yolculuk yapmalıdır. İhtiyaç halinde araç sayısı 30 dakika kuralını sağlayacak şekilde arttırılır.

14.7) İşverenin, çalışanın işyerine gidiş ve işyerinden dönüş ulaşımını sağlamadığı veya sağlanan ulaşımın fiilen kullanılmadığı durumlarda, çalışan ulaşımını taksi ile sağlar. Bu halde, yapılan taksi gideri işverene aittir ve varışta işveren veya işveren temsilcisi tarafından derhal ödenir.

14.8) Çalışmaya başlanılan yerden sonra yolculuk yapılması ve yolculuk sonrasında mesainin devam etmesi halinde, servisle gidiş ve dönüşte geçen yol süresi, yemek ve dinlenme araları çalışma süresinden sayılır. Bu şekilde yapılan çalışma, haftalık 45 saati aşmamak ve ilgili gün için toplamda en fazla 11 saat ile sınırlı olmak koşuluyla uygulanır. Bu hüküm, çalışmaya şehir dışında başlanması durumlarında da geçerlidir.

14.9) Gidiş veya dönüşün 1'er saatten uzun sürdüğü olağanüstü durumlarda, aşan süre günlük çalışma süresinden sayılır ve bu süre aynı günün çalışma saatinden düşülür ve/veya paydostan sonraki serbest zaman süresine eklenerek işbaşı saati yeniden düzenlenir.

14.10) İşveren, yürürlükteki mevzuata uygun araçlar ve mesleki yeterliliğe sahip şoförler aracılığıyla sağlamak ve her türlü güvenlik tedbirini almakla yükümlüdür. Ulaşımında görev alan şoförlerin, Karayolu Taşımacılık Faaliyetleri Mesleki Yeterlilik Eğitimi Yönetmeliği uyarınca gerekli mesleki yeterlilik, SRC ve psikoteknik belgelere sahip olması, kullanılan araçların ise Okul Servis Araçları Yönetmeliği esas alınarak güvenli, bakımlı ve denetlenebilir nitelikte olması zorunludur.¹⁹

Şehir Dışı Ulaşım

14.11) Seyahat süresi, oyuncunun bulunduğu noktadan - yaşanan rötar ve yolculukta verilen ihtiyaç molası dahil olmak üzere - gidilen şehirdeki mekana/otele varılması arasındaki toplam süreyi kapsar.

14.12) İkamet edilen yerden yolculuğun başlayacağı karayolu, havayolu, demiryolu ve denizyolu kalkış noktalarına gidiş, saat ayrımı fark etmeksizin servis/prodüksiyon aracı/taksi ile sağlanır. Bu süre çalışma süresine dahildir.

14.13) Şehir dışı yolculukta işveren, çalışanlara seyahat sigortası yapmakla yükümlüdür.

14.14) İşçi, işveren tarafından şehir dışında görevlendirilirse veya işçinin ikamet ettiği şehirden başka bir şehire seyahati gerekirse bu süreler, çalışma süresinden sayılır. İşçinin seyahat süresince ara dinlenme süreleri de yine işçi çalışmışçasına uygulanmalıdır. (4857 sayılı İş Kanunu m.66/b,c.)

14.15) İşveren talimatıyla gerçekleştirilen şehir dışı seyahat sürelerinin uzunluğu, çalışanın dinlenme hakkı ve İSG gözetilerek değerlendirilir. Seyahat süresinin uzunluğu nedeniyle günlük fiili

¹⁸ "İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler" çalışma saatinden sayılır.

¹⁹ "Karayolu Taşımacılık Faaliyetleri Mesleki Yeterlilik Eğitimi Yönetmeliği" ve "Okul Servis Araçları Yönetmeliği Hakkında"

çalışmanın on bir (11) saate yaklaşması veya aşması halinde (**bkz. 12.8**), çalışanın yeterli dinlenmesini sağlayacak şekilde çalışma programı yeniden düzenlenir. Bu kapsamda, seyahatin ardından verilecek kesintisiz dinlenme süresinin, en az on iki (12) saat olması; uzun süreli seyahatlerde ise tercihen yirmi dört (24) saat olarak planlanması esastır.

