



## ESNAF VE SANATKARIN SOSYAL GÜVENLİĞİ VE İŞVEREN REHBERİ

# Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşveren Rehberi

2018



## Esnaf ve Sanatkarın Sosyal Güvenliği ve İşveren Rehberi

<b>İŞVEREN YOL REHBERİ</b>	<b>4</b>
<b>Giriş</b>	<b>6</b>
<b>1. Kayıt Dışı İstihdamın Çalışanlar, İşverenler ve Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri</b>	<b>7</b>
<b>2. Esnaf Ve Sanatkar Kimdir ?</b>	<b>9</b>
2.1 Esnaf ve Sanatkar Yanında Çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu'na Tabi midir ?	10
2.2. Esnaf ve Sanatkarın Sosyal Güvenliği	10
<b>3. Esnaf ve Sanatkar Olarak İşçi Çalıştırıyorsanız Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından Yükümlülükleriniz</b>	<b>13</b>
3.1. İş Yerini Bildirme Yükümlülüğü	16
3.2. Sigortalıyı Bildirme Yükümlülüğü	16
3.3- Aylık Prim Ve Hizmet Belgesi Ve Muhtasar Ve Prim Hizmet Beyannamesinin Düzenlenmesi ve Verilmesi Yükümlülüğü	20
3.3.1- Aylık Prim Ve Hizmet Belgesinin Düzenlenmesi ve Verilmesi Yükümlülüğü	20
3.3.2- Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinin Düzenlenmesi ve Verilmesi	20
3.4. Sigorta Primleri	21
3.5. Sigorta Prim Teşvikleri ve Diğer İstihdam Teşvikleri	23
3.6. Sigorta Primlerinin Ödenme Süresi	31
3.7. Sigortalının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Geçirmesi Halinde Yükümlülükleriniz	31
3.7.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Bildirim Yükümlülüğü	31
3.7.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Sigortalıya Yardım Yükümlülüğü	32
3.8. Sigortalının Hastalanması ve Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alması Halindeki Yükümlülükleriniz	32
3.9. Sigortalının İşten Ayrılması Halinde Yükümlülüğünüz	34

<b>4. İş Yerinin ve İş Yeri Kayıtlarının Denetimi</b>	<b>35</b>
4.1. Kimler İş Yerini ve İş Yeri Kayıtlarını Denetleyebilir?	37
4.2. Denetimin Nedenleri	37
4.2.1. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Soruşturma Ve Kayıtların İncelenmesi	37
4.2.2. Kayıt Dışı İstihdamın Kayıt Altına Alınması	37
4.3. Sosyal Sigorta Suiistimalleri ile Mücadele	38
4.4. İhale ya da İnşaat Konusu İşyerlerinin Devamlı İş Yeri İşçileri İle Yapılıp Yapılmadığının İncelenmesi	38
4.5. Denetim Şekilleri ve İşverenin Denetimle İlgili Yükümlülükleri	38
4.5.1. Fili Denetim ve Fili Denetimde İşverenin Denetim Konusunda Gerekli Kolaylığı Sağlama Yükümlülüğü	38
4.5.2. Araştırma- Soruşturma	41
4.5.3. İş Yeri Kayıtlarının İncelenmesi ve İşverenin Yükümlülükleri	41
4.5.3.1. İş Yeri Kayıtlarının İbrazı	41
4.5.3.2. İş Yeri Kayıtlarının Geçerliliği	41
4.6. Denetim Sonuçlarına İtiraz	42
4.6.1. Prim Borçlarına İtiraz	42
4.6.2. İdari Para Cezalarına İtiraz	42
<b>5. İdari Para Cezaları</b>	<b>43</b>
<b>6. İşverenin Sosyal Güvenlik Mevzuatından Kaynaklanan İşleri İle İlgili Kontrol Listesi</b>	<b>48</b>
<b>7. İLGİLİ MEVZUAT</b>	<b>50</b>

Elinizdeki rehber, siz işverenlere yasal mevzuatı ve yükümlülüklerinizi daha sade ve anlaşılır şekilde aktarmak için teknik terimlerden arındırılarak hazırlanmıştır. Daha fazla bilgi edinmek için lütfen güncel mevzuata bakınız.

# İŞVEREN YOL HARİTASI



Bir esnaf sanatkar veya işveren olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundan doğan yükümlülükleriniz ve size tanınan bazı teşvikler bulunmaktadır. Bu rehberin amacı, yasal yükümlülüklerinizi yerine getirebilmeniz ve çeşitli teşviklerden yararlanabilmeniz konusunda size yardımcı olmaktır. Rehber, ilgili mevzuat konusunda bilgi ihtiyacınızı kolayca karşılamayı sağlayacak biçimde tasarlanmıştır. Bu rehberi ihtiyaç duydukça kullanacağınız bir başvuru kaynağı olarak el altında bulundurunuz.

Aşağıda söz konusu yükümlülüklerinizden en önemlileri kısaca anlatılmıştır. Metinlerde "Kurum", Sosyal Güvenlik Kurumu yerine kullanılmaktadır. Aşağıdaki başlıklara dair daha fazla detay için lütfen rehber ve ilgili mevzuata bakınız



4

Ay içinde çalıştırdığınız sigortalıların sigorta primlerini en geç izleyen ayın sonuna kadar Kurumun anlaşmalı olduğu bankalara ödemelisiniz.

1



İşyerinizi en geç işçi çalıştırmaya başladığınız gün Kuruma bildirmelisiniz. İşyerinizi devir almanız, iş yerinizin itikak yoluyla size geçmesi başka adrese taşınmanız, şirkete yeni ortak almanız ya da şirketlerin birleşmesi halinde de Kuruma bildirim yükümlülüğünüz bulunmaktadır. Çalıştırdığınız sigortalıyı en geç çalıştırmaya başladığınız günden bir gün önce Kuruma bildirmelisiniz.



Kuruma bildirdiğiniz sigortalıların iş yerinde fiilen çalışmaları gerekmektedir. Aksi takdirde cezai sorumluluklarınız bulunmaktadır.

2

Ay içinde çalıştırdığınız sigortalılar ile ilgili ödenecek prim ve hizmete esas olmak üzere izleyen ayın 23'üne kadar Kuruma Aylık Prim ve Hizmet Belgesini elektronik ortamda vermelisiniz.

3



5

Sigortalının işten ayrılması halinde 10 gün içinde Kuruma bildirim yapmanız gerekmektedir.

• Primlerinizi yasal süre içinde öderseniz, sigortasız işçi çalıştırmazsanız ve gerekli belgeleri Kuruma yasal süresi içinde verirseniz sigorta primi işveren hissesinin %22'sini (5 puanlık indirim) Hazine öder.

• 31.12.2020 tarihine kadar son altı ayda çalıştırdığınız işçi sayısına ilave son altı aydır işsiz olan 18- 29 yaş arası erkek ve/ veya 18 yaşından büyük kadını sigortalı olarak işe almanız durumunda, söz konusu işçiler için sigorta primleri işveren hissesinin tamamı İŞKUR tarafından ödenir.

• Sağlık Kurulu raporu ile çalışma gücünün en az %40'ını kaybetmiş sigortalıyı çalıştırırsanız, asgari ücret üzerinden sosyal sigorta primi işveren hissesinin tamamını Hazine öder.

• İŞKUR'un işsizlerin mesleki yeterliliklerini geliştirmek amacıyla düzenlemekte olduğu programlar kapsamında işbaşı eğitim veriyorsanız, iş başında eğitim alan kişiler için sosyal güvenlik primlerini İŞKUR öder.

• İŞKUR'un işbaşı eğitim programına katılan sigortalıyı çalıştırırsanız, sigorta primleri işveren hissesinin tamamını 48 aya kadar İŞKUR öder.

• KOSGEB'den çalıştırdığınız nitelikli personel için destek alabilirsiniz. Bunun için, istihdam edilecek kişinin en az dört yıllık fakülte ve yüksekokul mezunu olması ve işletmenin son dört aylık SGK sigortalı hizmet listesinde bulunmayan yeni istihdam yaratması koşulları aranmaktadır. Bu kişilerin işe başladığı tarihten itibaren en geç 30 gün içinde destek başvurusunun yapılması gerekmektedir. Aynı anda 2 kişi söz konusu destekten yararlanabilir. Aylık ödeme tutarı kişi başı en fazla 1.500 TL ve destek üst limiti 20.000 TL'dir.



• Denetim farklı nedenlerle yapılır. Bunlardan birincisi iş yerinde çalıştırılan kişilerin Kuruma bildirilip bildirilmediğini belirlemek için yapılan fiili denetimdir. İkincisi ise iş yeri kayıtlarınızın (yasal defterler, SGK evrakları, ücret ödeme bordroları, gider belgeleri vb.) incelendiği kayıt incelemesidir. Sigortalılar ile ilgili Kuruma yaptığınız bildirimlerin, (sigortalı çalışan sayısı, gün, ücret) kayıtlarınız ile aynı olması beklenir. Aksi halde kayıtlarınız geçersiz sayılır.

• İşyeriniz Kurumun denetim elemanları (Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Denetmenleri), İş Müfettişleri ya da başka kurumların denetim elemanları tarafından denetlenebilir. Gelen denetim elemanlarından mutlaka kimlik isteyiniz. Gelen kişilerin denetim elemanı olmadığını düşünüyorsanız Kurumla iletişime geçiniz.



• Eğer iş yerinizde alt işveren çalıştırıyor-sanız, alt işverenin SGK'ya karşı yükümlülüklerini (sigortalıyı bildirme, primlerin ödenmesi vb.) kontrol ediniz. Aksi halde, alt işveren tarafından yerine getirilmeyen yükümlülüklerden asıl işveren olarak siz de sorumlu olursunuz.

## Unutmayınız

Bir işçiyi altı ay boyunca sigortasız çalıştırmamanın maliyeti ödeyeceğiniz primin yaklaşık 10 katı kadardır. Diğer yandan sigortasız işçinin kaza geçirip sürekli iş göremez duruma düşmesi ya da ölmesi halinde Kurum sigortalıya ve hak sahiplerine yapacağı tüm giderleri peşin sermaye tutarı üzerinden sizden talep eder. Söz konusu tutar milyonlarca TL'yi bulabilir.

## GİRİŞ



2006 yılında 5502 sayılı Kanun ile üç sosyal güvenlik kurumuna ilişkin yasal mevzuatın birleştirilmesi sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kurulmuştur. Kurumun temel amacı; sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir (5502 sayılı Kanun m. 3). Kurumun temel gelir kaynağı, işçi, işveren, memur ve bağımsız çalışanlardan toplanan sosyal güvenlik primleridir. Sosyal sigorta primi ödememek için çalışan işçilerin SGK'ya bildirilmemesi, hem kurumun prim kaybına yol açmakta, hem de çalışanların sosyal güvencesizliğine ve yoksulluğuna neden olmaktadır.

Esnaf ve Sanatkar ekonomimizin en önemli çalışan grupları arasındadır. Sayıları 1,6 milyonu bulan esnaf ve sanatkarlar hem kendileri hem de çalıştırdıkları işçiler ile toplam çalışan sayısının neredeyse %40'ını oluşturmaktadır.

SGK, işverenlere rehberlik anlayışını esas alan bir yöntem ile kayıtlı istihdamı teşvik etmeye çalışmaktadır. Kurumun denetim ile temel amacı, işverenlere idari para cezası vererek, gelirlerini artırmak değildir. Kurum,

esas olarak işverenleri sosyal güvenlik mevzuatı ile ilgili yükümlülükleri konusunda bilgilendirerek, mevzuatın uygulanması aşamasındaki sorunları en aza indirmeye çalışmaktadır.

Elinizdeki rehber, Kurumun yukarıda belirtilen anlayışının ve yaklaşımının bir ürünüdür. Rehberde, hem esnaf ve sanatkar olarak sizlerin sosyal güvenliği hem de sosyal güvenlik mevzuatının işveren olarak sizlere yüklediği yükümlülükler, verilen teşvikler, Kurumun iş yerinizi ve kayıtlarınızı nasıl denetlediği ile bu denetimler sırasındaki hak ve sorumluluklarınıza ilişkin temel bilgileri bulacaksınız. Doğal olarak, Kurumun tüm mevzuatının küçük bir rehber sığması beklenemez. Bununla beraber, rehber yeri geldikçe temel yükümlülükleriniz ile ilgili mevzuata ve Kurumun erişim sayfasına ([www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr)) atıfta bulunmaktadır. Rehberde ayrıca Kuruma karşı yükümlülükleriniz ile ilgili bir de öz denetim listesi bulacaksınız. Böylelikle, iş yeriniz Kurumun denetiminden geçmeden önce, iş yerinizi kendi başınıza denetleme imkanınız olacak. Diğer yandan, rehberde kamuoyunda doğru bilinen yanlışlar hakkında da sizleri aydınlatmaya ve işlemlerinizin doğru olmasına yardımcı olmaya çalışacağız.



