

ZORLA ÇALIŞTIRMA POLİTİKASI

- Hükümlü çalıştırma, borç karşılığında çalıştırma, senede bağlı olarak ya da herhangi başka şekillerde zorla çalıştırma yaptırılamaz.
- Tüm işçilerin özgürce işe başlayıp işten çıkma hakkı vardır.
- İşverenler, üçüncü şahıslar veya işverene olan bir borcun şartlarını yerine getirmenin bir koşulu olarak işçileri çalışmak zorunda bırakmamalıdır.
- Eğer işyeri girişleri, güvenlik nedenleriyle çalışan olmayanların girişini engellemek amacıyla kilitli veya korumalıysa, işçilerin iş kurallarına bağlı olarak tüm zamanlarda çıkış hakkı olmalıdır.
- Hiçbir istihdam şartı elemanların dolaşım serbestisini kısıtlamamalı veya sınırlamamalıdır.
- İşverenler işe alım, devam eden istihdam veya benzer konumdaki diğer işçilerle aynı istihdam şartları ve çalışma koşullarına sahip olmanın koşulu olarak işçilerden işverene ait veya işveren kontrolündeki konutlarda yaşamalarını istememelidir.
- İşverenler, işçileri bu gibi konutlarda yaşamaya ikna etmek için işçiler üzerindeki nüfuzlarını kötüye kullanmamalıdır.
- İşverenler işçilerin dolaşım serbestisi ya da işten çıkma yetilerini kısıtlayacak uygulamalar yürütmemelidir.

Bu tür uygulamalara örnekler aşağıdakileri içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

fiziksel veya zihinsel baskı (tehdidi);

teminat istemek;

mali cezalar dayatmak;

işe alım ücreti istemek;

işçileri yasal asgari ücret veya uygun olan geçerli ücreti kazanmaları için İşyeri Kuralları'nca düzenlenmiş normal çalışma saatlerinden fazla (fazla mesai hariç) çalışmak zorunda bırakacak derecede üretim hedefleri veya parça başı ücret belirlemek;

ZORLA FAZLA MESAI

- İşçilerin iş binasını terk edemeyecekleri şekilde fazla mesai dayatmak zorla çalıştırma teşkil eder.

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA POLİTİKASI

Doküman No: PLT-06 **Yayın Tarihi / Rev.No :** 31.12.2018 /R.00

> 15 yaşının veya zorunlu eğitimi tamamlama yaşının altında (hangisi yüksekse) hiç kimse çalıştırılmayacaktır.

> İşverenler yasanın bir istihdam koşulu olarak devlet izinleri ve ebeveynlerden onay talep ettiği durumlarla ilgili tüm kural ve prosedürlere uymalıdır.

> İşverenler işe alma, çalışma koşulları, görev çeşitleri, çalışma saatleri, yaş ispatı belgeleme ve fazla mesai dahil, genç işçiler (örneğin asgari çalışma yaşıyla 18 yaş arasındakiler) için geçerli olan ilgili tüm yasalara uymalıdır.

> İşverenlerin, uygulanabilir yasalara göre genç işçiler için uygunsuz olan iş istasyonları ve işlemleri saptamak için bir sistem oluşturmalı.

> 4857 İş Kanununun 71 inci maddesi uyarınca; 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenler okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

> Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik 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.

> Konuyla ilgili olarak Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞI

> 4857 İş Kanununun 73 üncü maddesi uyarınca; gece dönemine denk düşen 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları yasaktır.

> Kadın işçilerin ise her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılması yasaktır. Konuyla ilgili ayrıntılı düzenleme 09.08.2004 tarih – 25548 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te yer almaktadır.

AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER

> 4857 İş Kanununun 85 inci maddesi uyarınca; onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

> Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri

16.06.2004 tarih ve 25494 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde belirtilmiştir

➤ Yukarda yazılan 4857/ sayılı iş kanunu gereği iş yerimizde çocuk ve genç işçi çalıştırmamız uygun olmadığından çocuk ve genç işçi firmamızda istihdam edemiyoruz.

ÇALIŞMA SAATLERİ VE MAAŞ ÜCRETLERİ

➤ Şirket, çalışanlarına sektöre ve yerel işgücü piyasasına göre rekabetçi ücretler verir. Operasyonlarımızı ücret, çalışma saatleri, fazla mesai ve yan yardım hakkındaki geçerli yasalara tam bir uyum içinde yürütürüz.

➤ Çalışanlarımıza becerilerini ve kapasitelerini geliştirmek için fırsatlar teklif eder ve mümkün olduğunda yükselme fırsatları sunarız.