14.16) Beş (5) saati aşan yolculuklardan sonra aynı gün çalışma yapılmamalıdır. Ancak oyuncudan rıza alınması koşulu ile, yorgunluk durumu gözetilerek yeterli süreli yemek ve dinlenme arası verilmesi durumunda çalışma yapılabilir. Bu durumda, yolculuk süresi ve verilen dinlenme araları birlikte değerlendirilerek, çalışma süresinden sayılır. (**bkz. 12. Çalışma Süreleri**)

14.17) Yapım ekibi genel ve yerel seçimlerde, haftalık izin-mazeret izni-resmi izin vb. hallerde, çalışanları iş yapılan ilden ikamet ettikleri şehre gidebilmeleri ve dönebilmeleri için yol masraflarını karşılamalıdır.

14.18) Dört yüz (400) kilometreyi geçmeyen yolculukların karayolu ve/veya demiryolu ile, dört yüz (400) kilometre ve üzeri yolculukların ise havayolu ile yapılması tavsiye edilir.

14.19) Zaruri durumlarda çalışanların ekstra bagaj ücreti işveren tarafından ödenir.

14.20) Çalışanın çamaşır yıkama/kuru temizleme organizasyonu ve masrafı işverene aittir.

15) Yemek

Şehir içi veya dışı farketmeksizin, ön hazırlık ve çalışma süreçlerinde aşağıdaki tüm maddeler geçerlidir.

15.1) Menüde yer alacak yemekler sağlıklı ve doyurucu olmalıdır. Alerjen, diyabet, gluten, çölyak, vegan ve vejetaryen vb. sağlık ve inanç temelli beslenme ihtiyacı olan çalışanlar gözetilerek gıda hakkı karşılanmalıdır.

15.2) Çocuk oyuncunun yaşına ve gelişimine uygun bir beslenme içeriği ve düzeni sağlanır. (SKR Yön., m.13/6)

15.3) İşçilerin gün boyu istedikleri zaman diliminde tüketebileceği kalorisi hesaplanmış ve sıcak/soğuk atıştırmalıkların bir arada sunulduğu büfe menüler oluşturulmalıdır.

15.4) İşveren açık havada verilecek yemek arası için tente/branda veya yemekhane çadırı ile aydınlatma imkanı sağlar. Açık alanda verilen yemek araları çok sıcakta, çok soğukta ve ayakta değil; uygun ortamda, ideal ısıda ve oturma düzeninde tüketilir.

15.5) Yemek ve dinlenme arası en az 1 saattir. Yemek dağıtım noktasına ulaşım yürüyerek veya taşıtla yapılacaksa ve gidiş-dönüş süresi toplamda 10 dakikayı aşacaksa, aşan sürenin tamamı yemek ve dinlenme süresine eklenir.

15.6) Her öğün arasında en fazla 5 saat süre olmalı ve bu süre bir önceki öğün saatinin başına eklenerek hesaplanmalı.

15.7) Birinci ekipte çalışmaya başlayan ama sonrasında ikinci ekibe dahil olduğu için yemek arasını kaçıran oyuncunun yemek arası birinci ekibe göre düzenlenmelidir. İki yemek arası 5 saati geçmeyecek şekilde hangi ekipte çalışırsa çalışsın 1 saatlik yemek arası hakkı oyuncuya

verilmelidir. Çalışmanın iyi niyeti gözetilerek bu ara en fazla 30 dakika erken veya 30 dakika geç olabilir.

15.8) Running lunch (kısa ve pratik) yemek modeli ancak **madde 15.1** hükmü geçerli olacak şekilde, tüm çalışma mecralarında ve iş süreçlerinde: mevsimden kaynaklı sınırlı gün veya gece, çalışmayı etkileyecek zorlu hava şartları ve lojistik engellerin olduğu hallerde yapılabilir. Çalışanlardan en az 1 gün önceden teyitleşerek, rızaları alınarak ve çekim programına (call sheet) yazılarak, haftada en fazla iki ardışık gün ya da iki farklı günde olacak şekilde, ikinci öğün yemek & dinlenme arası zamanını ertelemeyecek ve ortadan kaldırmayacak biçimde, herkes için eş zamanlı ve en az 30 dakika süreyle kullanılabilir ve yanı sıra kullanılmayan diğer 30 dakika çalışma saatinden düşülerek erken paydos verilecek. Running lunch dendiği anda yemekler dağıtılmalı ve en son kişi yemeğini aldıktan sonra süre başlatılmalıdır.

15.9) Şehir dışı çalışmalarda, oyuncunun yemek ihtiyacının karşılanması ve yemeğe ulaşımın sağlanması işverenin sorumluluğundadır. Yemek hizmetinin sağlanmadığı veya fiilen kullanılmadığı hallerde, oyuncuya yemek bedelini karşılayacak nitelikte harcırah ödenir.

