

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Ücret

Spor Bilimleri Anabilim Dalı

Ücret Çeşitleri

Komisyon ücret

- Yapılan işin miktarına bağlı olarak maktu (sabit) ya da yüzde ile ödenen ücrettir.
- Tek başına uygulanabileceği gibi diğer ücret sistemleri ile karma olarak da uygulanabilir.

Primli Ücret

- İşçinin bireysel olarak veya bir grup içinde üstün çaba göstererek başarılı bir şekilde yapmış olduğu iş ; asıl ücretin yanında ek olarak ödüllendirilir.
- İşçinin verimliliğinin artmasını sağlar ancak işçiler arasında rekabete yol açar.

Ücret Çeşitleri

Kardan Pay Alma

- İşçiyi iş yerine bağlamak, işçinin verimini artırmak ve işçiyeye aidiyet duygusu hissettirmek için uygulanır.

İkramiyeler

İkramiye, ücret benzeri bir ödemedir. Toplu iş sözleşmelerinde veya bireysel sözleşmelerde yılda bir veya birkaç ikramiye ödenmesi kararlaştırılmış ise, işçi, sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesini isteme hakkına sahiptir. Bunun dışında, işveren kendiliğinden ikramiye ödemekte ise, bu uygulamayı kaldırması durumunda işçi kazanılmış bir hak savında bulunamaz.

İkramiye uygulaması olan işyerlerinde, genellikle, yılda iki kez birer aylık ücret tutarında ikramiye ödenmektedir. Bazı işyerlerinde de yılbaşında ve dini bayramlarda yarımşar aylık tutarında ikramiye ödemeleri yapılmaktadır.

Ücret Çeşitleri

Prim

Prim adı altında yapılan ödemelerin işçilerin iş verimini artırmak, onların daha nitelikli ve daha çok iş üretmelerini sağlamak ve bu arada başarılı çalışmalarını ödüllendirmek amacıyla yönelik olduğu söylenmektedir.

İkramiye ile prim arasındaki fark, birinin işçinin yıllık gelir düzeyini bir miktar yükseltmek, ötekinin işin nicelik ve niteliğini artırmak amacı taşımaktadır.

Prim, işçiye önceden (toplu sözleşme veya bireysel sözleşmelerle) kararlaştırılarak verilebileceği gibi, işverence tek yanlı olarak işçiyi ödüllendirme amacıyla verilebilir.



Ücret Çeşitleri

Kıdem Tazminatı

Belirli bir süre çalıştıktan sonra işine son verilen ya da emeklilik dolayısıyla işinden ayrılmak durumunda bulunan işçiye, çalıştığı süreye göre, işyerince topluca ödenen para.

Kıdem tazminatı en genel ifadeyle çalışanın emeğinin karşılığı olarak tanımlansa da, aslında bundan çok daha fazlası, her şeyden önce iş güvencesinin en önemli parçalarından biridir.

Kıdem tazminatı, işveren için her zaman caydırıcı bir unsur, işçilerin kolayca işten çıkarılmasına engel yasal bir haktır

Ücret Çeşitleri

Kıdem Tazminatı Hak Etme

Çalışan, İş Kanununda belirtilen (4857 sayılı İş Kanunu, Madde 24) sebeplere dayanarak istifa etmesi halinde kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Bu sebeplerin ana başlıkları;

- Sağlık sebepleri,
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri,
- Zorlayıcı sebepler,
- Askerlik
- Evlilik
- Vefat
- Emeklilik

Bu sebepler dışında, çalışan herhangi bir sebeple istifa ederse kıdem tazminatı almaya hak kazanamaz.

Ücret Çeşitleri

Kıdem Tazminatı Hak Etmeme

Aynı şekilde yine İş Kanununda belirtilen (4857 sayılı İş Kanunu, Madde 25) sebeplere dayanarak işçiyi işten çıkaran işveren çalışana kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olmaz. Bu sebepler ana hatlarıyla;

- Sağlık sebepleri
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
- Zorlayıcı sebepler
- İşçinin göz altına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17.Maddedeki bildirim süresini aşması

Bu sebepler dışında herhangi bir sebeple çalışanı işten çıkaran işveren, kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır.

Ücret Çeşitleri

Kıdem Tazminatı Hesaplama

Kıdem tazminatı esas olarak çalışanın kıdemine göre hesaplanır. Ancak bu hesaplamada tutarı belirleyen faktör çalışanın aldığı ücrettir. Çalışanın brüt ücreti üzerinden hesaplanır.

- Brüt ücrete dahil edilecek maaş dışındaki unsurların yasada ya da sözleşmede belirtilmiş olması gerekir.
- Bunun yanında yapılan ek ödemelerin süreklilik arz etmesi gerekir.
- Ödemenin para ile yapılması ya da parasal bir değerinin olması gerekir.
- Brüt ücret hesaplanırken %0,759 oranında damga vergisi kesintisi dışında herhangi bir kesinti yapılmaz.