

GLOBALG.A.P. Sosyal Uygulamalar Üzerine Risk Değerlendirmesi (GRASP)

GRASP Modülü – TÜRKİYE YORUMLAMA KLAVUZU

Versiyon 1.3, Temmuz 2015

Türkçe Versiyon

Hazırlayanlar: Kar Nazende Şatır –Cemal Gürkan Kara
AGFO Teknik Kontrol ve Belgelendirme Hizmetleri Ltd. Sti.
(AGFOCERT)



Kontrol Noktası	Uyum Kriteri	Türkiye için açıklama	
ÇALIŞANLARIN TEMSİLCİ (LER)Sİ			
1	<p>Bir ya da daha fazla çalışanın haklarının yönetim tarafından düzenli toplantılarla temsil edileceği, iş gücünün gösterileceği bir konsey var mı?</p>	<p>Çalışanlar tarafından seçimle ya da nadir durumlarda aday gösterilerek yönetim tarafından da tanınan, çalışanların haklarını temsil eden bir konseyin mevcut olduğu belgelerde gösterilir.</p> <p>Seçim ya da aday gösterme işlemi devam eden yıl ya da üretim döneminde belirlenip tüm çalışanlara bildirilir.</p> <p>Çalışanlar ve temsilciler kendi rolleri ve haklarının bilincinde olup, yönetimle tartışabilmeli, şikayet ve öneri getirebilmelidir. Çalışanlar, temsilciler ve yönetim arasındaki toplantılar düzenli bir sıklıkta olmalıdır. Bu toplantılarda geçen konuşmalar (Diyaloglar) gerçekçi bir şekilde kayıt altına alınır. Şirket 5 kişiden az işçi çalıştırıyorsa buna gerek yoktur.</p>	<p>'4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU'</p> <p>Kanun Numarası : 4857 Kabul Tarihi : 22/5/2003 Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134 Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42 Fıkra :4</p> <p>(Ek fıkra: 23/7/2010-6009/48 md; Mülga dördüncü fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.)</p> <p>İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.</p>
ŞİKAYET PROSEDÜRÜ			
2	<p>Bir şikayet ve öneri prosedürü mevcut mu ve çalışanların şirkette şikayet veya öneri yapabileceği uygulama var mı?</p>	<p>.Şikayet ve öneri prosedürleri şirketin büyüklüğüne göre uyarlanır. Çalışanlar bu konuda düzenli olarak bilgilendirilir, şikayet ve öneriler cezalandırma olmaksızın yönetim, çalışanlar ve temsilcilerle yapılan toplantılarda dile getirilir. Prosedür bu öneri ve şikayetlere yanıt ve doğru hareket için bir zaman çerçevesi belirler. Son 24 ay içindeki şikayetler, öneriler ve takip eden çözümler kayıt altına alınır.</p>	<p>'4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU'</p> <p>Kanun Numarası : 4857 Kabul Tarihi : 22/5/2003 Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134 Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42 Fıkra : 91</p> <p>(Ek fıkra: 13/2/2011-6111/77 md.) 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenir.</p>

Kontrol Noktası	Uyum Kriteri	Türkiye için açıklama	
İYİ SOSYAL UYGULAMALAR ÜZERİNE ÖZ BEYAN			
3	İnsan hakları ile ilgili sosyal uygulamalar, çalışanlar, temsilciler ve yönetim tarafından imzalanarak çalışanlara tebliğ edilir.	<p>.Yönetim, temsilci ve çalışanların imzaladığı, insan haklarını güvence altına alan ilgili sosyal uygulamalar bir öz beyannameye gösterilir. Bu deklarasyon, en azından ILO Temel Çalışma Kongresine bağlılık (ILO Kongresi 111 ayrımcılık yapma, 138 ve 182 minimum yaş ve çocuk işçiler, 29 ve 105 zorla çalıştırma, 87 örgütlenme özgürlüğü, 98 organize ve toplu sözleşme hakları, 100 eşit ücretlendirme ve 99 asgari ücret) ve şeffaf ve ayrımcılık yapmayan işe alma ve şikayet prosedürlerini kapsar. Temsilci ve çalışanların herhangi bir personel yaptırımını olmadan şikayet dosyası oluşturabileceği bu öz beyannameye yer alır. Çalışanlar bu öz beyanname hakkında bilgilendirilir ve beyanname gerektiği dönemlerde her üç yılda bir yenilenir.</p>	<p>Çalışanların beyannameler hakkında haberdar edilmiş ve en az her 3 yılda veya gerekli olduğunda revize edilmektedir.Ayrıca bu bildiri ILO temel çalışma sözleşmelerine istinaden 111,138,182,29,105,87,98,100,99 maddelerine ilişkin taahhütleri içermelidir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>29 No’lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi</u> • <u>87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi</u> • <u>98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi</u> • <u>99 No’lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi</u> • <u>100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi</u> • <u>105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi</u> • <u>111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi</u> • <u>138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi</u> • <u>182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi</u>
ULUSAL İŞGÜCÜ DÜZENLEMELERİNE ERİŞİM			
4	GRASP (RGSP) uygulamasından sorumlu kişi, çalışan ya da temsilcilerin en son ulusal işgücü düzenlemeleri hakkında bilgisi veya bu bilgilere erişimi	<p>GRASP (RGSP) uygulamasından sorumlu kişi, çalışanlar ve temsilciler, brüt ve asgari ücret, çalışma saatleri,sendika üyeliği, ayrımcılık, çocuk işçi, iş sözleşmeleri, tatil ve doğum izni konularında bilgi sahibidir veya bu bilgilere ulaşabilir. RGSP ile birlikte çalışanlar ve temsilciler uygulanabilir</p>	<p>‘4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU’</p> <p>Kanun Numarası : 4857 Kabul Tarihi : 22/5/2003 Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134 Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42</p> <p>http://www.mevzuat.gov.tr</p>