16) Konaklama

16.1) Oyuncuların şehir dışı konaklamalarından işveren sorumludur.

16.2) Şehir dışı çalışma konaklamasında her bir oyuncuya tek başına kalma olanağı sağlanır.

16.3) Tek başına konaklama, başrol, anakast, konuk oyuncu ayrımı yapılmaksızın ve konaklama zamanı fark etmeksizin herkes için geçerlidir.

16.4) Çocuk oyuncuların şehir dışı konaklamalarında, çocuk oyuncu yalnızca yasal temsilcisi ile birlikte konaklatılır. Çocuk oyuncular için oda paylaşımı konusunda bu maddenin dışına çıkılamaz.

16.5) Şehir dışı konaklamalarda, dört (4) hafta ve üzeri çekimlerde, izin veya repo sebebiyle konakladığı odayı kısa süreliğine terk eden oyuncudan eşyalarını toplaması ve odadan çıkış yapması istenemez.

16.6) Ön hazırlık ve çekim takviminin toplamda yedi (7) günü geçmediği projelerde, çalışma yapılacak yörenin konaklama imkanı kısıtlıysa, iş görüşmesinde belirtilmesi koşuluyla en fazla iki (2) kişinin tek odada kalması teklif edilebilir. Bu teklifin oyuncular tarafından kabul edilmesi halinde kendi istedikleri kişilerle cinsiyet ayrımı fark etmeksizin anlaştıkları oyuncuyla en fazla iki (2) kişi olarak tek odada kalmayı kabul etme ya da kabul etmeme kararına sahiptir.

16.7) Konaklamanın yapılacağı yerler deprem ve yangın yönetmeliğine uygun yerlerde yapılmalıdır.

17) Çevre Duyarlılığı ve Yeşil Setler

Çalışma ortamında israfın önlenmesi ve kaynakların verimli kullanılması, işin yapısına ve üretim süreçlerine engel olmayan çağdaş uygulamalarla desteklenmeli; israf en aza indirilerek iklim krizinin etkilerini azaltmaya katkı sağlanmalıdır. Bu doğrultuda ileri dönüşüm, yeniden kullanım ve geri dönüşüm uygulamaları yaygınlaştırılmalı, yerel yönetimler ve sektör paydaşları ile iş birliği içinde sürdürülebilir çözümler geliştirilmelidir.²⁰

17.1) Sebil, çevre dostu termos ve mataraların kullanımının teşvik edilmesiyle plastik pet şişe ve karton bardak gibi tek kullanımlık malzemelerin israfı önlenmeli, su tasarrufu sağlanmalıdır. Catering hizmetlerinde de tek kullanımlık malzemeler yerine, yeniden kullanılabilen malzemeler tercih edilmeli ve bu konuda tedarikçiler teşvik edilmelidir.

17.2) Atık ayrıştırma işlemleri doğru sınıflandırmalara uygun şekilde yapılmalı; bu konuda çalışanlar bilgilendirilmeli ve gerekli eğitimler verilmelidir.

17.3) Artan yemekler, atık ayrıştırma sistemlerine uygun şekilde sınıflandırılarak kedi ve köpek maması üretimi, gübre ve kompost yapımı gibi alanlarda faaliyet gösteren tesislere gönderilmeli ve bu şekilde değerlendirilmelidir.

17.4) Senaryo, bilgilendirme metinleri, programlar ve benzeri içerikler mümkün olduğunca basılı materyal yerine dijital ortamda paylaşılmalı, böylece kâğıt kullanımının azaltılması ve tasarruf sağlanması hedeflenmelidir.

17.5) Yenilenebilir kaynaklardan elde edilen enerjinin kullanımı yaygınlaştırılmalı; sektörün ihtiyaçlarını karşılayacak sürdürülebilir çözümler geliştirmek amacıyla pilot uygulamalar hayata geçirilmelidir.

17.6) Ulaşım optimizasyonu yapılarak araçların mümkün olduğunca tam kapasiteyle kullanılması sağlanmalı, gereksiz araç kullanımı azaltılmalı; ayrıca ulaşımın bir bölümünde elektrikli araçlar tercih edilerek sektörde elektrikli araç kullanımına yönelik pilot uygulamalar başlatılmalıdır.