➤ İşverenler, işçilerden istihdam edildikleri ülke kanunlarının öngördüğünden daha fazla sürelerde normal çalışma ve fazla mesai talep etmeyeceklerdir. Normal **haftalık çalışma süresi 45 saati** geçmeyecektir. İşverenler, işçilerinin **her7 günlük süre boyunca 24 saat kesintisiz dinlenmelerine** olanak sağlayacaklardır.

➤ **Bütün fazla mesai çalışmaları çalışanın rızası ile olmalıdır.**

➤ İşverenler, fazla mesai çalışmalarını düzenli olarak talep etmeyecek ve fazla mesai çalışmalarını yüksek ücretten ödeyeceklerdir.

➤ İşverenler, en azından ulusal yasalara uygun olan makul yemek ve dinlenme molaları sağlanacaktır.

RESMİ TATİLLER

➤ İşverenler işçilere ulusal yasa, düzenleme ve prosedürler altında belirtildiği şekilde tüm resmi tatilleri vermelidir.

➤ İşverenler işçilere ulusal yasa, düzenleme ve prosedürler altında belirtildiği şekilde ücretli yıllık izin vermelidir.

➤ **Her işçinin, normal bir çalışma haftası karşılığında temel ihtiyaçlarını karşılamaya ve cari bir gelir sağlamaya yetecek bir ücret kazanmaya hakkı vardır.**

➤ İşverenler, hangisi daha yüksek ise, ücretlerle ilgili tüm yasal gerekliliklere uyacak şekilde, en az yasal asgari ücret veya uygun olan geçerli ücreti ödeyecek ve yasalar veya iş akdi gereği maaş dışında verilen hakları sağlayacaklardır.

STAJ VE DENEME SÜRESİNDE ÜCRETLENDİRME

- Deneme süreli istihdam ve stajyer istihdamının yasal olduğu durumlarda ücret yasal asgari ücretin altında olmamalı ve hiçbir işçi toplamda üç aydan fazla bu istihdam kategorilerinde çalışmamalıdır.

ÜCRETLERİN ZAMANINDA ÖDENMESİ

- Tüm ücretler, fazla mesai ödemeleri dahil, yasalarca belirlenmiş süreler içinde ödenmelidir.
- Yasalarca bir süre belirtilmediyse, ücretler en azından ayda bir kere ödenmelidir.

ÜCRETLERİN DOĞRU ŞEKİLDE HESAPLANMASI, KAYIT ALTINDA TUTULMASI VE ÖDENMESİ

- İşçilere verilecek saat başı ücret, parça başı iş, maaş dışı haklar ve diğer teşvikler dahil tüm ücretler doğru şekilde hesaplanmalı, kaydedilmeli ve ödenmelidir.

HİZMET SÜRESİNİN DOĞRU HESAPLANMASI

- Tüm işçiler, hizmet sürelerinin hesaplanması ve kazandıkları maaş dışı hakların belirlenmesi gibi amaçlar için işveren adına çalıştığı tüm süre üzerinden değerlendirilmelidir.

FAZLA MESAI ÜCRETLERİNİN HESAPLANMA ESASI

- İşverenler işçileri çalıştırdıkları tüm süre için ücretlendirmelidir.
- Fabrika, tatiller, dinlenme günleri ve fazla mesai çalışmaları için prim ücreti ödenmesini hükmeden uygulanabilir tüm yasa, düzenleme ve prosedürlere uymalıdır.
- Elemanlar, fazla mesai için üretim yapılan ülkede yasal olarak istenen prim haddiyle ücretlendirilmelidir.

MAAŞ BORDROSU

- İşverenler, her ödeme dönemi ve bir aydan daha az sıklıkta olmamak üzere işçilere bir maaş bordrosu vermelidir.
- Bu özette şunlar gösterilmelidir: kazanılan ücretler, ücret hesaplamaları, çalışılmış toplam süre, normal ve fazla mesai ödemeleri, ikramiyeler, tüm kesintiler ve genel brüt maaş.

GÜVENLİ VE SAĞLIKLI İŞ YERİ

➤ Şirket, güvenli ve sağlıklı bir iş yeri sağlar. Kendimizi, kaza, yaralanma ve sağlık riski oluşturan faktörlere maruz kalma riskini en aza indirerek verimli bir iş yerini sürdürmeye adanmış.

İŞ YERİ GÜVENLİĞİ

➤ Şirket şiddetin, tacizin, tehdidin ve şirket içinden ve dışından tehditler nedeniyle diğer güvenli olmayan veya rahatsız edici şartların olmadığı bir iş yeri ortamı sağlamaya bağlılık gösterir.

➤ Çalışanlar için gerekli olduğunda güvenlik korumaları sağlanır ve bunlar çalışanın gizlilik ve itibarına saygı çerçevesinde gerçekleştirilir.