Kontrol Noktası		Uyum Kriteri	Türkiye için açıklama
	var mı?	GRASP ulusal yorum ilkelerinde formüle edildiği gibi tarımda çalışma koşullarının temel noktalarını bilirler.	
İŞ SÖZLEŞMELERİ			
5	İş sözleşmelerinin geçerli kopyaları çalışanlara gösterilebilir mi? İş sözleşmeleri uygulanabilir mevzuatlarla ve/veya toplu iş sözleşmeleri ile uyumlu mu ve en azından tam adları, iş tanımını doğum tarihini, işe giriş tarihini, ücret ve istihdam süresini gösteriyor mu? İşçi ve İşveren tarafından imzalanmış mı?	Her bir çalışan için, bir sözleşme talep üzerine bir değerlendiriciye (örnek olarak) gösterilebilir.Çalışanlar gibi işverenler de bu sözleşmeyi imzalamıştır. Kayıtlar, en azından tam isimleri, milliyeti, iş tanımını, doğum tarihini, çalışma süresini, ücret ve istihdam süresini (sürekli, dönemlik ya da günlük işçi) ve yabancı çalışanların legal statülerini ve çalışma izinlerini kapsar. Sözleşme iy sosyal uygulamalara göre kendi deklarasyonu ile çelişemez. Çalışanların kayıtları son 24 ay için ulaşılabilir olmalıdır.	<p>'4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU'</p> <p>Kanun Numarası : 4857 Kabul Tarihi : 22/5/2003 Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134 Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42 Fıkra :91</p> <p>Sözleşmenin yasal gereklilikleri nelerdir?Sözleşmeler kısa vadeli istihdam için gerekli değilse , GRASP'ın yürütülebilmesi için asgari gerekli olan dökümantasyonun ne olduğunu netleştiriniz.</p> <p>Madde 8 - İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.</p> <p>Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak</p>

Kontrol Noktası		Uyum Kriteri	Türkiye için açıklama
			<p>verilmesi zorunludur.</p> <p>Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi</p> <p>Madde 9 - Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.</p> <p>İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.</p> <p>Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri Madde 10 - Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.</p> <p>Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde(süreklilik arz etmeyen), bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.</p> <p>Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi Madde 11 - İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.</p> <p>Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.</p> <p>Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.</p>
MAAŞ BORDORLARI			
6	Sözleşme maddelerine göre	İş veren ücret transferleri ile ilgili uygun bir belge gösterir (çalışanların	'4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU'

Kontrol Noktası	Uyum Kriteri	Türkiye için açıklama
ücretlerin düzenli ödendiğini gösterir kayıt altına alınmış bir kanıt var mı?	imzaladığı bir makbuz, banka transferi). Çalışanlar ödeme makbuzlarını imzalar yada bir örneğini alırlar, bu ödemeyi şeffaf ve anlaşılabilir hale getirir. Son 24 aylık bütün düzenli işçi ödemeleri kayıt altındadır.	Kanun Numarası : 4857 Kabul Tarihi : 22/5/2003 Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134 Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42 Fikra: 39 Sözleşme hükümlerine göre düzenli maaş ödendiğini gösteren kanıtlar mevcut mudur? Ödeme makbuzları üzerinde düzenlemeler varsa belirtiniz.(Maaş bordroları). Madde 32 - Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. (Değişik ikinci fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak

Kontrol Noktası		Uyum Kriteri	Türkiye için açıklama
			<p>açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. (Ek fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usûl ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya digger herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz. Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz. Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.</p>
ÜCRETLER			
7	Ödeme makbuzları / ödeme kayıtları yasal düzenlemelere ve/veya toplu iş sözleşmesine uygunluk gösteriyor mu?	Ödeme makbuzları/ ödeme kayıtları gösterir ki maaşlar ve fazla mesai ücretleri GRASP Ulusal yorumlama kılavuzunda belirtildiği gibi toplu iş sözleşmesi ve /veya yasal düzenlemelerle (asgari ücret) uyumludur. Eğer ödeme her bir birim için hesaplanırsa, çalışanlar normal çalışma saatleri içinde en azından yasal asgari ücret alabileceklerdir.	<p>'4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU'</p> <p>Kanun Numarası : 4857 Kabul Tarihi : 22/5/2003 Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134 Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42 Fıkra: 32</p> <p>Sözleşme hükümlerine göre düzenli maaş ödendiğini gösteren kanıtlar mevcut mudur? Ödeme makbuzları üzerinde düzenlemeler varsa belirtiniz.(Maaş bordroları). Madde 32 - Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan</p>

Kontrol Noktası	Uyum Kriteri	Türkiye için açıklama
		<p>ve para ile ödenen tutardır. (Değişik ikinci fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.</p> <p>(Ek fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usûl ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya digger herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.</p>

Kontrol Noktası		Uyum Kriteri	Türkiye için açıklama
			<p>Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.</p> <p>İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.</p> <p>Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.</p> <p>Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.</p>
REŞİT OLMAYANLARIN ÇALIŞTIRILMAMASI			
8	Kayıtlar reşit olmayanların işe alındığını gösteriyor mu?	Kayıtlar işe alımda minimum yaşın ulusal mevzuata uygun olduğunu gösterir. Eğer bu durum ulusal mevzuatta belirtilmemişse 15 yaş altı çocuklar işe alınamazlar. Eğer çocuklar şirkette çalışan çekirdek ailenin üyeleriye, çocukların sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atacak işlerde çalışmaları, onların gelişimini ve temel eğitimlerini tamamlamalarını da tehlikeye sokar.	<p>'4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU'</p> <p>Kanun Numarası : 4857 Kabul Tarihi : 22/5/2003 Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134 Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42 Fıkra:71</p> <p>Madde 71 - Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.</p> <p>Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel vepsikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez. Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk</p>

Kontrol Noktası		Uyum Kriteri	Türkiye için açıklama
			<p>öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler, onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.(1)</p> <p>Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.</p> <p>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 yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.</p>
ZORUNLU TEMEL EĞİTİME ERİŞİM			
9	Şirketlere ait yerlerde yaşayan çalışanların çocuklarının zorunlu temel eğitime erişimleri var mı?	Şirket tarafından sağlanan yerlerde yaşayan çalışanların zorunlu eğitim yaşına gelmiş çocuklarının (ulusal mevzuata göre) devlet okullarına servislerle gidip geldikleri ya da yaşanan site içindeki okullarda eğitim aldıkları hakkında kayıt altına alınmış kanıtlar vardır.	<p>Türkiye’de okula başlama yaşı 7’dir.Eğitim zorunluluk süresi 12 yıldır (4+4+4).</p> <p>‘4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU’</p> <p>Kanun Numarası : 4857 Kabul Tarihi : 22/5/2003 Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134 Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42 Fıkra:71</p> <p>Madde 71 - Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.</p>

Kontrol Noktası	Uyum Kriteri	Türkiye için açıklama
ZAMAN KAYIT SİSTEMİ		
10	Çalışanlar için günlük çalışma ve fazla mesai sürelerini gösteren bir zaman kayıt sistemi var mı?	Şirket büyüklüğüne uygun olarak kullanılan, günlük çalışma saatlerini ve fazla mesai sürelerini hem işveren hem de çalışan için şeffaf halde gösteren bir zaman kayıt sistemi mevcuttur. Çalışanların son 24 aylık çalışma süreleri kayıt altındadır. Kayıtlar düzenli olarak çalışanlar tarafından onaylıdır ve işçi temsilcilerinin bu kayıtlara erişilebilirliği vardır.
ÇALIŞMA SAATLERİ VE MOLALAR		
11	Zaman kayıtlarında yer alan çalışma saatleri ve verilen molalar, mevzuata ya da toplu iş sözleşmelerine uyumlu mu?	<p>Kayıtlı çalışma saatleri, molalar ve dinlenme günleri, mevzuat ya da toplu iş sözleşmeleri ile uyumludur. Eğer mevzuatta sıkı bir şekilde düzenlenmemişse kayıtlar gösterir ki normal haftalık çalışma süresi 48 saati geçemez, en yoğun dönemde (hasat gibi) ise 60 saati geçemez. Dinlenme ve mola günleri de yoğun dönemde garanti altındadır.</p> <p>'4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU'</p> <p>Kanun Numarası : 4857 Kabul Tarihi : 22/5/2003 Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134 Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42 Fıkra: 67-68-69-70</p> <p>Madde 67 - Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.</p> <p>Ara dinlenmesi Madde 68 - Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;</p> <p>a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,</p> <p>c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,</p>