17.7) Dekor ve kostüm başta olmak üzere kullanılacak tüm malzeme ve ekipmanlarda, çevreye duyarlı, geri dönüştürülebilir ve yeniden kullanılabilir nitelikteki ürünlerin tercih edilmesine özen gösterilmelidir.

²⁰ Bu bölümde yer alan çevre duyarlılığı ve yeşil set uygulamalarına ilişkin ilkelerin yorumlanması ve geliştirilmesinde, [Yeşil Setler Mümkün](#) tarafından yayımlanan [Yeşil Setler Rehberi](#) ile [Film ve Televizyon Yapımları İçin Yeşil Üretim Rehberi \(Green Toolkit for Film and TV\)](#) ve FIA tarafından paylaşılan [“Avrupa’da Film ve Televizyonda Yeşil Üretim”](#) başlıklı çalışmalar başta olmak üzere, ulusal ve uluslararası iyi uygulama rehberleri referans alınabilir.

Set Sonrası

18) Telif Hakkı

18.1) Telif ²¹, sanat üretiminin sunumu esnasında -çeşitli ülkelerde ilk gösterimi de kapsar şekilde-, tekrar kullanım ve gösterimler nedeniyle sanatçının sanatsal yaratımının tekrarlı gösteriminden doğan hak edışıdır.

18.2) Telif, ilhama dayalı yaratıcılığın takdiri neticesinde, sanata ve sanatçıya dair özel bir hak olup vazgeçilemez, süresiz ve bedelsiz biçimde devredilemez niteliktedir. Kişinin, her türlü emeği ile meydana getirdiği ürünler üzerinde hukuken sağlanan haklardır. ²²

18.3) Telif hakkı, bir eserin herhangi bir mecrada yayınlanmasından itibaren başlayan bir haktır.

18.4) Oyuncular (icracı sanatçı) yapımcılarla birlikte, *“Eser sahibinin haklarına zarar vermeden ve onun rızası ile bir eseri özgün biçimde icra eden veya icrasına katılan, bir icrayı ya da sesleri ilk defa tespit eden, yayınlayan gerçek ve tüzel kişilerin münhasıran sahip oldukları.”* bağlantılı hak sahipleridir. ([Eser Sahibinin Haklarına Komşu Haklar Yönetmeliği](#)²³)

18.5) Kişinin her türlü fikri emeği ve icrası ile meydana getirdiği ürünler üzerinde hukuken sağlanan haklardır. Mutlak Hak niteliğine sahiptir.

18.6) Her türlü sinema filmi, dizi film, reklam ve sahne sanatları ile her türlü mecrada (çevrimiçi ve çevrimdışı) yer alan kısa ve uzun metrajlı (süreden bağımsız olarak) her türlü Görsel İşitsel Ürünler, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu gereğince “Sinema Eseri” kapsamı içerisinde tanımlanmakta olup bir telif hakkı barındırır.

18.7) 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanununun amacı; *“fikir ve sanat eserlerini meydana getiren eser sahipleri ile bu eserleri icra eden veya yorumlayan icracı sanatçıların, seslerin ilk tespitini yapan fonogram yapımcıları ile filmlerin ilk tespitini gerçekleştiren yapımcıların ve radyo-televizyon kuruluşlarının ürünleri üzerindeki manevi ve mali haklarını belirlemek, korumak, bu ürünlerden yararlanma şartlarını düzenlemek, öngörülen esas ve usullere aykırı yararlanma halinde yaptırımları tespit etmektir.”* (5846 sayılı FSEK m.1)

18.8) Eserin kısmen veya tamamıyla yapay zekayla üretilmiş olması, telif hakkının doğmasına engel değildir.

18.9) Oyuncular, icracı sanatçılar olarak, bir eseri özgün bir biçimde yorumlayan, tanıtan, anlatan, söyleyen ve çeşitli biçimlerde icra eden sanatçıdır.