# 1

## Kayıt Dışı İstihdamın Çalışanlar, İşverenler ve Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri

Kayıt dışı istihdam, çalışanların çalışmalarının Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi gün veya ücretlerinin eksik bildirilmesi şeklinde ortaya çıkar. Bu anlamda, sigortasız işçi çalıştırma durumunda olduğu gibi, çalışma sürelerinin veya

ödenen ücretlerin eksik bildirilmesi de kayıt dışı istihdam olarak değerlendirilmektedir. Kayıt dışı istihdamın toplumun sosyal ve ekonomik değerleri üzerinde çok sayıda olumsuz etkisi bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdam, hem

çalışanlar hem işverenler hem de devlet açısından birçok olumsuz etkiye yol açmaktadır.

## KAYIT DIŞI ÇALIŞMANIN VE ÇALIŞTIRMANIN OLUMSUZ ETKİLERİ

### Kayıt dışı çalışan işçi;

- Emekli olamaz. Çalışamaz yaşa geldiğinde başkalarının yardımına muhtaç olur.
- Herhangi bir nedenle sakatlanıp çalışamaz duruma geldiğinde malullük aylığından yararlanamaz.
- Hayatını kaybetmesi durumunda geride kalan eş ve çocuklar ölüm aylığı hakkında yararlanamaz.
- İşsiz kalması durumunda işsizlik sigortasından faydalanamaz.
- Genel sağlık sigortası primlerini kendisi ödemek zorunda kalabilir. Hastalık veya analık durumunda kendisi ve ailesi için istenmeyen durumlarla karşılaşma riski yüksektir.
- İş kazası ve meslek hastalığına karşı alınması gereken önlemlerden yoksun olarak çalışmak zorunda kalır. İş kazası ve meslek hastalığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri alamaz.
- Hamilelik durumunda geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamaz.
- Ücret ve diğer sosyal haklar konusunda kanunların sağladığı korumadan yoksun olarak daha kötü şartlarda çalışır.
- İhbar ve kıdem tazminatından yoksun kalır.
- Yıllık izin, haftalık izin, doğum izni gibi haklardan faydalanamaz.

### İşverenler Üzerindeki Etkileri

- Yapılacak denetimler ve tespitler sonucu yüksek tutarlarda idari para cezasıyla karşılaşma veya işyerinin kapanma riski mevcuttur.

- İşyerinde yaşanacak iş kazası ve meslek hastalıkları karşısında devlete ve işçilere karşı mesuliyet doğar. Ciddi anlamda idari ve adli yaptırımlarla karşılaşılabilir.
- Haksız rekabete neden olur ve piyasa dengesinin bozulmasına zemin hazırlar.
- Devlet ve özel sektör tarafından sağlanan mali teşvikler ile hibe ve kredi avantajlarından faydalanılamaz.
- Vergi avantajı sağlayan indirim ve gider yazma gibi avantajlardan yararlanma hakkı yoktur.
- İşyerinde verimliliği ve motivasyonu azaltır.
- Ölçek ekonomilerden yararlanılamadığından büyüyemezler, marka oluşturma ve pazarda yer edinme şansları azalır.

### Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri:

- Vergi ve prim kayıpları ile sosyal güvenlik sisteminde çalışan/emekli dengesinin bozulmasına neden olur.
- Primsiz ödemelerin artmasına neden olur.
- Gelir dağılımının bozulmasına ve kaynak dağılımında etkinliğin bozulmasına neden olur.
- Ekonomide kurumsallaşma eğiliminin azalmasına zemin hazırlar.
- Ekonomik verilerin güvenilirliğine zarar verir ve ekonomik kararların öngörülen etkileri yaratmasına engel olur.



# 2

## Esnaf ve Sanatkar Kimdir ?

“İster gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkâr meslek kollarına dâhil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî çalışmasıyla dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseler” esnaf ve sanatkârdır. (5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu m.3)

## 2.1 Esnaf ve Sanatkar Yanında Çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu'na Tabi midir ?

Esnaf ve Sanatkar ile birlikte en fazla üç kişinin çalıştığı esnaf ve sanatkar işyerleri İş Kanunu'na tabi değildir. İş kanunu iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş sözleşmesinin kurulması, çalışma ve dinlenme süreleri, sözleşmenin sona ermesi vb. konuları düzenleyen Kanundur.

En fazla üç kişinin çalıştığı esnaf veya sanatkar yanında çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi değildir. Bununla beraber söz konusu işçilerin ve işverenlerinin iş sözleşmesinden doğan hak ve sorumlulukları 6098 sayılı Borçlar Kanun'da düzenlenmiştir.

## 2.2. Esnaf ve Sanatkarın Sosyal Güvenliği

Esnaf ve sanatkar iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına tutulması halinde SGK' dan geçici iş görmezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, analık ödeneği, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu vefat halinde ise geride kalanlar ölüm geliri, kız çocukları ise ayrıca evlenme ödeneği alır.

Uzun vadeli sigorta kollarından ise esnaf ve sanatkar, gerekli koşulları sağlamaları halinde malullük aylığı, yaşlılık aylığı alır, vefatları halinde ise, hak sahipleri ölüm aylığı, kız çocukları ise ayrıca evlenme ödeneği alır.

Ayrıca esnaf ve sanatkarın ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerim tüm sağlık giderleri Genel Sağlık Sigortası Kapsamında karşılanır.



## ESNAFA İŞSİZLİK ÖDENEĞİ: ESNAF VE AHİLİK SANDIĞI:

Esnaf ve Sanatkarınız da işsiz kalmaları halinde işsizlik ödeneği gibi ödenek alabilecekler (4447 sayılı Kanun Ek m.6) . Kanun 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Esnaf Ahilik Sandığı sigortalıları ve Devlet, Esnaf Ahilik Sandığı primi öder. Esnaf Ahilik Sandığı primi sigortalının 5510 sayılı Kanununun 80 inci ve 82 nci maddelerinde belirtilen prime esas günlük kazançlarından, %2 sigortalı ve %1 Devlet payı olarak alınır. 2018 yılında asgari ücret (2029,50 TL) üzerinden prim ödeyen bir esnaf ya da sanatkar ayda 40,59 TL prim ödeyerek Esnaf ve Ahilik Sandığı yardımlarına hak kazanabilir.

Esnaf Ahilik Sandığı'ndan sağlanan yardımlar şunlardır:

- Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği
- 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri
- Yeni bir iş bulma
- Aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlar

### Esnaf Ahilik Sandığı Ödeneği Miktarı Ne Kadar ?

Günlük Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama kazancının %40'ıdır. Bu şekilde hesaplanan Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanununun 39 uncu maddesine göre belirlenen aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemez. 2018 yılı asgari ücreti miktarı dikkate alındığında söz konusu miktarlar e az 811,80 TL en fazla 1.623,60 TL olacaktır.

### Ne Kadar Süre Prim Ödemem Gerekli ?

Esnaf Ahilik Sandığı sigortalıları için sigortalılığının sona ermesinden önceki son 120 gün sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

- 600 gün faaliyetini sürdüren ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiş olanlara 180 gün,
  - 900 gün faaliyetini sürdüren ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiş olanlara 240 gün,
  - 1080 gün faaliyetini sürdüren ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiş olanlara 300 gün,
- süre ile Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği verilir.

### Hangi Durumlarda Ödenekten Yararlanabilirim ?

İflas istemiyle mahkemeye başvurmanız veya iflasa tabi olmamakla birlikte işyerini kapatmak suretiyle sigortalılığınız sona ermiş ise, sigortalılığının sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduğunuzu kaydettirmeniz, yukarıdaki prim ödeme koşullarını sağlamış olmanız ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ve bu prime ilişkin herhangi bir borcunuzun olmaması kaydıyla, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği almaya hak kazanırsınız.

### Prim Borcum Var. Ödenekten Yararlanabilir miyim ?

Ancak sigortalılığınızın sona ermesinden önceki en fazla 90 günlük süreye ilişkin Esnaf Ahilik Sandığı prim borcunuz var ise diğer şartları sağlamanız ve bu döneme ilişkin Esnaf Ahilik Sandığı prim borçlarınızı alacakları ödeneğinizden tahsil edilmesi kaydıyla Esnaf Ahilik Sandığı ödene-

ğinden yararlanırsınız. Prim borçlarını tecil ve taksitlendirmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca prim borçları yeniden yapılandırılmış Esnaf Ahilik Sandığı prim borcu olanlar, tecil ve taksitlendirmeleri veya yapılandırmaları bozulmamış olması şartıyla Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinden faydalandırılmaktadır. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür (4447 sayılı Kanun ek m.6).

### Primlerini Düzenli Ödeyen Esnaf Sanatkarlar 5 Puanlık Prim İndiriminden Yararlanıyor

Esnaf ve Sanatkar olarak kendiniz için ödediğiniz malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanmaktadır. 3000 TL üzerinden prim ödüyorsanız her ay 150 TL az prim ödeyeceksiniz. Söz konusu indirimden yararlanabilmeniz için primlerin Hazinece karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde ödenmesi, Kuruma kendi sigortalılıklarından kaynaklanan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması şarttır.

Ancak Kuruma olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını taksitlendiren veya yapılandıran sigortalılar bu taksitlendirme veya yapılandırma işlemleriniz devam ettiği sürece indirimden yararlanabilirsiniz. Borçlanma ve ihya kapsamındaki primlerden dolayı bu indirimden yararlanılmaz. (5510 sayılı Kanun m.81/ı)



3

### Esnaf ve Sanatkar Olarak İşçi Çalıştırıyorsanız Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından Yükümlülükleriniz

İşverenlerin sosyal güvenlik mevzuatı açısından yükümlülükleri işçi çalıştırmakla başlar. Eğer işçi çalıştırmaya başlamış iseniz sosyal güvenlik mevzuatı açısından artık bir işverensiniz demektir.



## BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

- İşyerinin başka işverene devri veya başka ile nakli halinde yeni işveren iş yerini devraldığı veya iş yerinin başka ile nakledildiği tarihi takip eden 10 gün içinde Kuruma bildirim yapmalısınız.
- İşyerinin miras yoluyla mirasçılara intikali halinde mirasçılar arasında iseniz, ölüm tarihinden itibaren en geç 3 ay içinde Kuruma bildirim yapmalısınız.
- İş yeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ve işten ayrılış bildirgesini, bildirgenin veya belgenin yasal süresi geçtikten sonra kendiliğinden 30 gün içinde vermeniz ve söz konusu cezaların ilgililerce, yapılacak tebligat tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde ceza, dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır. Cezayı tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde ödemeniz halinde %25'lik ayrıca bir indirimde gidilir. Bu durumda, cezanız toplamda % 81,25 azalır.
- Kuruma filen ödemeniz kaydıyla sigorta primlerini gelir ve kurumlar vergisi matrahından gider olarak düşersiniz. Dolayısıyla, vergi diliminize göre değişmekle birlikte, en az ödediğiniz primlerin %20'si kadar daha az vergi ödersiniz.
- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİZİ YERİNE GETİRDİNİZ Mİ? - Çalıştırdığınız sigortalı ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerinizi yerine getirmeniz gerekir. Kurum iş kazası ve meslek hastalığının, işverenin kastı veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketi sonucu meydana geldiğini tespit ederse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamını işverenden ister (5510 sayılı Kanun, m. 21).



## DİKKAT

Bir kişinin iş yerinizden SGK' ya sigortalı olarak bildirilebilmesi için iş yerinde filen çalışması gerekir. Bazı işverenler iş yerinde hiç çalışmamış kişileri (komşularını akrabalarını, muhasebeci ya da iş takipçisi yanında çalışanları vb.) SGK' ya sigortalı olarak bildirmektedir. Söz konusu durum Kuruma sahte evrak vermek anlamına gelmekte ve Türk Ceza Kanunu'na göre suç sayılmaktadır. Bu durumda işveren ve sahte olarak bildirilen sigortalı hakkında Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulmaktadır. Ayrıca işverenin sahte sigortalı için ödediği primler geri verilmekte ve Kuruma gelir kaydedilmektedir. Daha da ötesi Kurum sahte olarak bildirilen sigortalı için yersiz yere yaptığı tüm masrafları (bağladığı gelir ve aylıkları, sağlık masraflarını vb.) işverenden talep etmektedir. Ayrıca Kurum kayıtların geçersizliği nedeni ile işverenleri 3 asgari ücretten 6 asgari ücrete kadar kayıt geçersizliği cezası ile cezalandırır.