Kontrol Noktası	Uyum Kriteri	Türkiye için açıklama
		<p>Ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. Gece süresi ve gece çalışmaları Madde 69 - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir. Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir. İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. (Mülga dördüncü fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.) (Mülga beşinci fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.) (Mülga altıncı fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.) Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat</p>

Kontrol Noktası		Uyum Kriteri	Türkiye için açıklama
			dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri Madde 70 - Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.
SADECE ÜRETİCİ GRUPLARI İÇİN UYGULANABİLİR NOKTALAR KALİTE YÖNETİM SİSTEMİNE ENTEGRASYON			
QMS	Üretici gurubun kalite yönetim sisteminin değerlendirmesi GRASP'ın doğru uygulamalarını kanıtlarını tüm üretici gurup üyelerine gösterebilir mi?	Üretici gurubun kalite yönetim sisteminin değerlendirmesi gösteriri ki GRASP doğru bir şekilde uygulanmış ve samimiyetle değerlendirilmiştir. Uygunsuzluklar tespit edilip, düzeltme faaliyetleri tüm üretici gurup üyeleri tarafından gerçekleştirilir.	
EK SOSYAL AVANTAJLAR			
R 1	Sosyal olarak şirket başka hangi avantajları çalışanlarına, ailelerine ve/veya topluluğuna sunuyor? Lütfen daha iyi ve emniyetli çalışma performansı için, ikramiye ödemeleri, profesyonel gelişim		

Kontrol Noktası	Uyum Kriteri	Türkiye için açıklama
için destek, sosyal avantajlar, çocuk desteği ve diğer sosyal teşvikleri belirtiniz.		

Ekler-GRASP TÜRKİYE YORUMLAMA KLAVUZU

Kontrol Noktası 1:

4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU

Kanun Numarası : 4857

Kabul Tarihi : 22/5/2003

Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134

Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42

Fıkra :4

(Ek fıkra: 23/7/2010-6009/48 md; Mülga dördüncü fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.)

<http://www.mevzuat.gov.tr>

Kontrol Noktası 2:

4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU

Kanun Numarası : 4857

Kabul Tarihi : 22/5/2003

Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134

Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42

Fıkra : 91

Ek fıkra: 13/2/2011-6111/77 md.) 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri

Kanununun 10 uncu maddesi

<http://www.mevzuat.gov.tr>

Kontrol Noktası 3:

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>

Kontrol Noktası 4:

4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU

Kanun Numarası : 4857

Kabul Tarihi : 22/5/2003

Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134

Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42

<http://www.mevzuat.gov.tr>

Kontrol Noktası 5:

4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU

Kanun Numarası : 4857

Kabul Tarihi : 22/5/2003

Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134

Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42

Fıkra :91

<http://www.mevzuat.gov.tr>

Kontrol Noktası 6:

4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU

Kanun Numarası : 4857
Kabul Tarihi : 22/5/2003
Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134
Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42
Fıkra: 39
<http://www.mevzuat.gov.tr>

Kontrol Noktası 7:

4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU

Kanun Numarası : 4857
Kabul Tarihi : 22/5/2003
Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134
Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42
Fıkra: 32
<http://www.mevzuat.gov.tr>

Kontrol Noktası 8:

4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU

Kanun Numarası : 4857
Kabul Tarihi : 22/5/2003
Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134
Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42
Fıkra:71
<http://www.mevzuat.gov.tr>

Kontrol Noktası 9:

4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU

Kanun Numarası : 4857
Kabul Tarihi : 22/5/2003
Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134
Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42
Fıkra:71
<http://www.mevzuat.gov.tr>

Kontrol Noktası 11:

4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU

Kanun Numarası : 4857
Kabul Tarihi : 22/5/2003
Yayımlandığı R.Gazete : Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134
Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 42
Fıkra: 67-68-69-70
<http://www.mevzuat.gov.tr>