²¹ Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü WIPO (Word Intellectual Property Organization), telif hakkı için; *“Telif hakkı, yaratıcıların kitaplar, müzik, resimler, heykeller, filmler, bilgisayar programları, veritabanları, reklamlar, haritalar ve teknik çizimler gibi yaratıcı eserler üzerinde sahip oldukları hakları tanımlar.”*** ifadesini kullanır. Telif Hakları ile ilgili düzenlemeler ülkemizde, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu (FSEK) ve imzalanmış uluslararası anlaşmalara dayanarak yapılmaktadır. (Bern Sözleşmesi, Roma Sözleşmesi, WIPO İcralar ve Fonogramlar Antlaşması, WIPO Telif Hakları Antlaşması.)<https://www.wipo.int/en/web/copyright/faq-copyright>

²² <https://telifhaklari.ktb.gov.tr/TR-332375/telif-hakki-nedir.html>

²³ Resmi Gazete Tarihi: 16.11.1997, Resmi Gazete Sayısı 23172

18.10) Herkes, topluluğun kültürel yaşamına özgürce katılma, sanattan yararlanma ve bilimsel gelişmeye katılarak onun yararlarını paylaşma hakkına sahiptir. ([İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 27.Madde](#))

18.11) Herkesin kendi yaratısı olan bilim, yazın ve sanat ürünlerinden doğan manevi ve maddi çıkarının korunmasına hakkı vardır. (*İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 27.Madde*)

18.12) Oyuncuların (icracı sanatçıların), Bağlantılı Hak Sahipleri olarak kanunla tanımlanmış telif haklarının takibi ve dağıtımı 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nun 42.Maddesiyle, Telif Hakları Alanında Meslek Birlikleri Yönetmeliğinin 4,5 ve 6.Maddelerinde belirtildiği üzere Meslek Birlikleri aracılığıyla gerçekleştirilmiş olup, Sinema Oyuncuları Meslek Birliği BİROY tarafından yapılmaktadır.

18.13) Oyuncuların yapımcıyla yaptığı sözleşme, yapımcının eser işletme belgesi alması ve ticari faaliyetlerini sürdürebilmesi için gerekli olan, işleme, çoğaltma, yayma, temsil ve umuma iletim haklarının devridir. Devredilen haklar, kullanım hakkı ile sınırlıdır. Telif hakkını içermez. Bu sebeple oyuncuların sözleşmelerinde aşağıdaki madde **18.14'**ü sözleşmeye ekletmeleri tavsiye olunur.

18.14) BİROY tarafından, oyuncuların Telif Hakları için sözleşmelerine koymaları önerilen madde: *“Taraflar, işbu sözleşme kapsamında OYUNCU’nun YAPIMCI’ya devretmiş olduğu hakların, münhasıran ESER’in ticari değerlendirilmesine yönelik mali haklar ile sınırlı olduğunu; bu hak devrinin, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu kapsamında OYUNCU’nun üyesi bulunduğu ulusal ve/veya uluslararası Meslek Birlikleri aracılığıyla takip edilen, kolektif yönetime tabi komşu haklarını kapsamadığını ve bu hakların niteliği gereği YAPIMCI’nın ticari faaliyetiyle farklılık arz ettiğini, karşılıklı olarak kabul, beyan ve taahhüt ederler. Bu doğrultuda, OYUNCU’nun meslek birliklerince temsil edilen ve tahsili gerçekleştirilen tüm hak ve alacakları, süre, yer ve mecra bakımından herhangi bir kısıtlamaya tabi olmaksızın saklıdır.”*

18.15) İmzalanan münhasır (proje başlamadan önce imzalanan sözleşme) sözleşmelerdeki ödemeler “Emek Hakkı” olan, çalışma sürecinin ödemesidir. Oyuncunun bir icracı sanatçı olarak yaratım icraatına dayalı ödemesi olan Telif Hakkı asla ve kat’a süresiz ve bedelsiz biçimde, temelli olarak devredilemez.

18.16) Oyuncuların Telif Hakkı ödemeleri BİROY tarafından yapılan lisans sözleşmeleri aracılığıyla Yayınlanan Mecra (tv kanalı, dijital platform, havayolu şirketi, otobüs firması, otel işletmesi, festival organizasyonu vb.) tarafından yapılmalıdır.

18.17) Yapımcının oyuncuya proje öncesi bir sözleşmeyle “telif hakkının da alındığını” söylemesi yanlıştır. Yurtiçi ve yurtdışı gösterimlerden doğacak telif haklarını almaya çalışmasıysa toplu hak takibi kurumunu hiçe sayan bir hak gaspı girişimi haline gelmektedir.

18.18) Oyuncuların, çıkarları ve mesleki gelecekleri adına, Sinema Oyuncuları Meslek Birliği BİROY’a üye olmaları, BİROY yetkililerinden haklarına dair bilgi almaları, “Sözleşme” ve “Muvafakatname” aşamasında imza atmadan önce BİROY aracılığıyla hukukçuları ile görüşmeleri ve önerilir.