## UNUTMAYINIZ

- İşyerinizi SGK' ya kayıt ettirdiğinizde Kurum size bir e-sigorta şifresi verecektir. Bundan sonra çalışacak sigortalıların işe başlama, işten çıkış, primlerinin ödenmesi vb. birçok işi, bu şifre ile yapacaksınız.
- Çalıştıracığınız kişi yabancı uyruklu ise 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'na göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından çalışma izni almak zorundasınız.



### Sigortalım Kısmi Süreli Çalışıyor, Ne Kadar Prim Ödeyeceğim?

İş Kanunu'na göre haftalık azami çalışma süresi 45 saattir. Haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir iş yerinde haftada 30 saate kadar yapılan çalışma, kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışan işçilerin ay içinde çalıştıkları saatler toplanır ve günlük çalışma süresi 7,5 saate bölünerek sigortalının Kuruma bildirilecek gün sayısı hesaplanır. Örneğin, günde 3, ayda 60 saat çalışan bir işçinin Kuruma bildirilecek gün sayısı  $(60/7,5=8)$  8 gün olacaktır.



### 3.1. İş Yerini Bildirme Yükümlülüğü

Eğer iş yerinizde işçi çalıştırmaya başlamış iseniz, en geç işçi çalıştırmaya başladığınız gün iş yerinizi,

iş yerinizin bağlı bulunduğu Sosyal Güvenlik Merkezine kayıt (tescil) ettirmeniz gerekir. İş yeri kaydı ile

ilgili işlemleri <https://uyg.sgk.gov.tr/stw/welcome.do> adresinden yapabilirsiniz.

### 3.2. Sigortalıyı Bildirme Yükümlülüğü

Sosyal güvenlik mevzuatına göre; işyerinde ücret karşılığı çalışan kişi sigortalı sayılır (5510 sayılı Kanun, m.4/1-a). İşyerini yeni açmışsanız ve ilk defa işçi çalıştırmaya başlamış iseniz, çalıştırdığınız sigortalıları bildirmek için 1 ay zamanınız vardır. Ancak 1 aylık süre geçtikten sonra iş yerinde çalıştırdığınız sigortalıyı, en geç çalışmaya başladığı günden 1 gün önce SGK'ya bildirmek zorundasınız. İnşaat, balıkçılık ve tarım işlerinde ise sigortalıyı en geç çalışmaya başladığı gün bildirebilirsiniz. Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında işe alınan sigortalıların çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir aylık süre içerisinde SGK'ya bildirebilirsiniz. Sigortalının işe giriş bildirmesi, <https://uyg.sgk.gov.tr/SigortalıTescil/amp/loginldap> adresinden

elektronik olarak yapılabilir. Sosyal güvenlik mevzuatı uyarınca, sigortalıyı bildirmek işverenin en önemli yükümlülüğüdür. Kurum, denetim elemanları, yargı kararı ya da başka kurumlardan aldığı bilgilere göre sigortasız işçi çalıştırdığınızı tespit ederse, Kuruma bildirilmeyen her sigortalı için 2 asgari ücret ceza ödemek zorunda kalırsınız. Ayrıca bu çalışanları Kuruma bildirmediğiniz her ay için sigortalı başına 2 asgari ücret ceza ödersiniz. Eğer, yasal süresi geçtikten sonra ancak Kurum tespit etmeden önce sigortalıyı kendiniz bildirirseniz, ödeyeceğiniz idari para cezası her bir işçi için bir asgari ücrete düşer. Sigortasız işçi çalıştırmanın işveren açısından en büyük risklerinden biri, sigortasız işçinin iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına tutulması-

dır. Bu durumda, Kurum sigortasız çalışan kazalıya ya da ölümü halinde ailesine gerekli parasal edimleri ve sağlık hizmetlerini sağlar. Ancak kazalının kendisine yapılan tüm ödemeler ile sağlık masraflarını, kendisine ya da ailesine bağladığı tüm geliri peşin sermaye değeri üzerinden işverenden talep eder. Bu tutarlar, kimi zaman milyon TL seviyesine ulaşabilmektedir. Bu nedenle, çalıştırdığınız kişiyi Kuruma yasal süresi içinde bildirmeyi ihmal etmeyiniz. İş kazası kişinin işe başladığı ilk gün de meydana gelebilir. İstatistiklere göre kişiler en çok ilk işe girdikleri dönemlerde iş kazası geçirmişlerdir. Dikkatli olun büyük maliyetlere katlanmak zorunda kalabilirsiniz.



## D İ K K A T

### YABANCILARIN ÇALIŞMA İZNI

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'na göre yabancılara verilecek çalışma izinleri temelde dörde ayrılmaktadır. Bunlar süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai hallerde çalışma iznidir. Aşağıda süreli ve süresiz çalışma izni hakkında kısa açıklamalara yer verilmiştir.

**Süreli Çalışma İzni:** Çalışma izni başvurusunun olumlu değerlendirilmesi hâlinde yabancıya, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda en çok bir yıl geçerli çalışma izni verilir (6735 sayılı Kanun m. 10/1) 6735 sayılı Kanun'un 7 nci maddesine göre yapılacak uzatma başvurusunun olumlu değerlendirilmesi hâlinde yabancıya aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilir (6735 sayılı Kanun m.10/2).

**Süresiz Çalışma İzni:** Türkiye'de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma iznine başvurabilir. Ancak, yabancıların başvuru şartlarını taşıması yabancıya mutlak hak sağlamaz (6735 sayılı Kanun m.10/3.) Süresiz çalışma izni olan yabancı, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan yararlanır. Süresiz çalışma izni olan yabancı, özel kanunlardaki düzenlemeler hariç, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak şartıyla, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanır. Süresiz çalışma izni olan yabancıların seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakkı ile askerlik hizmeti yapma yükümlülüğü yoktur (6735 sayılı Kanun m.10/4.).



## BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

### İŞÇİNİZİN SİGORTALI OLMASI BASİT USULDE VERGİ ÖDEMENİZİ ETKİLEMEZ

Birçok berber ve kuaför basit usulde vergilendirilmektedir. Basit usule tabi mükelleflerin yanlarında çalışanlar, Gelir Vergisi Kanunu'nun 64. maddesine göre "Diğer Ücretli" sayılırlar. Vergi karnesi ile maktu (belirli miktar) vergi öderler.



## UNUTMAYINIZ

İş yerinizde bulundurduğunuz çırak ve stajyer öğrenciler hakkında iş kazası meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası uygulanır ve bu kişiler sigortalı sayılır. Bunlara ilişkin prim ödeme yükümlüsü, 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve mesleki eğitim görenler ile meslek liselerinde staja tabi öğrenciler için Milli Eğitim Bakanlığı yada öğrencilerin eğitim

gördüğü okullar, yüksek öğrenimde staja tabi tutulan öğrenciler içinse öğrenim gördükleri yüksek öğrenim kurumudur. Teorik eğitimin yanında uygulamalı öğrenim yapan öğrencilerin sadece çıraklık ve staj süreleri içinde bu statüye sahip oldukları, bu süreleri aşan durumlarda sigortalılığa ilişkin diğer haklardan yararlanmalarını gerektirir unutulmamalıdır.



## BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

### ÇALIŞMA İZİNİ OLMADAN YABANCI İŞÇİ ÇALIŞTIRMANIN AĞIR CEZALARI OLDUĞUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

6735 SAYILI KANUN GEREĞİNCE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI	CEZA MİKTARI, 2018 (TL)
Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeksizin, Bağımsız veya süresiz çalışma izni ile çalışan yabancıya	487
Yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için	7144
Çalışma izni olmaksızın bir işverene bağlı olarak çalışan yabancıya	2865
Çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya	5718
Çalışma izni olmaksızın yabancı çalıştıran işverene veya işveren vekiline her bir yabancı için	7144

- Yukarıda sayılan fiillerin tekrarı halinde idarî para cezaları bir kat artırılarak uygulanır.
- Kaçak yabancı çalıştırıyorsanız, yabancının ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderleri ile ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorundasınız (<http://www.calismaizni.gov.tr/html/k-yabanc%C4%B1-isci-calistirma-cezasi/>).

### ÜLKEMİZE GELEN VE GEÇİCİ KORUMA SAĞLANMIŞ YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ

Genellikle Suriye'den ülkemize gelen ve geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izinleri diğer yabancı işçilerden farklıdır ve yapılan düzenleme ile kolaylaştırılmıştır. Konu ile ilgili bkz. "Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik" Geçici koruma sağlanan yabancıları istihdam edecek firmaların, çalışma izni başvuruları için bkz. <http://www.calismaizni.gov.tr/media/1038/gkkbasvuruk%C4%B1lavuzu.pdf>.

Süresiz veya bağımsız çalışma izni bulunan yabancıların, çalışma izinlerini, çalışma izni muafiyeti kapsamında çalışmanın başlaması ve sona ermesi durumunu, çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin iptalini gerektirecek hâlleri 15 gün içinde Bakanlığa bildirmek zorundasınız. Çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti alan yabancıların sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini kanuni süresi içinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre yerine getirmek zorundasınız. Bununla birlikte, Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümlerinin saklı olduğunu unutmayınız (6735 sayılı Kanun m.22).

rın prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini bildirmekle yükümlü olanlar/işverenler, sigortalıların cari aya ait prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini, içeren Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesini elektronik ortamda göndermek zorundadırlar.

Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinin, ertesi ayın 23 üncü günü saat 23.59'a kadar yetkili vergi dairesine elektronik ortamda gönderilecektir.

luların sosyal güvenlik sicil numaraları ve ad/soyad bilgileri, sigortalıların, prim ödeme gün sayıları, prime esas kazançları, işe başlama ve işten çıkış tarihleri ile işten çıkış nedenleri, eksik gün nedenleri ve sayısının girişi yapılacaktır.

Vergi kanunlarına göre vergi kesintisi yapmak zorunda olanlar, bir ay içinde yaptıkları ödemeleri veya tahakkuk ettirdikleri kârlar ve iratlar ile bunlardan kestikleri vergileri, 5510 sayılı Kanuna göre sigortalıla-

1/7/2018 itibarıyla Türkiye genelinde başlayacaktır. Bu tarihten itibaren tarafınızca gönderilmekte olan aylık prim ve hizmet belgesi muhtasar ve prim hizmet beyannamesi adı altında yine tarafınızca Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı kanalıyla gönderilecektir.

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini içeren kısmında da aylık prim ve hizmet belgesinde olduğu şekilde sigorta-



#### Eşim İşyerimde Ücretli Olarak Sekreterlik Yapıyor. Kendi Şirketimde Eşimi Sigortalı Yapamaz mıyım?

İşverenin iş yerinde ücretsiz çalışan eşi sigortalı olamaz. Ancak eşiniz işyerinizde ücretli olarak gerçekten çalışıyor ise eşinizi sigortalı gösterebilirsiniz. Bunun için, eşiniz dâhil bütün çalışanlarınıza her türlü ödemeyi banka kanalıyla yapmanız yararınıza olacaktır.

### 3.4. Sigorta Primleri

İşyerinizde çalışan sigortalılarınız için brüt ücret üzerinden sosyal sigorta primi ödemelisiniz. Sigorta primi, sigortalı ve işveren hissesinden oluşur. Sigorta primleri için esas

alınacak kazancın alt sınırı brüt asgari ücret, üst sınırı ise brüt asgari ücretin 7,5 katıdır. Bazı ödemeleriniz sigorta primine tabi iken, çocuk yardımı, aile yardımı, yemek yardımı

gibi bazı ödemelerin bir kısmı sosyal sigorta priminden istisnadır (Detaylı bilgi için bkz. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/isveren/prime\\_esas\\_kazanc\\_miktarlari/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/isveren/prime_esas_kazanc_miktarlari/)).

### 3.3- Aylık Prim Ve Hizmet Belgesi Ve Muhtasar Ve Prim Hizmet Beyannamesinin Düzenlenmesi ve Verilmesi Yükümlülüğü

Aylık prim ve hizmet belgesi sigortalı sayılanlar için işverenlerce Kuruma verilmesi gereken ve sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerinin bildirilmesine mahsus belgeyi ifade etmektedir.

#### 3.3.1- Aylık Prim Ve Hizmet Belgesinin Düzenlenmesi ve Verilmesi Yükümlülüğü

Kurumun, ödeyeceğiniz primleri hesaplaması ve sigortalılara hizmet kazandırması için çalıştırdığınız sigortalıların ay içindeki çalışma sürelerine ihtiyacı vardır. Aylık prim ve hizmet belgeleri e-sigorta( e-bildirge) kullanıcı şifresiyle Sosyal Güvenlik Kurumuna ilgili ayı izleyen ayın 23'ü, saat 23:59'a kadar göndermek zorunludur.

