

# الأجور العادلة

تطبق المعلومات المذكورة أدناه على كل من؛ المواطنين الأتراك، الأجانب، اللاجئين، أصحاب صفة الحماية المؤقتة، مقدمي طلب الحماية الدولية، أصحاب صفة الحماية الثانوية، مقدمي طلب اللجوء المشروط الذين يعملون في تركيا.

## ما هو الأجر:

الأجر هو مبلغ من المال يتم دفعه لك من قبل صاحب العمل مقابل قيامك بعمل ما، يتم دفعه بشكل عام شهرياً. كما يمكن الاتفاق على دفعه أسبوعياً ويتم ذكر ذلك في عقد العمل أو في عقود العمل الجماعية.

## ما هو الحد الأدنى للأجور:

هو أدنى مبلغ من المال يتقاضاه العامل مقابل يوم عمل عادي والذي يلبي الحد الأدنى من الأسعار اليومية لاحتياجات العاملين الضرورية مثل: الغذاء، السكن، الملابس، الصحة، النقل والثقافة.

لا يمكن القيام بأي تمييز عند تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بناءً على أسباب مثل اللغة، العرق، اللون، الجنس، الإعاقة، الفكر السياسي، المعتقد الفلسفي، الدين و المذهب.



لا تدفع أجور أقل من الحد الأدنى للأجور لأصحاب الحماية المؤقتة و مقدمي طلبات الحماية الدولية واللاجئين المشروطين.

يجري تحديث الحد الأدنى للأجور بشكل سنوي، فقد تم تحديد الحد الأدنى للأجور في تركيا لعام 2018 ب (1603.12 ليرة تركية) أي ما يقارب (250 دولار أمريكي).

## الفرق بين الأجر الاجمالي والصافي:

يمكن أن تكون قد سمعت بالمصطلحين "الإجمالي" و "الصافي" وذلك عند حساب دخلك لأغراض الضريبة. الأجر الإجمالي هو الدخل الإجمالي دون تسديد أي ضرائب و استقطاعات. أما الأجر الصافي فهو الدخل الصافي المكتسب بعد دفع الضرائب اللازمة والاستقطاعات الأخرى.

يمكنك قراءة المعلومات المفصلة ذات الصلة أدناه:



## الأجر الإجمالي:

في السياق المالي يعتبر الدخل العام هو الأجر الإجمالي. أي هو مجموع الأجر الذي يتضمن أقساط التأمين الصحي و رسوم الدمغة و ضريبة الدخل وجميع المدفوعات المذكورة في جدول كشف الرواتب.

## الأجر الصافي:

هو صافي الدخل المكتسب بعد دفع جميع الضرائب و الاستقطاعات، لهذا السبب قد يكون المبلغ المكتوب في العقد وجدول كشف الرواتب أكثر من المبلغ الذي تحصل عليه. كما يتعين على صاحب العمل إظهار جميع الاستقطاعات في جدول كشف الرواتب.

## الحد الأقصى لساعات العمل:

الحد الأقصى لساعات العمل هو 45 ساعة في الأسبوع. وفي حال عدم الاتفاق على خلاف ذلك يتم تقسيم هذه الساعات بشكل متساوي حسب أيام العمل الأسبوعي في مكان العمل. تبلغ ساعات عمل العاملين في المناجم تحت الأرض (7.5) سبعة ساعات ونصف الساعة في اليوم الواحد، و(37.5) سبعة وثلاثون ساعة ونصف الساعة في الأسبوع.



## أجور ساعات العمل الإضافية:

العمل الإضافي هو العمل الذي يتجاوز خمسة وأربعين ساعة في الأسبوع. يتم القيام بالعمل الإضافي لأغراض مثل مصلحة البلد أو طبيعة العمل أو لزيادة الانتاج، كما يجب الاتفاق مع صاحب العمل أن لا تتجاوز ساعات العمل اليومية 11 ساعة، كذلك لا يجب أن تتجاوز مدة العمل الإضافي 90 يوم في السنة، 3 ساعات في اليوم، 270 ساعة في السنة، فإذا كنت تعمل لساعات إضافية، فأنت تستحق (1.5) ضعف ونصف الضعف من أجره العمل العادي.



## العمل في أيام العطل الرسمية و الأعياد الوطنية:

يتم الاتفاق على العمل أو عدم العمل في أيام العطل الرسمية و الأعياد الوطنية ويتم يذكر ذلك في عقد العمل أو في عقود العمل الجماعية.

وإذا لم يكن هناك اتفاق بينك وبين صاحب العمل بخصوص العمل في أيام العطل فقرار العمل في هذه الأيام هو أمر راجع لك.



والشيء المهم أن عقد العمل لا يخضع لأي شكل معين، لذلك ليس من الضروري تنظيم عقداً مكتوباً وبإمكانك الإقرار بالموافقة شفهيًا، ومع ذلك إذا كانت علاقتك في العمل ستستمر لمدة أكثر من سنة فيجب عليك تنظيم عقد مكتوب.