Aynı zamanda yurtdışından alınmakta olan telif gelirleri için, hukuk karşısında zor durumda kalmamak ve daha çok gelir elde etmek için BİROY aracılığıyla almaları önerilir.

19) İhlal Bildirim, Şikayet ve Koruma

19.1) Yukarıdaki ilkelerde yer alan hükümlerin ihlali halinde oyuncu, doğrudan Oyuncular Sendikası'na ve/veya yetkili kamu kurumlarına başvurma hakkına sahiptir.

19.2) Setin güvenli olması herkesin ortak sorumluluğudur. Bu sebeple ihlallere tanık olan herkesin bu davranışı durdurmaları ve bildirmeleri, ihlali bildirenleri desteklemeleri beklenir. Aksi halde TCK m.279'da yer alan *“İşlenmiş olan veya işlenmesi devam eden bir suçu yetkili makamlara bildirmeyen kişi, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”* hükmü geçerlidir.

19.3) Set ortamında bulunan oyuncular ve sette çalışan herkes, fiziksel, psikolojik ve cinsel şiddet, taciz ve istismara karşı korunur. Set ortamında işlenen, işlendiğinden şüphelenilen veya ramak kala niteliği taşıyan her türlü şiddet ve istismar olayı derhal kayıt altına alınır ve yetkili makamlara bildirilir.

19.4) Çocuk oyuncuların yer aldığı setlerde, çocuğun beyan verememesi, susması veya olayı ifade edememesi bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Çocuğun üstün yararı gereği; olaya tanık olan, şüphelenen veya bilgisi olan her yetişkin, bildirim yapmakla yükümlüdür. Bu ilke, BM Çocuk Hakları Sözleşmesi, Lanzarote Sözleşmesi ve İş Kanunu'nun 71. maddesi çerçevesinde uygulanır.

19.5) İş kazası ve ramak kala tutanakları, şeffaf, erişilebilir ve denetlenebilir şekilde saklanır. Bu kayıtlar, talep halinde ilgili çalışanlar ve sendika ile paylaşılır. Gizleme, yok etme veya geriye dönük değiştirme yapılamaz. (**bkz. 3.9**)

19.6) Hak ihlali bildirimini iş sözleşmesine aykırılık ve sadakat borcuna aykırılık veya fesih gerekçesi sayılmaz. Bu nedenle oyuncuya karşı işten çıkarma, rol daraltma, projeden uzaklaştırma, kara listeleme veya dolaylı yaptırım uygulanamaz, uygulanması ima edilemez. Aksi durumda bunu yapan ilgili hakkında tazminat süreçlerinin yanında yasal sorumluluk ve ceza yargılamasının da söz konusu olacağı unutulmamalıdır. (4857 İş Kanunu m.18/c)

19.7) Oyuncunun sendikal faaliyeti, hak talebi, şikâyeti, dava açması veya açmayı düşünmesi; projelere çağrılmaması, rol kaybı veya mesleki dışlanma gerekçesi yapılamaz. (Anayasa m.51 ve m.90) (4857K m.18) (ILO 190)

19.8) Oyuncuların setlerde yaşadıkları sorunları ihtiyaca göre haftalık/aylık raporlaması ve anonim olarak oyuncular arasında seçilen bir temsilci ile yapım ekibine bildirmesi tavsiye edilir. Böylelikle hijyenden programa, çalışma ortamında karşılaşılabilecek her türlü sorun işverenin bilgisi dahilinde olur.

19.9) Sendikanın, hazırladığı eğitim, bilgilendirme ve önlem belgelerinin, ortak kullanım ve geçiş alanlarına asması gerekmektedir.

19.10) Bu belgede değinilmeyen hususlar için aşağıdaki ekler geçerlidir.

20) Ekler

A. Oyuncular Sendikası Rehber ve İlke Belgeleri

Aşağıda yer alan belgeler, Oyuncular Sendikası tarafından hazırlanmış olup, işbu metnin yorumlanması ve uygulanmasında referans niteliğindedir.