Aylık prim ve hizmet belgesi kapsamında işveren olarak tarafınıza ilişkin bilgiler ile sigortalılarınıza ilişkin kimlik bilgilerinin, sigortalılarınızın,

prim ödeme gün sayılarının, prime esas kazançlarının, işe başlama ve işten çıkış tarihlerinin ve işten çıkış nedenlerinin, eksik gün nedenleri ile sayılarının bildirimini yapabilmeye imkânınız bulunmaktadır.

Eğer 10 kişinin altında sigortalı çalıştıran bir işyeriniz varsa ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırmadığınız ve ücret ödenmediğiniz sigortalıların eksik çalışma nedenlerini aylık prim ve hizmet belgesine kaydetmeniz ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmelik ekinde yer alan Ek 10

Sigortalıların Eksik Gün Bildirim Formu ile eksik çalıştıklarını ispatlayan belgeleri aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken süre içinde Kurumun ilgili Ünitesine vermeniz veya posta yoluyla göndermeniz gerekmektedir. 10 ve üzerinde sigortalı istihdam etmeniz halinde ise eksik gün nedenlerini ve sayısını aylık prim ve hizmet belgesinde belirtmeniz yeterli olacak ve buna ilişkin form veya belgeleri Kurumun ilgili Ünitesine vermeniz/göndermeniz gerekecektir.

#### 3.3.2- Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinin Düzenlenmesi ve Verilmesi

6728 sayılı Kanun kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen aylık prim ve hizmet belgesi ile Maliye Bakanlığına verilen muhtasar beyannamenin birleştirilmesi sağlanmıştır.

Yapılan düzenleme ile oluşturulan tek platform üzerinden muhtasar ve prim hizmet beyannamesi Maliye Bakanlığına verilecek ve ilgili beyannamenin prime ilişkin kısımları

Maliye Bakanlığı tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılacaktır. İlk olarak Amasya, Bartın, Çankırı, Kırşehir illerinde 1/6/2017 tarihinde pilot olarak başlayan uygulama



## D İ K K A T

Yemek yardımının iş yerinde ticket veya kupon yoluyla yapılması halinde de bu tutar sosyal sigorta priminden istisnadır. Ancak bu durumun, denetim elemanınca istenilmesi halinde, fatura ibrazı yoluyla ispatlanması gerekir. Yemek yardımının nakit para şeklinde yapılması halinde ise istisna tutarını aşan kısım sigorta primine tabi olacaktır.

Tablo 3. Sigorta Prim Oranları

Primler	Sigortalı %	İşveren %	Sigortalı+ İşveren %	Devlet
Malullük, Yaşlılık, Ölüm sigortası	9	11	20	İşverenlerden Uzun Vadeli Sigorta Kolları Primi Olarak Tahsil Edilen Primin 1/4'ü
Kısa Vadeli Sigorta Kolları	-	2	2	-
Genel Sağlık Sigortası	5	7,5	12,5	İşverenlerden GSS Primi Olarak Tahsil Edilen Primin 1/4'ü
İşsizlik Sigortası	1	2	3	%1
Toplam	15	22,5	37,5	
Çalıştıracağınız Emekli İşçi için Ödeyeceğiniz Sosyal Güvenlik Destek Prim Oranı + Kısa Vadeli Sigorta Kolları	7,5	24,5	32	

Tablo 4. 2018 Yılı İçin Prime Esas Kazançtan İstisna Olan Yemek, Çocuk, Aile Yardımı Tutarları\* (TL)

		01.01.2018-31.12.2018
Yemek Yardımı	İşyerinde Fiilen Çalışılan Gün Sayısı Günlük Asgari Ücretx0,06**	105,53
Çocuk Yardımı	1 Çocuk için Aylık Asgari Ücret x0,02***	40,59
Aile Yardımı	Asgari Ücretx0,10	202,95
İşverenlerin Çalıştırdıkları Sigortalılar İçin Ödeyecekleri Bireysel Emeklilik ve Özel Sağlık Sigortası Primleri	En Fazla Asgari Ücretx0.30	608,85

\* Söz konusu istisnalardan yararlanma şartları için bkz. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/isveren/prime\\_esas\\_kazanc\\_miktarlari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/isveren/prime_esas_kazanc_miktarlari)

\*\* İşçinin iş yerinde fiilen 26 gün çalıştığı varsayılmıştır.

\*\*\* En fazla 2 çocuk için istisna tutarı belirlenir.

Yukarıda belirtilen primlerin işveren hissesinin %22 ile %100'lük kısmının Hazine ya da İŞKUR tarafından ödendiğini biliyor musunuz?

### 3.5. Sigorta Prim Teşvikleri ve Diğer İstihdam Teşvikleri

Türkiye'de 2018 yılı itibariyle uygulanmakta olan 10 adet sosyal sigorta prim teşviki bulunmaktadır. Burada yaygın olarak kullanılan ve sizi ilgilendiren yedi ana teşvikten söz edeceğiz. Aşağıda söz konusu teşvikler ve yararlanma koşulları kısaca özetlenmiştir. Uygulanmakta olan diğer teşvikler konusunda detaylı bilgiye [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr) adresinden ulaşabilirsiniz.

Devlet primlerini düzenli ödeyen ve sigortasız işçi çalıştırmayan işvereni ödüllendirir. Malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primlerinin işveren hissesinin 5 puanını Hazine öder (5510 sayılı Kanun, m.81). Bunun üç temel şartı vardır:

- Çalıştırdığınız sigortalılarla ilgili olarak aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermiş olmak,
- Sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarı yasal süresinde ödemiş olmak,
- Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmamak.
- Kayıt dışı sigortalı çalıştırmaması veya sahte sigortalı bildiriminde bulunmaması

İşyerinizde çalışma gücünün en az %40'ını kaybettiğini sağlık kurulu raporu ile belgeleyen engelli işçi çalıştırıyorsanız, engelli işçinin sigorta primi işveren hissesinin tamamı sigorta primine esas kazancın alt sınırı üzerinden Hazine tarafından karşılanmaktadır (Bkz. 4857 sayılı Kanun m.30 SGK, 2008/77 sayılı Genelge).



## D İ K K A T

Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu işyerlerinde asıl işverenin sigorta prim teşvikinden yararlanabilmesi için, asıl işverenle birlikte hizmet aldığı alt işverenlerin tamamının da gerekli şartları yerine getirmesi gerekmektedir.



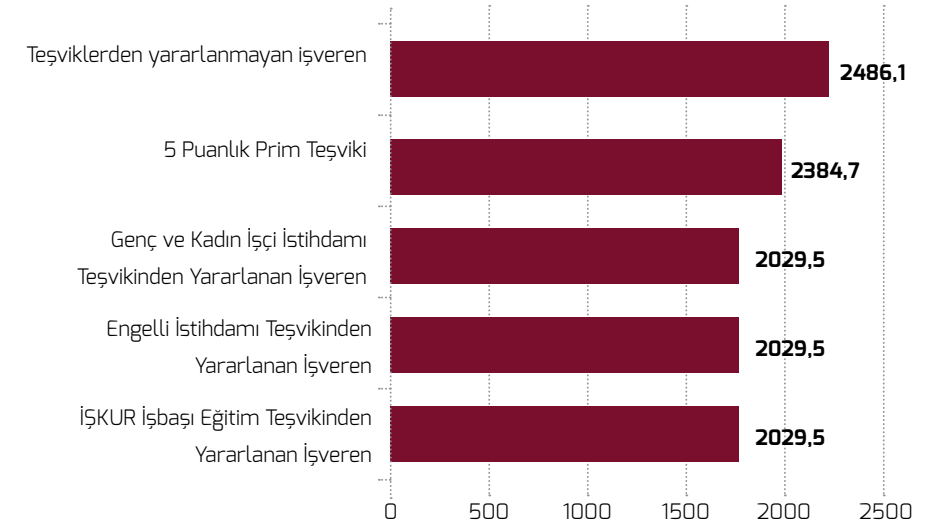
## Genç ve Kadın İstihdamı ile Mesleki Belgesi Olanların İstihdamına Yönelik Uygulanan Teşvik

4447 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi kapsamında; son 6 ayda bir işverene bağlı çalışmayan 18 yaşından büyük kadın veya 18-29 yaş aralığındaki erkekleri, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak 31.12.2020 tarihine kadar işe alırsa-

nız, bu sigortalıya ilişkin işveren hissesinin tamamı 6 ay ila 54 aya kadar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Aşağıdaki şekilde, 01.01.2018 - 31.12.2018 tarihleri arasında asgari ücret ile çalışan bir işçinin teşviklerden yararlanma ve yararlanmama durumlarına göre işverene maliyeti gösterilmiştir.

### Şekil 3.

01.01.2018 - 31.12.2018 tarihleri arasında asgari ücret ile çalışan bir işçinin teşviklerden yararlanma ve yararlanmama durumlarına göre işverene maliyeti (TL)



31 Aralık 2020 tarihine kadar işe alacağınız kişilerin, iş yeriniz için Kuruma bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve diğer koşulları sağlamaları koşuluyla, prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işve-

ren hisselerine ait tutarları İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Bu düzenleme, gerekli şartları sağlayan işverenleri istihdam ettikleri işçiler için sigorta primi ödeme yükümlülüğünden, aşağıdaki tabloda belirtilen sürelerle muaf kılmaktadır.

Bu teşvikten yararlanabilmek için aşağıda sayılan şartları yerine getirmeniz gerekmektedir:

- İlk olarak, iş yerinde işe alınacak ve prim teşvikinden yararlanacak işçinin, hali hazırdaki ortalama işçi sayısına ilave olması (yeni istihdam yaratılması) şarttır. Anılan ortalama, ilave işçinin işe alındığı tarihten önceki son 6 ayda çalıştırılan toplam işçi sayısının bildirim yapılan ay sayısına bölünmesi suretiyle bulunmaktadır.
- Teşvikten yararlanmanın ikinci koşulu ise teşvike konu olan işçinin işe alındığı tarihten önceki altı ay boyunca işsiz olmasıdır.

Teşvik süresi gerekli şartlara uyan işçilerin niteliklerine göre değişmektedir. Örneğin, mesleki yeterlik belgesine sahip, İŞKUR'a kayıtlı bir kadın işsiz işe alan işveren 54 ay boyunca sigorta primi ödemeyecektir. Aynı şekilde, 18 – 29 yaş arası genç bir erkek işsiz işe alan işveren de 54 aya kadar teşvikten yararlanabilmektedir.

**Tablo 5. 6111 Sayılı Kanuna Dayanan Teşvikten Yararlanma Süreleri n Yemek, Çocuk, Aile Yardımı Tutarları\* (TL)**

Destekten Yararlanılabilecek Azami Süreler (Ay)						
İşe Alınacak Personelde Bulunması Gereken Nitelik ve Şartlar	18 Yaşından Büyük Tüm Vatandaşlar	18 Yaşından Büyük Kadınlar	18-29 Yaş Arası Erkekler	29 Yaşından Büyük Erkekler		
	Mesleki Yeterlilik Belgesi (MYB) Sahipleri	x	48	48	24	Çalıştırılacak Personel İŞKUR'a kayıtlı işsizlerden alınırsa ilave 6 ay süre eklenecektir
	Mesleki ve Teknik Eğitim (MTE) Mezunu (Orta/Yüksek Öğr.) / İşkur İşgücü Yetiştirme Kursu Bitirme Belgesi Sahipleri	x	36	36	24	
	5510 Sayılı Kanununun 4/a md. Kapsamında çalışırken; bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra MYB / MTE belgesi alanlar	12	x	x	x	x
	Herhangi bir Belgesi Bulunmayanlar	6 (Personel İŞKUR'a kayıtlı işsizlerden alınırsa geçerlidir)	24	24	x	x

## İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programlarını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvik

İşverenlere yönelik bir diğer teşvik de İŞKUR tarafından düzenlenen İşbaşı Eğitim Programları kapsamında sağlanan teşviklerdir. İŞKUR'un işsizlerin mesleki yeterliklerini geliştirmek amacıyla düzenlemekte olduğu bu programlar kapsamında işbaşı eğitim veriyorsanız, iş başında eğitim alan kişiler için herhangi bir sosyal güvenlik primi yatırmak zorunda değilsiniz. İş yerinizde işbaşı eğitim programları kapsamında eğitim alan söz konusu kişilerin primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca, işbaşı eğitim kursuna katılan kursiyerlere İŞKUR tarafından işbaşı eğitim aldıkları her gün için asgari ücretin günlük tutarı kadar ödeme yapılmaktadır.



### D İ K K A T

İşbaşı eğitim programına katılabilecek kişi sayısı, programın başlama tarihi itibarıyla aynı il sınırları içerisinde, aynı işverene bağlı iş yerlerinde programın başladığı tarihe ait fiili çalışan sayısı üzerinden belirlenir.