İSTİHDAM HAKKI:

➤ İşverenler, işçilere saygılı olarak ve en azından ulusal ve uluslararası iş ve sosyal güvenlik mevzuat ve düzenlemeleri altında haklarını güvenceye alacak şekilde istihdam kuralları ve şartlarını uyarlamalı ve bunlara bağlı kalmalıdır.

➤ Yazılı istihdam şart ve koşulları dâhil, personel seçimi, işe alım ve deneme süresi, iş tanımları, ücretlendirme idaresi ve tüm mevkiiler için çalışma saatlerinden personel azaltma ve işten çıkarma süreçlerine kadar tüm istihdam boyutlarını kapsayan, usule uygun ve hatasız kayıtlar tutulacaktır.

➤ İşyeri, insan kaynaklarının idaresi için açıkça belirtilmiş ve yeterli özelliklere sahip bir veya birden fazla çalışana sorumluluk yüklemeli ve her seviyeden işçinin, var olan politika ve prosedürler veya herhangi bir değişiklik hakkında eğitim ve iletişime ulaşabilmesini temin etmelidir.

➤ İşyeri, istişari bir usulle politikalar, prosedürler ve bunların yaşama geçirilmesiyle ilgili düzenli bir değerlendirme süreci gerçekleştirmeli ve haklılığının kanıtlanması halinde bunlar üzerinde değişiklik yapmalıdır.

PERSONEL SEÇİMİ VE İŞE ALMA/İSTİHDAM KARARLARI

➤ Tüm istihdam kararları, belirli bir iş tanımının gerektirdikleriyle ilgili olduğu sürece, eğitim, staj, deneyim, ispat ettikleri beceri ve/veya yetenekleri üzerinden, tamamen kişinin nitelikleri esas alınarak verilecektir.

➤ İstihdam kararları cinsiyet, ırk, din, yaş, cinsel tercih, uyruk, siyasi tercih, sosyal grup, etnik köken, medeni hal, bir sendika üyelik veya sempatanlığı esasına bakarak verilmeyecektir.

TOPLUM VE PAYDAŞLARLA BAĞLILIK

- Şirket, içinde çalıştığı toplumlar üzerinde yarattığı etkiyi kabul eder.
- İşimizi yaparken bu toplumlardaki paydaşlarımızla, onların görüşlerini dinlemek, onların görüşlerinden bilgi edinmek ve görüşlerini dikkate aldığımızı göstermek için bağ kurma taahhüdü veriyoruz.
- Uygun olduğunda, işimizle ilgili ve etki alanımız içindeki iş yeri hakları konularında, paydaşlarımızla bir diyalog kurma taahhüdü veriyoruz.
- Yerel sorunların en uygun şekilde yerel düzeyde çözüme kavuşturulabildiğine inanıyoruz.
- Ayrıca içinde çalıştığımız toplumlar için yerel olarak bağıntılı girişimler aracılığıyla ekonomik fırsatlar yaratma ve iyi niyet geliştirme taahhüdü veriyoruz.

ÇALIŞANLAR İÇİN REHBERLİK VE RAPORLAMA

- DEMİRİŞİK TEKSTİL KONFEKSİYON SAN. VE TİC. A.Ş. , tüm çalışanlar arasında açık ve dürüst bir iletişimin saygı ve değer gördüğü iş yerleri oluşturur. DEMİRİŞİK TEKSTİL KONFEKSİYON SAN. VE TİC. A.Ş. olarak, çalıştığımız yerde geçerli olan tüm iş hukuku ve istihdam yasalarına uymaya bağlılık gösteririz.
- Politikayla çalıştığınız yerin yasa, âdet ve uygulamaları arasında bir ihtilaf meydana geldiğini düşünüyorsanız, bu politikayla ilgili sorularınız varsa veya bu politikanın olası bir ihlali rapor etmek istiyorsanız, bu soru ve endişelerinizi, gizliliği devam ettirmek için her türlü çabanın gösterildiği mevcut süreçler yoluyla bildirmelisiniz.
- Yerel Yönetim, İnsan Kaynakları, Hukuk Bölümü veya Stratejik Güvenlik bölümlerinize soru sorabilir veya olası ihlalleri rapor edebilirsiniz.
- Bu politika kapsamında, endişelerini dile getiren çalışanlara karşı hiçbir misilleme veya cezalandırma eylemi yapılmayacaktır.
- Şirket, çalışanlarının endişelerini soruşturma, ele alma ve cevaplandırmaya ve her türlü ihlale karşı gereken düzeltici eylemi yerine getirmeye bağlılık göstermektedir.
- İş Yeri Hakları Politikası kapsamında bildirmek istediğiniz sorunlar olursa bunları doğrudan yerel Yönetim, İnsan Kaynakları veya Hukuk bölümlerinize rapor etmelisiniz.



31.12.2018

GENEL MÜDÜR

31.12.2018