## أجرة العمل في العطل العامة:

وفقاً للقانون، إذا لم تعمل في الأيام التي تعتبر أعياد وطنية و أيام عطل عامة، فانك تقاضى أجر عمل يوم كامل عن ذلك اليوم دون الحاجة للعمل في يوم آخر بدلاً عنه. بعبارة أخرى، يعد عدم عملك في الأيام التي تعتبر أعياد وطنية و أيام عطل عامة من ضمن القانون العام، ولا يؤدي إلى أي استقطاع من الأجر. إذا طُلب منك العمل في هذه الايام، فيحق لك الحصول على أجر يوم عمل كامل إضافي عن كل يوم عمل.

إذا؛

أ. لم تعمل في أيام العطل الرسمية أو الأعياد الوطنية،

ب. استخدمت إجازة للزواج أو إجازة بسبب وفاة أشخاص من الدرجة الأولى وذلك لمدة ثلاثة أيام،

ت. استخدمت إجازة الإذن الإداري الممنوحة لك من قبل صاحب العمل لمدة أسبوع كحد أقصى أو إجازة مرضية أو نقاهة موثقة بتقرير من الطبيب،

يتم حساب إجازات هذه الأيام كأيام عمل عادية، ولا يحق لصاحب العمل اقتطاع أجر هذه الايام من راتبك.

## أجرة العمل في عطلة نهاية الأسبوع:

يجب عدم العمل لمدة سبعة أيام دون انقطاع، لذلك يجب إعطاء فترة راحة (يوم راحة اسبوعي) لمدة لا تقل عن 24 ساعة دون انقطاع وذلك ضمن إطار زمني مدته سبعة أيام.

يتم دفع أجرة عمل ذلك اليوم من قبل صاحب العمل، دون إلزام العامل بالعمل في يوم آخر.

## الاجازة السنوية:

يحق للأشخاص الذين أكملوا سنة واحدة على الأقل من الخدمة في المؤسسة وذلك اعتباراً من أول يوم عمل، بما في ذلك الفترة التجريبية التي تبلغ شهرين، الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر.

لا يجوز أن تكون فترة الاجازة السنوية المدفوعة الأجر أقل من فترة خدمتك؛

أ. إذا كانت فترة خدمتك بين السنة والخمسة سنوات (بما في ذلك السنة الخامسة) يجب أن لا تكون إجازتك السنوية أقل من 14 يوماً،



ب. إذا كانت فترة خدمتك أكثر من خمس سنوات وأقل من خمسة عشر سنة) فيجب أن لا تكون إجازتك السنوية أقل من 20 يوماً،

ت. إذا كانت فترة خدمتك خمسة عشر عاماً وأكثر فيجب أن لا تكون إجازتك السنوية أقل من 26 يوماً.

على سبيل المثال، إذا كنت تعمل لحساب صاحب العمل نفسه لمدة عام واحد على الأقل، فسيحق لك الحصول على إجازة لمدة 14 يوماً على الأقل. كما يمكنك استخدام حقك في الإذن دفعة واحدة أو بشكل مقسم.

كما يمكن زيادة مدة الإجازة السنوية وفقاً لعقود العمل أو عقود العمل الجماعية.

لا يمكنك العمل مقابل المال في وظيفة أخرى خلال مدة إجازتك السنوية، وإذا تبين ذلك، فيمكن لصاحب العمل أن يسترد راتبك المدفوع لك.

إذا كنت تعمل في وظائف موسمية تدوم أقل من عام، فإن قواعد الإجازة السنوية المدفوعة لا تنطبق عليك.

إذا كنت تعمل في أعمال تحت الأرض، فيتم زيادة فترات الإجازة السنوية المدفوعة الأجر المذكورة أعلاه بأربعة أيام لكل بند.

## جدول / كشف الرواتب:

يجب على صاحب العمل إعطائك وثيقة تبين لك حساب الأجور والمدفوعات التي تتم في مكان العمل أوفي البنك و أن تكون موقعة أو تحمل علامة خاصة بالمؤسسة.



كما يجب إظهار المذكور أدناه كل على حدة في هذه الوثيقة؛

- تاريخ وفترة الدفع،
- العمل الإضافي،
- أجور العطلة الأسبوعية،
- الأجور الإضافية المختلفة التي تضاف إلى الأجرة الأساسية مثل أجور الأعياد والعطل العامة،
- الضرائب،
- أقساط التأمين،

- المبالغ والأقساط المدفوعة مقدماً،
- الاستقطاعات المختلفة مثل: النفقة و التنفيذ،

### عقوبة قطع الراتب:

لا يحق لصاحب العمل فرض عقوبة قطع الراتب عليك لأسباب أخرى غير تلك المبينة في عقد العمل أو عقد العمل الجماعي. إذا قام بخصم قسم من اجرتك كجزاء، فيجب عليه تبليغك بالأسباب بشكل فوري.