2 ila 10 arasında çalışanı bulunan işverenler bir, 11 ve üzerinde çalışanı olan işverenler ise fiili çalışan sigortalı sayısının onda biri kadar işbaşı eğitim programı katılımcısı talep edebilir. Bununla birlikte, işverenler tarafından katılımcıların en az yüzde ellisinin program sonunda istihdam edileceğinin taahhüt edilmesi durumunda, fiili

çalışan sigortalı sayısının en fazla yüzde otuzuna kadar katılımcı talep edilebilir.

### İşbaşı Eğitim Programına Katılım Şartları

İşbaşı eğitim programı katılımcısının;

- İŞKUR'a kayıtlı işsiz olması,
- 15 yaşını tamamlamış olması,
- İşverenin birinci veya ikinci derece kan hısmı veya eşi olmaması,
- Emekli olmaması,
- Programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işverenin çalışanı olmaması,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanması gerekmektedir.

### D İ K K A T

İşsizlik ödeneği alınırken de işbaşı eğitim programından yararlanılabilmektedir.

4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 15. madde kapsamında işbaşı eğitim programları katılımcılarının program sonrasında işe alınmaları halinde, bu kişilerin sigorta primi işveren hissesinin tamamının imalat sektöründe 42 ay, diğer sektörlerde 30 ay süreyle İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması söz konusudur. Bu teşvik için

### Bölgesel Gelişmişlik Düzeyine Göre Uygulanan Sigorta Prim Teşviki

Sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksi dikkate alınarak belirlenen yerlerde faaliyet gösteren, 5 puanlık indirimden yararlanan işyerlerine asgari ücret üzerinden üretim ve istihdam imkânlarını artırmak amacıyla, 6 puan sigorta primi teşvikinden yararlanma imkanı tanınmıştır. Bu durumda işveren 5 puan ile birlikte 11 puanlık teşviktan faydalanır. (6+5)

İşyerinde kayıt dışı sigortalı çalıştırıldığına ya da işyerinden sahte sigortalı bildiriminde bulunduğu tespit edildiğinde, tespit yapıldığı işyeri bir yıl süreyle bu indirimden yararlanamaz.

Bu indirim kapsamındaki iller ve indirimden yararlanma süreleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

bir indirim uygulanacak ve söz konusu tutar hazine tarafından karşılanacaktır. Bunun sonrasında, prime esas kazanç alt sınırına kadar olan kazançlar üzerinden kalan işveren hissesine karşılık gelen tutarın toplamı İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanacaktır.

(A) İşyerinde 4447 sayılı Kanunun geçici 15 inci maddesi kapsamına giren bir sigortalının ilgili aydaki 2018/Ocak ayındaki prim ödeme gün sayısının 30, prime esas kazanç tutarının ise 3000,00 TL olduğu varsayıldığında,

$3.000,00 * 0,05 = 150,00$  TL Beş puanlık indirim  
 $2.029,50 * 0,155 = 314,57$  TL İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacaktır.

İşveren tarafından ödenmesi gereken sigorta primi;  
 $3.000,00 * 34,5/100 = 1.035,00$  TL,  
 $1.035,00 - (150,00 + 314,57) = 570,43$  TL olacaktır.

Afyonkarahisar, Amasya, Artvin, Bartın, Çorum, Düzce, Elazığ, Erzincan, Hatay, Karaman, Kastamonu, Kırkkale, Kırşehir, Kütahya, Malatya, Nevşehir, Rize, Sivas, Trabzon, Uşak	31/12/2017 tarihine kadar
Adıyaman, Aksaray, Bayburt, Çankırı, Erzurum, Giresun, Gümüşhane, Kahramanmaraş, Kilis, Niğde, Ordu, Osmaniye, Sinop, Tokat, Tunceli, Yozgat	31/12/2017 tarihine kadar
Ağrı, Ardahan, Batman, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Hakkâri, Iğdır, Kars, Mardin, Muş, Siirt, Şanlıurfa, Şırnak, Van, İle Bozcaada ve Gökçeada	31/12/2018 tarihine kadar

genel anlamda aşağıdaki şartların sağlanması gerekmektedir.

Katılımcının Program Sonunda İstihdam Edilmesi Durumunda Sağlanan Sigorta Primi Teşvikinden Yararlanılması İçin Gerekli Şartlar

Sigortalı Yönünden;

- İşbaşı eğitim kursiyerinin 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olması,
- İşbaşı eğitim programı çerçevesinde eğitim aldığı meslekte istihdam edilmesi,
- İşbaşı eğitim programının sonlanmasını müteakiben üç ay içerisinde istihdam edilmeye başlanması,
- 23.04.2015 tarihinden sonra işe alınmış olması,
- 31.12.2018 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programını tamamlamış olması.

İş yeri Yönünden;

- İş yerinin özel sektörde faaliyet göstermesi,
- İşbaşı eğitim programı katılımcısının işe alındığı takvim yılından bir önceki takvim yılında iş yerinden SGK' ya bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki kayıtlı sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak çalıştırılması,
- Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde SGK' ya verilmiş olması,
- Tahakkuk eden sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödenmesi,
- Yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması,
- İş yerinde çalıştırılan kişilerin sigortalı olarak bildiril-

mediği yönünde herhangi bir tespitin söz konusu olmaması.

- İşbaşı eğitim verecek işyerlerinin İŞKUR'a kayıtlı olması,
- İşbaşı eğitim programının uygulanacağı iş yerinde işveren dışında en az 2 kişinin çalışması,
- İşbaşı eğitim programının herhangi bir mesleki eğitim ve vasıf içermeyen mesleklerde (beden işçisi, çaycı, temizlik görevlisi gibi) uygulanmaması.



### D İ K K A T

İşbaşı eğitim program süresi, günlük en az 5, en fazla 8 saat olmak üzere (dinlenme süreleri hariç) haftalık 45 saatten, en fazla 6 günden ve toplamda 320 fiili günden fazla olamaz. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda yer alan meslekler için program süresi, MEB modüler eğitim programlarında belirtilen sürelerden az olamaz.

### Teşvik Kapsamında İşveren Sigorta Primi Hisselinin Hazine ve İşsizlik Sigortası Fonundan Karşılanacak Kısmının Hesaplanması:

Teşvik kapsamında gerekli şartları sağlayan kursiyerlerin destekten yararlanabilmesi için öncelikle malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primleri üzerinden yüzde 5'lik

### KOSGEB'in Nitelikli Personel İstihdam Desteği

İşletmeniz için ihtiyaç duyduğunuz nitelikli personel için verilen bir destektir. Söz konusu destek için istihdam edilecek kişinin en az dört yıllık fakülte ve yüksekokul mezunu olması ve işletmenin son dört aylık SGK sigortalı hizmet listesinde bulunmayan yeni istihdam yaratması koşulları aranmaktadır. Bu kişilerin işe başladığı tarihten itibaren en geç 30 gün içinde destek başvurusunun yapılması gerekmektedir. Aynı anda 2 kişi söz konusu destekten yararlanabilir. Aylık ödeme tutarı kişi başı en fazla 1.500 TL ve destek üst limiti 20.000 TL'dir <http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1230/genel-destek-programi>).

Esnaf ve Sanatkar olarak iş sözleşmesi ile bir işçi bile çalıştırsanız 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine uymak zorundasınız. İşyeriniz çok tehlikeli ya da tehlikeli sınıfta ise 10 işçinin altında işçi çalıştırıyorsanız, işçi başına çok tehlikeli işyerlerinde aylık asgari ücretin %1,6'sı (2018 yılı itibarıyla işçi başı aylık 32,47 TL.) tehlikeli işlerde ise %1,4 'ü (2018 yılı itibarıyla işçi başı aylık 28,41 TL) SGK tarafından karşılanır (Bkz. 6331 sayılı kanun m.7 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ).



## UNUTMAYINIZ

**Çalıştırdığınız İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Masraflarınızı SGK Karşılıyor.**

### 3.6. Sigorta Primlerinin Ödenme Süresi

İşveren, sigorta primleri sigortalı ve işveren hissesi paylarını en geç takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödemelidir. Sigorta primleri, işverenin hesabından Kurumun anlaşmalı olduğu bankalardaki hesabına aktarma ya da ödeme suretiyle, postaneler aracılığıyla veya banka kartı ya da kredi kartı ile ödenebilir.

Örneğin, 01.12.2017-31.12.2017 dönemine ait primler en geç 31.01.2018 tarihine kadar ödenmek zorundadır. Söz konusu tarihin tatil gününe denk gelmesi durumunda ise primler izleyen ilk işgünü ödenmelidir.

İşverenler, prim borçlarını vergi dairesinden alacakları Katma Değer Vergisi İadesinden mahsup yoluyla da ödeyebilirler. Bu durumda, sigortalılara ait ücretleri her ayın 1'i ile sonu arasında ödeyen işverenler sigorta primlerini, primin ilişkin olduğu ayı takip eden ayın sonu (vade) yerine, vadeyi izleyen on beşinci gün ödeyecektir. Bu durumda, yukarıdaki örnek için Aralık ayına ilişkin primleri ödeme süresi 15.02.2018 olacaktır.

Kurumun prim ve diğer alacakları süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, ödenmeyen kısmı, sürenin bittiği tarihten itibaren ilk 3 aylık sürede her bir ay için % 2 oranın-

da gecikme cezası uygulanarak artırılır. Ayrıca, her ay için bulunan tutarlara ödeme süresinin bittiği tarihten başlamak üzere borç ödenceye kadar her ay için ayrı ayrı Hazine Müsteşarlığınca açıklanacak bir önceki aya ait Türk Lirası cinsinden iskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanarak gecikme zammı hesaplanarak gecikme zammı oranları için bkz. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/isveren/yururlukteki\\_tarihlerine\\_gore\\_gecikme\\_zammi\\_oranlari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/isveren/yururlukteki_tarihlerine_gore_gecikme_zammi_oranlari)).

### 3.7. Sigortalının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Geçirmesi Halinde Yükümlülükleriniz

#### 3.7.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Bildirim Yükümlülüğü

İş kazasının bildirilmesi işveren tarafından kolluk kuvvetlerine veya yetkili makama derhal, Kuruma ise kazadan sonraki 3 iş günü içinde yapılmalıdır. İş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, bildirme süresi iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde başlar (5510 sayılı Kanun, m.13). Meslek has-

talığı ise işveren tarafından öğrenildiği tarihten itibaren (öğrenildiği gün dahil) 3 iş günü içinde Kuruma bildirilmek zorundadır (5510 sayılı Kanun, m.14).

Sigortalıların iş kazası bildirimleri; <http://uyg.sgk.gov.tr/IsvBildirimFormu/welcome.do> veya "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirgesi" ile doğrudan ya da posta yoluyla sosyal güvenlik il müdürlüğü/ sosyal güvenlik merkezine



gönderilerek yapılabilir (Detaylı bilgi için bkz. <http://uyg.sgk.gov.tr/lsvBildirirFormu/kilavuz/kilavuz.pdf>).

İşveren süresinde bildirim yapmaz ise, bildirim tarihine kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği kurumca işverenden tahsil edilir.

Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusunda Kurum denetim elemanları vasıtasıyla soruşturma yapılır. Bu soruşturma sonrasında yapılan bildirimleri gerçeği yansıtmadığı ya da olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa,

Kurumca sigortalıya yapılan tüm yersiz ödemeler gerçeğe aykırı bildirim yapanlardan geri alınır (5510 sayılı Kanun, m.96).

### 3.7.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Sigortalıya Yardım Yükümlülüğü

Sigortalınız iş kazasına uğramış ya da meslek hastalığına tutulmuş ise, sigortalıya sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüsünüz. Örneğin, iş kazası geçiren ve yaralanan işçiye ilk yardımı yapmak ya da işçiye sağlık tesisine ulaştırarak

tedavisine başlamasını sağlamalısınız. Kurum yaptığınız ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderlerini size ödeyecektir.

Belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalinden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işverenin, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlü olduğunu unutmayınız (5510 sayılı Kanun, m.76).

## 3.8. Sigortalının Hastalanması ve Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alması Halindeki Yükümlülükleriniz

Çalıştırdığınız sigortalınız hastalandığında ve geçici iş göremez duruma düştüğünde hekim tarafından kendisine istirahat raporu verilebilir. Bu durumda, Kuruma aşağıdaki hususları elektronik ortamda bildirmek zorundasınız:

- Sigortalının istirahatli olduğu dönemde çalışıp çalışmadığını,
- Sigortalıya kazanç hesabına giren döneme ilişkin aylarda yaptığınız prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeleri,
- Viziteye çıktığı/istirahatin başladığı tarih itibarıyla prim ödeme hâlinin devam edip etmediğini.

Söz konusu bildirim, sigortalıların hak ettikleri istirahat süresinin bitim tarihinin içinde bulunduğu aya ait aylık prim hizmet belgesinin verileceği son gün mesai bitimine kadar elektronik ortamda Kuruma yapmanız gerekmektedir.