Ek-A1. Oyuncular Sendikası - Setlerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kılavuzu

<https://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2024/11/ISG-Klavuz.pdf>

Ek-A2. Oyuncular Sendikası – Ulusal Seçme (Audition) İlkeleri

<https://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2025/12/1.Ulusal-Secme-Audition-Ilkeleri.pdf>

Ek-A3. Oyuncular Sendikası – Taciz ve Ayrımcılık Karşıtı İlkeler Bildirgesi

<https://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2025/12/2.Taciz-ve-Ayrimcilik-Karsiti-Ilkeler-Bildirgesi.pdf>

Ek-A4. Oyuncular Sendikası – Tacizle Mücadelede Önerilen Davranış Kuralları

<https://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2025/12/3.Tacizle-Mucadelede-Onerilen-Davranis-Kurallari.pdf>

Ek-A5. Oyuncular Sendikası – Yapımcılar İçin Tacizle Mücadele Rehberi

<https://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2025/12/4.Yapimcilar-Icin-Tacizle-Mucadele-Rehberi.pdf>

Ek-A6. Oyuncular Sendikası – Kostüm Prova Odası En İyi Uygulamaları

<https://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2025/12/5.Kostum-Prova-Odasi-En-Iyi-Uygulamalari.pdf>

Ek-A7. Oyuncular Sendikası – Çıplaklık ve Simüle Edilmiş Yakınlık/Cinsellik Sahneleri İçin Rehber

<https://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2025/12/6.Ciplaklik-ve-Simule-Edilmis-YakinklikCinsellik-Sahneleri-Icin-Rehber.pdf>

Ek-A8. Oyuncular Sendikası – Yakınlık Sahneleri ve Kapalı Set Uygulaması

<https://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2025/12/7.-Yakinklik-Sahneleri-ve-Kapali-Set-Uygulamasi.pdf>

B. Hukuki Mevzuat

Ek-B1. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

<https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/anayasa/>

Ek-B2. 4847 sayılı İş Kanunu (İK)

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Ek-B3. 1475 sayılı İş Kanunu (Kıdem Tazminatı)

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=1475&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Ek-B4. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>

Ek-B5. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6698&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Ek-B6. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK)

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5237&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Ek-B7. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSG)

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf>

Ek-B8. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2429.pdf>

Ek-B9. 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Ek-B10. 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu

<https://mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.3.5846.pdf>

Ek-B11. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf>

Ek-B12. 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanununu

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5395.pdf>

C. Uluslararası Sözleşmeler

Ek-C1. Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme

<https://www.unicef.org/turkiye/%C3%A7ocuk-haklar%C4%B1na-dair-s%C3%B6zle%C5%9Fme> – m.3 (Çocuğun üstün yararı)

Ek-C2. Avrupa insan hakları sözleşmesi

https://www.anayasa.gov.tr/media/3542/aihs_tr.pdf

Ek-C3. ILO 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

<https://www.ilo.org/tr/resource/111-nolu-ayirimcilik-ve-meslek-sozlesmesi>

Ek-C4. ILO 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi

<https://www.ilo.org/tr/publications/politika-bilgi-notu-ilo-190-sayili-siddet-ve-tacizin-onlenmesi-sozlesmesi>

Ek-C5. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Ek-C6. 6284 sayılı İstanbul Sözleşmesi

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120308m1-1.pdf>

D. Yönetmelikler ve Genelgeler

Ek-D1. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

<https://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2025/12/ISYERI-HEKIMI-VE-DIGER-SAGLIK-PERSONELININ-GOREV-YETKI-SORUMLULUK-VE-EGITIMLERI-HAKKINDA-YONETMELIK.pdf>

Ek-D2. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

<https://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2025/12/IS-GUVENLIGI-UZMANLARININ-GOREV-YETKI-SORUMLULUK-VE-EGITIMLERI-HAKKINDA-YONETMELIK.pdf>

Ek-D3. Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

<https://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2024/11/Cocuk-Oyuncu-Yonetmeligi.pdf>

Ek-D4. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

<https://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2025/12/COCUK-VE-GENC-ISCILERIN-CALISTIRILMA-USUL-VE-ESASLARI-HAKKINDA-YONETMELIK.pdf>

Ek-D5. Eser Sahibinin Haklarına Komşu Haklar Yönetmeliği

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5350&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Ek-D6. 2025/03 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/03/20250306-5.pdf>

E. Uluslararası Rehberler ve İlke Belgeleri

Ek-E1. Uluslararası Aktörler Federasyonu (FIA) Yapay Zeka Rehberi (2025)

https://fia-actors.com/wp-content/uploads/2025/03/FIA_Guide_AI_rev2025_EN.pdf

Ek-E2.1 FIA 23. Dünya Kongresi'nde Yapay Zekaya İlişkin Kabul Edilen Önergeler

https://fia-actors.com/wp-content/uploads/2025/11/FIA-Congress-pack_EN.pdf (Sayfa 123-127)