Eğer söz konusu bildirim, belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapmazsanız sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri; hiç yapılmaması halinde ise sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır (Detaylı bilgi için bkz. Genelge 2013/19, [http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/725a80a0-7ee9-4581-9b4a-4f40d2c8b687/2013\\_19.pdf?MOD=AJPERES](http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/725a80a0-7ee9-4581-9b4a-4f40d2c8b687/2013_19.pdf?MOD=AJPERES)).

## D İ K K A T

### SİGORTALINIZ RAPORLU OLARAK KURUMDAN GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK ÖDENEĞİ ALIRKEN SİGORTALINIZA ÜCRET ÖDÜYOR İSENİZ YA DA NAKDİ YARDIM YAPIYORSANIZ, SÖZ KONUSU ÖDEMEDEN SİGORTA PRİMİ KESMEK ZORUNDASINIZ.

Geçici iş göremezlik ödeneği alan Kanunun sigortalılara istirahatli buldukları sürede;

- Geçici iş göremezlik ödeneği dikkate alınmadan verilmesine devam edilen tam ücret,
- Bireysel veya toplu iş sözleşmesine istinaden verilen geçici iş göremezlik ödeneğinin işverene iadesi ile alınan tam ücret,
- Geçici iş göremezlik ödeneği ile ödenek alınan süredeki kazancı arasındaki ücret farkı,
- Bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayalı olmadan geçici iş göremezlik ödeneği aldığı sürede atıfet kabilinde yapılan ödemeler,

çalışılan sürelerde ödenen ücretler olarak prime tabi tutulur. İstirahatli olunan süre için bu fıkranın (c) ve (ç) bentlerine göre ödenen günlük fark tutarının, günlük sigorta primine esas kazancın alt sınırının altında kalması durumunda günlük alt sınıra yükseltilir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.97/2).

## B U N U B İ L İ Y O R M U S U N U Z ?

Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir (İş Kanunu m.48). Yani, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş yerinizde sigortalınıza aylık ücret ödüyorsanız, sigortalınızın istirahatli kalarak SGK' dan geçici iş görmezlik ödeneği alması halinde, bireysel iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde ücretin tam ödeneceği öngörülmüşse sigortalıya aylık ücretini ödemekle yükümlüsünüz. Sigortalı SGK' dan aldığı ödeneği size iade etmek durumundadır. Bu durumda, söz konusu aylık ücret ödemesinden sosyal sigorta primi kesmek ve Kuruma ödemek zorundasınız.

### 3.9. Sigortalının İşten Ayrılması Halinde Yükümlülüğünüz

Çalıştırdığınız sigortalının işten ayrılması halinde, en geç 10 gün içinde sigortalınızın işten ayrıldığını Kuruma elektronik ortamda bildirmek zorundasınız (bkz. <https://uyg.sgk.gov.tr/SigortalıTescil/amp/loginldap>). Söz konusu bildirmenin 10 gün içinde yapılmaması halinde her bir sigortalı için yürürlükteki asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası ödemek zorunda kalırsınız.



# 4

## İş Yerinin ve İş Yeri Kayıtlarının Denetimi

İşyeriniz ve iş yeri kayıtlarınız Kurumun denetim elemanları tarafından her zaman denetlenebilir. Denetimin birden fazla amacı vardır. Bunlar; işverenlerin ve sigortalıların Kurum mevzuatına uygun hareket

etmediklerini belirlemek, kayıt dışı istihdamı ve sosyal sigorta su-  
iistimallerini önlemek, uygulamada karşılaşılan sorunlar ile ilgili işverenlere ve sigortalılara rehberlik etmektir.



## BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

- Sosyal güvenlik kurumu denetim elemanlarının işyerinizde yapacağı denetimi engellemenin veya denetim elemanına cebir ve şiddet kullanmanın cezasının idari para cezası ve hapis olduğunu biliyor musunuz?
- Denetim elemanlarının 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun uygulanmasından doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında işverenler, sigortalılar, iş yeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler görevlerini yapmasına engel olamazlar; engel olanlar hakkında eylemleri başka bir suç oluştursa dahi, asgari ücretin 5 katı tutarında idari para cezası uygulanmaktadır (5510 sayılı Kanun m.102).
- Prim Borçlarına İtiraz: Tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içinde Kuruma itiraz edebilirsiniz. İtirazınızın reddi halinde, kararın tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içerisinde yetkili iş mahkemesine başvurabilirsiniz.
- İdari Para Cezalarına İtiraz: Tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde Kuruma yapılır. İtirazınızın reddi halinde kararın size tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirsiniz.



## DİKKAT

**1 ay ile 30 gün aynı süre değildir.**

Yetkili Mahkemelere başvuru süresi açısından farklılık bulunmaktadır. Örneğin, prim borcu ve idari para cezasının aynı gün (02 Mart 2015 tarihinde) tarafınıza tebliğ edildiğini varsayalım. Prim borçlarına itiraz için süre bir ay sonra, yani 02 Nisan 2015 tarihinde dolacak iken; idari para cezalarına itiraz için süre 30 gün sonra, yani 31 Mart 2015 tarihinde dolacaktır.



## 4.1. Kimler İş Yerini ve İş Yeri Kayıtlarını Denetleyebilir?

İşyerinizi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yönünden Kurumun denetlemeye ve kontrole yetkili denetim elemanları, Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri denetleyebilir. Bunun yanı sıra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri, diğer kamu kurumlarının denetim elemanları (örneğin, vergi dairesi başkanlıklarının yoklamaya yetkili uzmanları, vergi müfettişleri vb.), kendi

mevzuatları gereği iş yerinizde yapacakları denetimlerde, iş yerinizde çalışanların sosyal sigorta bildirimlerinin yapıp yapılmadığını kontrol etmek ve yaptıkları tespitleri Kuruma göndermekle yükümlüdürler. İşyerine gelen denetim elemanı, size Kurum tarafından onaylı fotoğraflı kimlik belgesini gösterdikten ve kendini tanıttıktan sonra denetime başlayacaktır.

## 4.2. Denetimin Nedenleri

İşyeriniz pek çok nedenle denetlenebilir. Aşağıda bu nedenler hakkında kısa bilgiler verilmektedir.

rının mutabık olup olmadığını kontrol eder.

### 4.2.1. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Soruşturma Ve Kayıtların İncelenmesi

Söz konusu denetimdeki amaç, iş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin gerçeği yansıtmadığını, olayın iş kazası olup olmadığını araştırmaktır. Bununla beraber, denetim elemanı kazanın meydana gelmesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı davranışının bulunup bulunmadığını, üçüncü kişilerin ve sigortalının sorumluluğunun olup olmadığını araştırır. Olayla ilgili kazalı ve görgü tanıkları ile işveren ve varsa vekillerinin ifadelerine başvurur. İşyerinde inceleme yapar. Ayrıca iş yeri kayıtlarını (ücret bordroları/hesap pusulaları, yasal defterler, sigortalı dosyaları vb.) da inceleyerek Kuruma bildirilen sigortalı kazanç ve gün sayıları ile iş yeri kayıtları

### 4.2.2. Kayıt Dışı İstihdamın Kayıt Altına Alınması

Kurumun en önemli amaçlarından biri kayıt dışı istihdamı kayıtlı hale getirmektir. Kurum kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu sektör, bölge bazında denetimler planlar. Denetimler iş yeri ziyaretleri şeklinde olabileceği gibi, Kuruma yapılan işin nevi, iş yerinin kapasitesi, bünyesinde kullanılan teknoloji dikkate alınarak asgari işçilik miktarının bildirilip bildirilmediğinin araştırılması şeklinde de olabilir.

Sigortalıların çalışmalarının Kuruma hiç bildirilmediği veya gün ya da ücret olarak eksik bildirildiği yönünde ALO-170 ya da dilekçe yoluyla Kuruma gelen yakınma, ihbar ve şikayetler de derhal değerlendirmeye alınır. Bu nedenle de iş yeriniz denetlenebilir.

### 4.3. Sosyal Sigorta Suiistimalleri ile Mücadele

Sosyal sigorta suiistimalleri pek çok farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir. Bunlardan en önemlisi iş yerinde fiilen çalışmadığı halde sosyal sigorta edimlerinden yararlanmak için çalışmış gibi Kuruma bildirilen sahte sigortalıların tespitidir. Yine, prim teşviklerinden yararlanmak için iş yerinin ya da sigortalıların çalıştığı yerin yanlış bildirilmesi, işsizlik sigortası ödeneği alan kişilerin çalıştırılması gibi sosyal sigorta suiistimallerini engellemek için de iş yeri denetlenebilir.

### 4.4. İhale ya da İnşaat Konusu İşyerlerinin Devamlı İş Yeri İşçileri ile Yapılıp Yapılmadığının İncelenmesi

İhale ya da inşaat konusu işyerlerinde iş alan işveren ayrı bir iş yeri dosyası açtırmayıp işini devamlı iş yeri işçileri ile yaptırdığını iddia ediyorsa, bu iddia Kurum denetim elemanları tarafından incelenir. Bunun için, işi devamlı işçiler ile yaptığını iddia eden işverenin iş yerinde fiili denetim yapılır ve iş yeri kayıtları incelenir. İş yeri kayıtlarında ihale ya da inşaat konusu işin yapıldığı dönemde başka işlerin yapılıp yapılmadığı, devamlı iş yeri işçileri ile dışarıdan işçi almaksızın söz konusu işin yapılıp yapılamayacağı araştırılır.

### 4.5. Denetim Şekilleri ve İşverenin Denetimle İlgili Yükümlülükleri

Denetim temelde dört şekilde gerçekleştirilebilir. Bunlar iş yerinde Kurum denetim elemanları tarafından fiili denetim yapılması, iş yeri kayıtlarının incelenmesi, soruşturma ve asgari işçilik uygulaması şeklinde gerçekleşebilir.

#### 4.5.1. Fiili Denetim Ve Fiili Denetimde İşverenin Denetim Konusunda Gerekli Kolaylığı Sağlama Yükümlülüğü

Fiili denetim, Kurumun denetim elemanının iş yerini ziyaret ederek, iş yerinde çalışan kişilerin sigortalılık durumuna ilişkin araştırması şeklinde gerçekleşir. Denetim elemanı, fiili denetim sırasında iş yerinin tüm bölümlerine serbestçe girmeye ve çalışanların ifadelerine

başvurmaya yetkilidir. Denetim sonucunda iş yerinde çalışanların kimlik bilgileri, işe giriş tarihleri ve aldıkları net ya da brüt ücretin yer aldığı, çalışan ve işvereni ile denetim elemanının imzalarını içeren bir iş yeri durum tespit tutanağı tanzim edilir. Tutanağın bir nüshası işverene ya da vekiline verilir. Fiili denetim sırasında zorluk çıkarılması halinde, Kurum denetim elemanları, mülki amirlerden (Vali, Kaymakam) ve kolluk kuvvetlerinden (polis, jandarma) yardım isteyerek işyerine kolluk marifetiyle de girebilir. Bu nedenle, denetim esnasında denetim kolaylık gösterilmesi (iş yerinin bütün bölümlerinin gösterilmesi, iş yerindeki tüm çalışanlarla görüşmesinin sağlanması gibi) gerekmektedir.



## BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

### SOSYAL GÜVENLİK KURUMU DENETİM ELEMANLARININ İŞYERİNİZDE YAPACAĞI DENETİMİ ENGELLEMENİN VEYA DENETİM ELEMANINA CEBİR VE ŞİDDET KULLANMANIN CEZASININ İDARİ PARA CEZASI VE HAPİS OLDUĞUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun uygulanmasından doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında işverenler, sigortalılar, iş yeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler görevlerini yapmasına engel olamazlar. Engel olanlar hakkında eylemleri başka bir suç oluştursa dahi, asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanmaktadır (5510 sayılı Kanun m.102).

Denetim elemanlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, iş yeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler fiil daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde Türk Ceza Kanununun 265 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre cezalandırılır. Ayrıca bu suçu işleyenler hakkında ayrıca asgari ücretin on katı tutarında idari para cezası uygulanır (5510 sayılı Kanun m.102).



Şekil 3. SGK İş Yeri Durum Tespit Tutanağı

SGK		İŞYERİ SİCİL NUMARASI														
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU İŞYERİ DURUM TESPİT TUTANAĞI		M	İŞKÖLÜ KODU	ÜNİTE KODU YENİ	ESKİ	SIRA NUMARASI	İL KODU	İLÇE KODU	KONTRAKT NUMARASI	ARACI KODU						
GÖREY EMRİNİN ÇIKTI İÇİ BİRİM		GÖREY EMRİNİN TARİHİ				SAYISI	CİLT No:	Seri No:	Sıra No:							
Adı ve Soyadı/Unvanı		MÜKELLEFİN / İŞVERENİN / İŞVEREN VEKİLİNİN / ARACININ / SİGORTALIYI DEVR ALANIN														
Vergi Kimlik No (*)																
Doğum Yeri/Doğum Tarihi																
Baba Adı/Ana Adı																
Vergi Dairesi Adı/Vergi Dairesi Kodu																
İşyeri Adresi/Yazışma Adresi																
Adres Numarası		Köy:			Bucak:			İlçe:			Şehir:					
Telefonu/E-Posta adresi																
Yoklama / Tespit Durumu																
Yoklama / Tespit Konusu		1-Denetim				2-İşe Başlama				3-İşl. Brakma						
		4-Nakil Nedeniyle İşe Başlama				5-Nakil Nedeniyle Terk				6-Diğer						
<b>TESPİT EDİLEN HUSUSLAR</b>																
ADRESTE BULUNAMADI		YENİ ADRES:														
İşyerinde Yapılan İşin Niteliği		ÇALIŞMA OLUP, OLMADIĞI				FAAL		GAYRİFAAL								
İşin Niteliğinin Değişme Tarihi (Var İse)		İŞYERİ														
BİLANÇO		İŞLETME		DİĞER			ACIK	KAPALI	TESCİLLİ	TESCİLSİZ						
İŞE BAŞLAMA/İŞL. BIRAKMA (NAKİLDE GİŞİLİK TARİHİ)		GÜN	AY	YIL	VERGİ KİMLİK NO (*)			ADI SOYADI / UNVANI								
FAALİYET ADI		İŞYERİ ADRESİNDE FAALİYET GÖSTEREN BAŞKA MÜKELLEF VAR İSE														
NAKİL İSE GİDİLEN VERGİ DAİRESİ		VERGİ KİMLİK NO (*)														
İŞYERİ TÜRÜ (V.U.K. Mad. 156)		ADI SOYADI / UNVANI														
İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ		GÜN	AY	YIL	VERGİ KİMLİK NO (*)			ADI SOYADI / UNVANI								
İŞLETME TASFIYEDE İSE TASFIYEME GİRİŞ TARİHİ																
TASFIYE MEMURUNUN ADI SOYADI		TASFIYE MEMURUNUN ADRESİ/TELEFONU														
İŞYERİNİN MÜKELLEP DURUMU		İŞYERİNİN İMRAK VE İKRAK TARİHİ														
MÜKELLEPİN ADI SOYADI (UNVANI)						GAYRİSAPAT KEŞA TUTARI (AYLIK)			GAYRİSAPAT KEŞA TUTARI (YILLIK)							
MÜKELLEPİN VERGİ KİMLİK NO						GAYRİSAPAT KEŞA TUTARI (AYLIK)			GAYRİSAPAT KEŞA TUTARI (YILLIK)							
BİR ADRESİNDE İKRAK/İNTİHALEME V.B. BİREBİRİ						GAYRİSAPAT KEŞA TUTARI (AYLIK)			GAYRİSAPAT KEŞA TUTARI (YILLIK)							
İŞYERİNİN ÇALIŞAN SÜİ SAYISI						GAYRİSAPAT KEŞA TUTARI (AYLIK)			GAYRİSAPAT KEŞA TUTARI (YILLIK)							
Sıra No	T.C. Kimlik No/ Sigorta Sicil No	Adı	Soyadı	Baba Adı	Ana Adı	Doğum Yeri Tarihi		İşe Giriş Tarihi	Ücretin Şekli (Günlük, Aylık, vs.)	Brüt Net Ücret	İmza					
TESPİT EDİLEN DİĞER HUSUSLAR:																
<p>Bu tutanak, ...../...../..... günü saat, ..... - ..... 'de üç nüsha olarak düzenlenmiş, yapılan tespitlerin doğru olduğu taraflarca okunup anlaşıldıktan sonra, müstakem imzalanarak, bir nüshası mükellefe / işverene / işveren vekiline / aracıya / sigortalıya devir alına verilmiştir. Bu tutanaka yazılı bilgilerin doğru olduğunu beyan ve kabul ederim.</p>																
MÜKELLEFİN/İŞVERENİN/İŞVEREN VEKİLİNİN/ARACININ ADI ve SOYADI İMZASI ve KAŞESİ					TANIK VARSA ADI ve SOYADI İMZASI					DURUM TESPİTİ YAPANIN ADI ve SOYADI İMZASI ve KAŞESİ						
(*) T.C. vatandaşları gerçek kişilerde T.C. kimlik numarası, yabancı kimlik numarası bulunan yabancı gerçek kişilerde yabancı kimlik numarası yazılacaktır.																

#### 4.5.2. Araştırma- Soruşturma

Soruşturma, işveren, sigortalı ve üçüncü kişilerin sosyal sigorta mevzuatı ile ilgili bir konuda bilgilerine başvurulması ve sigorta olaylarının aydınlatılması amacıyla yapılır. Kurum denetim elemanı, Kuruma çalışması bildirilen ya da bildirilmeyen bir kişinin o iş yerinde gerçekten çalışıp çalışmadığını soruşturabilir. Bununla birlikte, bir olayın iş kazası olup olmadığı da araştırılabilir.

#### 4.5.3. İş Yeri Kayıtlarının İncelenmesi ve İşverenin Yüklülükleri

İş yeri kayıtları, ücret bordrosu/ücret hesap pusulası, yasal defterler (yevmiye, büyük defter ya da işletme defteri), işçi özlük ve sigorta dosyaları, gider belgelerinden (fatura, sevk irsaliyesi, gider pusulası vb.) oluşur. İş yeri kayıtlarındaki sigortalı gün sayıları ve sigortalının kazançları, Kuruma bildirilen kayıtlar ile çapraz denetime tabi tutulur. Kuruma bildirilmeyen sigortalılık niteliğine haiz bir çalışmanın ya da bildirilmeyen bir kazancın olup olmadığı araştırılır. İş yeri kayıtlarınız asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak da denetlenebilir. İş yeri kayıtlarınızla ilgili idari para cezası ile karşılaşmamanız için dikkat etmeniz gereken iki önemli husus vardır. İlki, iş yeri kayıtlarınızın Kurum denetim elemanları tarafından istenmesi halinde ibrazı, ikincisi ise iş yeri kayıtlarınızın geçerli olmasıdır.

#### 4.5.3.1. İş Yeri Kayıtlarının İbrazı

Kurum denetim elemanları, denetim için gösterdiğiniz yeri uygun görmeyebilir ve kayıtlarınızı denetim elemanın ofisine getirmenizi isteyebilirler. Denetim elektronik ortamda kayıtlarınızın incelenmesi şeklinde de yapılabilir. Denetim elemanlarının istemeleri hâlinde işverenler, bilgisayar ortamında sakladığı iş yeri kayıt ve belgelerini manyetik ortamda verirler. İşveren, Kurumun denetim

elemanlarına uygun donanım ve yazılımları, terminallere ulaşım imkânlarını ve uzman personeli sağlamak zorundadır (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.107/3). Kayıtların ibraz edilmemesinin cezası;

- Bilanço esasına göre defter tutan işverenler için 12 Asgari Ücret,
- Diğer defterleri tutan işverenler için 6 Asgari Ücret,
- Defter tutmak zorunda olmayan işverenler için 3 Asgari Ücret'tir.

#### 4.5.3.2. İş Yeri Kayıtlarının Geçerliliği

İş yeri kayıtlarınızın geçerliliği kavramı, Kuruma bildirdiğiniz sigortalıların gün sayıları, sigorta primine esas kazançlarının geçerli sayılabilecek iş yeri kayıtları ile mutabık, yani aynı olması anlamına gelir.

Aşağıda sayılan kayıtlar ve haller, kayıt geçersizliğini oluşturur:

- 1- Kanuni tasdik süresi geçtikten sonra tasdik ettirilmiş olan defterlerin tasdik tarihinden önceki kısmı,
- 2- İlgili giderlerin işlenmemiş olduğu tespit edilen defterler,
- 3- Sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançların kesin olarak tespitine imkân vermeyecek şekilde usulsüz veya noksan tutulmuş defterler geçersiz sayılır.
- 4- Ayrıca herhangi bir ay için sigorta primleri hesabına esas tutulması gereken kazançların ve kazançlarla ilgili ödemelerin (sigorta primine esas kazancın ödemeye bağlı olduğu durumlar dahil) o ayın dahil bulunduğu hesap dönemine ait defterlere işlenmemiş olması da kayıt geçersizliğini oluşturur.

Geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için, aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uy-

gulanır. Kullanılmaya başlanmadan önce tasdik ettirilmesi zorunlu olduğu halde tasdiksiz tutulmuş olan defterler geçerli sayılmaz ve tutmakla yükümlü bulunan defter türü dikkate alınarak ibraz etmeme cezası uygulanır (5510 sayılı Kanun, m.102).

Ayrıca ibraz ettiğiniz ücret ödeme bordrosunda aşağıdaki unsurların bulunması gerekir:

- 1- İşyerinin sicil numarası,
- 2- Bordronun ilişkin olduğu ay,
- 3- Sigortalının adı ve soyadı,

#### 4.6. Denetim Sonuçlarına İtiraz

Denetim sonuçlarına itiraz, denetim sonucunda çıkarılan prim borçlarına ve idari para cezalarına olmak üzere iki şekilde yapılabilir.

##### 4.6.1. Prim Borçlarına İtiraz

Kurumun denetim elemanlarının yaptığı denetimlere ya da tarafınıza tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içinde, Kurumun ilgili birimine itiraz edebilirsiniz. İtirazınız, takibi durdurur. İtirazınızın reddi halinde, kararın tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içerisinde yetkili iş mahkemesine başvurabilirsiniz. Yetkili mahkemeye başvurulması, prim borcunuzun takip ve tahsilini durdurmaz. Mahkemenin Kurum lehine karar vermesi halinde, 88. ve 89. maddelerin prim borcuna ilişkin hükümleri uygulanır (5510 sayılı Kanun m.86)

##### 4.6.2. İdari Para Cezalarına İtiraz

İdari para cezaları tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde Kuruma ya da Kurumun ilgili hesaplarına yatırılır veya aynı

- 4- Sigortalının sosyal güvenlik sicil numarası,
- 5- Ücret ödenen gün sayısı, sigortalının ücreti, ödenen ücret tutarı ve ücretin alındığına dair sigortalının imzası (makbuz mukabilinde veya banka kanalıyla yapılan ödemeler için imza şartı aranmaz).

Ücret ödeme bordrosunda yukarıdaki hususların bulunmaması halinde iş yeri kayıtlarınız geçersiz sayılacaktır. Her bir geçersiz ücret tediye bordrosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır.

süre içinde bu cezalar için Kuruma itiraz edilebilir. İtiraz, takibi durdurur. Kurumca itirazınız reddedilirse, kararın size tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirsiniz. Bu süre içinde başvurunuzu yapmamanız halinde, idari para cezanız kesinleşir.

İdari para cezalarının, Kuruma itiraz edilmeden veya yargı yoluna başvurulmadan önce tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde peşin ödenmesi halinde, idari para cezasının dörtte üçü tahsil edilir. Peşin ödeme, idari para cezasına karşı yargı yoluna başvurma hakkını etkilemez.

Mahkemeye başvurmanız, idari para cezasının takip ve tahsilini durdurmaz. Tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde ödenmediğiniz idari para cezaları, 89. madde hükmü gereğince hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte sizden tahsil edilir. İdari para cezaları on yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar (5510 sayılı Kanun m.102).



5

## İdari Para Cezaları

Aşağıda tablo halinde yükümlülüklerinizin yerine getirilmemesi halinde uygulanacak idari para cezaları hakkında özet bilgi verilmiştir.