- “Yapay Zekanın Kötüye Kullanımına Karşı Performans Sanatçılarının Korunmasına İlişkin Önerge” (FIA Congress Resolution / Motion No. 7) (Sayfa 123);
- “Yapay Zeka Politikalarında Yaratıcı Sektörün Birleşik ve Güçlü Temsilinin Teşvikine İlişkin Önerge” (FIA Congress Resolution / Motion No. 8) (Sayfa 125);
- “Üretken Yapay Zeka Bakımından Metin ve Veri Madenciliği İstisnalarının Genişletilmesine İlişkin Önerge” (FIA Congress Resolution / Motion No. 9) (Sayfa 126-127)

Ek-E2.2 FIA 23. Dünya Kongresi'nde Kabul Edilen Diğer İlgili Önergeler

https://fia-actors.com/wp-content/uploads/2025/11/FIA-Congress-pack_EN.pdf (Sayfa 128-142)

- “Self-Tape Audition'larda Adil Uygulamalar” (FIA Congress Resolution / Motion No. 10) (Sayfa 128-129)
- “Yakınlık Koordinasyonunun Küresel Olarak Desteklenmesine İlişkin” Önerge (FIA Congress Resolution / Motion No. 11) (Sayfa 130)
- “Performans Sanatçılarının Temel İnsan Haklarını ve ILO Kararlarını İhlal Eden Sözleşme Hükümlerine Karşı Korunmasına İlişkin” Önerge (FIA Congress Resolution / Motion No. 18) (Sayfa 137)
- “Kısa Süreli ve Esnek Çalışma Düzenlemelerinde Adil Ücretlendirme İçin Pazarlık Gücünün Güçlendirilmesine İlişkin” Önerge (FIA Congress Resolution / Motion No. 19) (Sayfa 138-139)
- “Küresel Eğlence Endüstrisinde Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık ve Erişilebilirliğin İlerlemesine İlişkin” Önerge (FIA Congress Resolution / Motion No. 21) (Sayfa 141-142)

Ek-E3.1 SAG-AFTRA - Yapay Zeka Hakkında Menajerlere Yönelik Mektup

https://www.sagaftra.org/sites/default/files/sa_documents/SAG-AFTRA%20AI%20Letter.pdf

Ek-E3.2 SAG-AFTRA - Yapay Zeka Vizyonu

(SAG-AFTRA's A.I. Framework)

<https://www.sagaftra.org/contracts-industry-resources/member-resources/artificial-intelligence>

Ek-E3.3 SAG-AFTRA - Sentetik (Yapay) Performanslara İlişkin Açıklama

(SAG-AFTRA Statement on Synthetic Performer)

<https://www.sagaftra.org/sag-aftra-statement-synthetic-performer>

Ek-E3.4 SAG-AFTRA - Televizyon ve Tiyatro Yapımlarında Yapay Zekaya İlişkin İlke

https://www.sagaftra.org/sites/default/files/sa_documents/AI%20TVTH.pdf

Ek-E4.1 Equity (İngiltere) – Yapay Zeka Vizyon Belgesi

(Equity's AI Vision Statement)

<https://www.equity.org.uk/advice-and-support/know-your-rights/ai-toolkit/equitys-ai-vision-statement>

Ek-E4.2 Equity (İngiltere) – Yapay Zeka Rehberi

(Equity AI Toolkit)

<https://www.equity.org.uk/advice-and-support/know-your-rights/ai-toolkit>

Ek-E5. Uluslararası Aktörler Federasyonu (FIA) – “Yakınlık Profesyonelleri İçin Rehber”

(Guide to Intimacy Professionals)

<https://fia-actors.com/wp-content/uploads/2025/11/maquette-FIA-FINAL-v2.pdf>

Ek-E6. ILO – Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sanat ve Eğlence Sektöründe Toplu Pazarlığa İlişkin Politika Rehberi

(ILO Policy Guidance on Collective Bargaining in the Arts & Entertainment Sector)

<https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/ilo-guidance-note-on-collective-bargaining-EN.pdf>

Ek-E7. Avrupa Birliği fonuyla desteklenen Film ve Televizyon Yapımları İçin Yeşil Üretim Rehberi

https://www.greentoolkit-filmtv.eu/wp-content/uploads/2023/04/GreenToolkit-FilmandTV_Booklet_EN.pdf