### Yükümlülüklerinizin yerine getirilmemesi halinde uygulanacak idari para cezaları

	Fiil	İdari Para Cezası
Sigortalı işe giriş bildirgesinin işveren tarafından	Yasal süreyi 30 gün geçtikten sonra verilmesi	Her bir sigortalı için 1 asgari ücret
	Yasal süreyi 30 gün geçmeden verilmesi	Her bir sigortalı için 1/4 asgari ücret
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmemesinin kurumca tespit edilmesi		Her bir sigortalı için 2 asgari ücret
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmemesinin kurumca tespit edildiği ya da kamu kurum ve kuruluşlarından alınan belgelerden tespit edilmesi halinde ilgili idarenin yazısının kuruma intikal ettiği tarihi takip eden bir yıl içerisinde tekrarlanması		Her bir sigortalı için 5 asgari ücret
İş yeri bildirgesinin yasal süre içinde verilmemesi	Bilanço esasına tabi işyeri	3 asgari ücret
	Diğer defterlere tabi iş yeri	2 asgari ücret
	Deftere tabi olmayan iş yeri	1 asgari ücret
İş yeri bildirgesinin işveren tarafından 30 gün geçmeden verilmesi	Bilanço esasına tabi işyeri	3/4 asgari ücret
	Diğer defterlere tabi	1/2 asgari ücret
	Deftere tabi olmayan	1/4 asgari ücret
Aylık prim ve hizmet belgesi / Asıl (İşverence verilmesi)		Aylık asgari ücretin 2 katını geçmemek kaydıyla sigortalı Sayısı Başına Asgari Ücretin 1/5'i
Aylık prim ve hizmet belgesi /Ek	İşverence verilmesi	Aylık asgari ücretin 2 katını geçmemek kaydıyla sigortalı sayısı başına asgari ücretin 1/8'i
	Kurumca resen düzenlenmesi	Aylık asgari ücretin 2 katını geçmemek kaydıyla asgari ücretin yarısı
Aylık prim hizmet belgesi (Ek / Asıl) (Mahkeme kararına, denetim raporu ve kamu idarelerinin belgelerine göre eksik gün ve kazanç bildirim olmasi hali)		2 asgari ücret
Denetim sonucu ortaya çıkan asgari işçilik tutarının mal edildiği her ay için		2 asgari ücret
İş yeri kayıtlarının 15 gün içinde ibraz edilmemesi	Bilanço esasına göre deftere tabi	12 asgari ücret
	Diğer defterleri tutanlar	6 asgari ücret
Defter tutmakla yükümlü değil iseler, asgari ücretin üç katı tutarında		3 asgari ücret
Ücret bordrosundaki her bir geçersizlik		Asgari ücretin yarısı
Defterdeki her bir geçersizlik hali		Asgari ücretin yarısı
Denetimin engellenmesi halinde		5 asgari ücret
Denetimin engellenmenen cebir ve şiddet içermesi halinde		10 asgari ücret
Sigortalı işten ayrılış bildirgesinin yasal süre içinde verilmemesi		Her bir sigortalı için asgari ücretin 1/ 10'u
Sigortalının meslek adı/kodunun gerçeğe aykırı bildirilmesi halinde <sup>1</sup>		Her bir iş yeri için aylık asgari ücreti geçmemek asgari ücretin onda biri

<sup>1</sup> Söz konusu idari para cezası, 1 Temmuz 2018 tarihinden itibaren geçerli olacaktır.





## BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

### İDARİ PARA CEZASI İNDİRİMLERİ OLDUĞUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

İdarî para cezalarını, Kuruma itiraz etmeden veya yargı yoluna başvurulmadan önce tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde peşin ödemeniz halinde, idari para cezasının dörtte üçünü ödersiniz. Peşin ödeme, idari para cezasına karşı yargı yoluna başvurma hakkını etkilemez.

Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresi geçtikten sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların ilgililerce, yapılacak tebligat tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, sigortalı işe giriş ve işten ayrılış bildirgeleri ile işyeri bildirgelerinin yasal süresi içinde bildirilmemesinden/verilmemesinden kaynaklanan fillere öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.

- Bir İşyerinde 1 yıl boyunca Sigortasız Bir İşçi Çalıştırdığı Tespit Edilen İşverenin Kuruma Ödeyeceği Tutarlar:\*
- (\* Sigortasız işçi çalıştırma filininin 2018 yılında gerçekleştiği varsayılmıştır.) (Gecikme zammı ve gecikme faizleri hesaplanmamıştır.)
- Sigortasız işçiyi çalıştıran işverenin ödeyeceği yaklaşık idari para cezası+prim =61.899,75 TL\*
- Sigortalı çalıştıran işverenin ödeyeceği prim (5 puanlık indirimle birlikte)=7.915,00 TL.

\* Sigortasız işçi çalıştırma filininin 2018 yılında gerçekleştiği varsayılmıştır. Gecikme zammı ve gecikme faizleri hesaplanmamıştır. Ayrıca bu tutarlar denetimin içeriği ve tutmakta olduğu defter türüne göre daha fazla olabilmektedir.



Yükümlülükler		Kuruma Bildirim Zamanı	Yapılma Durumu
İş yerinin bildirim ve e-sigorta şifresi alınması	En geç işçi çalıştırılmaya başlandığı gün		
İş yerinin devir alınması hâlinde bildirim iş yerinin adres değişikliği hâlinde bildirim (Adres değişikliğinin aynı il sınırları içinde olması hâlinde yazılı bildirim yeterlidir.)	Yeni işveren iş yerini devraldığı veya iş yerinin başka ile nakledildiği tarihi takip eden 10 gün içinde		
Adi şirkete yeni ortak alınması hâlinde	Yeni ortağın alındığı tarihi takip eden 10 gün içinde		
Şirketlerin nevilerinin değişmesi, birleşmesi veya başka şirkete katılması durumunda	Ticaret siciline tesciline ilişkin ilan tarihini takip eden 10 gün içinde		
İş yerinin miras yoluyla mirasçılara intikali hâlinde	Mirasçılar arasında iseniz, ölüm tarihinden itibaren en geç 3 ay içinde işe başlamadan önce		
Sigortalı için işe giriş sağlık raporu alınması	İşe başlamadan önce		
Sigortalının bildirim	En geç çalışmaya başlamadan önce		
Sigortalı için işçi özlük dosyası düzenlenmesi (İş yeri İş Kanunu'na tabi ise)	Sigortalı çalıştığı sürece		
Alt işverenin, asil işverenin iş yerinde çalıştığı sigortalıları, kurumdan alacağı özel bir numara ile asil işverenin kayıtlı olduğu dosyadan bildirmesi	Her ay		
Alt işverenin asil işverenle aralarında yaptıkları sözleşmenin kuruma ibrazı	İzleyen ayın 23'üne kadar		
Sigortalıya ödenen ücretlerin yasal defterlere kaydı ve iş yeri kayıtları ile mutabakatı	Her ay		
Aylık prim ve hizmet belgesi verilmesi	İzleyen ayın 23'üne kadar		
Sigorta prim teşviklerinden yararlanma koşullarının uygulanmasını kontrol etme	Her ay		
Eksik gün nedeninin bildirilmesi	İzleyen ayın 23'üne kadar		
Kuruma gerekli asgari işçilik miktarının bildirilmesi	İnşaat iş yerinin faaliyet dönemi içinde izleyen ayın son gününe kadar		
Sigorta primlerinin ödenmesi	Sigortalı çalıştığı sürece		
Sigortalı ile ilgili olarak ilgili kanunlar gereği iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması	Kazadan sonraki 3 iş günü içinde (Kolluk kuvvetlerine derhâl)		
Sigortalının geçirdiği iş kazasının bildirilmesi	Meslek hastalığının öğrenildiği tarihten itibaren (öğrenildiği gün dahil) 3 iş günü içinde		
Sigortalının meslek hastalığının bildirilmesi	Derhâl		
Sigortalının geçirdiği iş kazasının gerçeğe uygun bildirilmesi	İstirahat süresinin bitim tarihinin içinde bulunduğu aya ait aylık prim hizmet belgesinin verileceği son gün mesai bitimine kadar		
İş kazası geçiren sigortalıya gerekli sağlık yardımlarının yapılması	İstirahat süresinin bitim tarihinin içinde bulunduğu aya ait aylık prim hizmet belgesinin verileceği son gün mesai bitimine kadar		
Geçici iş göremezlik ödeneginin ödenmesi esnasında sigortalının istirahatlı olduğu dönemde iş yerinde çalışıp çalışmadığının bildirimi	İstirahat süresinin bitim tarihinin içinde bulunduğu aya ait aylık prim hizmet belgesinin verileceği son gün mesai bitimine kadar		
Geçici iş göremezlik ödeneginin ödenmesi esnasında sigortalının kazanca hesabına girilen döneme ilişkin aylarda, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arazi ödemelerin bildirimi	İstirahat süresinin bitim tarihinin içinde bulunduğu aya ait aylık prim hizmet belgesinin verileceği son gün mesai bitimine kadar		
Sigortalının viziteye çıktığı/istirahatin başladığı tarih itibarıyla prim ödeme hâlinin devam edip etmediğinin bildirimi	İşten ayrıldığı tarihten itibaren 10 gün içinde		
Sigortalının işten çıkış bildirimi	Tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde		
Denetim elemanlarının istemesi hâlinde iş yeri kayıtlarının ibraz edilmesi	Defter kullanılmaya başlamadan önce		
Yasal defterlerin onayı	Her ay		
Ücret bordrolarında iş yerinin sicil numarasının yazılmış olması	Her ay		
Ücret ödeme bordrosunun ilişkin olduğu ayın yazılmış olması	Her ay		
Ücret ödeme bordrolarında sigortalının adı soyadının yazılmış olması	Her ay		
Ücret ödeme bordrolarında sigortalının sosyal güvenlik sicil numarasının yazılmış olması	Her ay		
Ücret ödeme bordrolarında ücret ödenen gün sayısının yazılmış olması	Her ay		
Ücret ödeme bordrolarında ücretin imzasının bulunması (mabuz karşılığı, ödemeler ile bankalar kanalı ile yapılan ödemeler hariç)	Her ay		
İş yerine denetime gelen kurumun denetim elemanlarına gerekli kolaylığın gösterilmesi	Denetim esnasında		
Sigortalı çalışmadığının bildirimi	Sigortalı çalışmadığı takdirde, sigortalı çalıştırmaya son verilen tarihten itibaren 15 gün içinde		
Alt işverenin çalıştığı sigortalılar ile ilgili Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve İkincil mevzuatı gereği yerine getirmesi gereken tüm yükümlülüklerin bir kez de asil işveren tarafından kontrol edilmesi	Her ay		
4857 sayılı İş Kanununa göre geçici iş ilişkisi çerçevesinde devir ettiğiniz sigortalınız ile ilgili Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve İkincil mevzuatı gereği yerine getirmesi gereken tüm yükümlülüklerin bir kez de devir eden işveren olarak sizin tarafınızdan kontrolü	Her ay		



7

## İlgili Mevzuat

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu  
5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanun  
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu  
4857 sayılı İş Kanunu  
6735 sayılı Uluslararası İşgücü kanunu

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği  
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği  
Asgari Ücret Yönetmeliği

Ruhsat Vermeye Yetkili Mercilerce Verilen Ruhsatların Sosyal Güvenlik Kurumuna Gönderilmesi İle Geçici İskan Veya Yapı Kullanma İzin Belgesinin Verilmesinde İlişiksizlik Belgesinin Aranılması Hakkında Tebliğ

Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme Ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Genel Destek Programı Uygulama Esasları, <http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1230/genel-destek-programi>

Yabancıların Çalışma İzinleri Uygulama Yönetmeliği

**Konu ile ilgili mevzuatın güncel hali için lütfen [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr) ve [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr) adreslerini ziyaret ediniz.**

“sosyal güvenlik  
varsa ben de varım”

Bu çalışma Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi (KİDEP) kapsamında hazırlanmış olup, Esnafımıza Sosyal Güvenlik alanında yol göstermesi planlanmıştır. KİDEP, Mili kaynaklı bir projedir. Söz konusu proje, Avrupa Birliği ile ortak hazırlanmış ve yakın tarihte sonlanmış KITUP I ve KITUP II projelerinin başarılarından esinlenerek hazırlanmıştır.

Bu proje ile genel hedef, çalışanları, işverenleri ve toplumun ilgili kesimlerinin bilgilendirilmesi ve denetimi verimliliğini artırarak daha verimli hale getirilmesi yoluyla Türkiye de kayıt dışı istihdamın azalmasına katkıda bulunmaktadır. Yine farkındalık artırma faaliyetleri ile toplumun, kayıt dışı çalışmanın olumsuz sonuçları, sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri konularında bilgi ve bilinç düzeyinin artırılmasına katkıda bulunmak, gelecek nesilleri sosyal güvenliğin önemi konusunda bilgilendirilmelerini sağlamaktır.






Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi  
Projesi (KİDEP)



**ESNAF VE SANATKARIN SOSYAL  
GÜVENLİĞİ VE İŞVEREN REHBERİ**

Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından  
İşveren Rehberi

-  [facebook.com/kidepkadim](https://facebook.com/kidepkadim)  
 [twitter.com/kidep\\_kadim](https://twitter.com/kidep_kadim)  
 [instagram.com/kidep\\_kadim](https://instagram.com/kidep_kadim)

"Bu yayın Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonun katkılarıyla hazırlanmıştır."





Sosyal güvenceniz,  
varlığınız olsun

**Sigortasız çalışmaya  
Hep birlikte son verelim.**

**Daha huzurlu bir toplum,  
Daha güçlü Türkiye için,  
Kayıt dışı çalışmayın, Kayıt dışı çalıştırmayın!**

*Sigortalı Hayat  
Bereketli Hayat*

*Sigortanı Yaptır, Sosyal Güvenlikten Faydalan.*

