



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

womenUp
KAYITLI KADIN İSTİHDAMININ
DESTEKLENMESİ PROJESİ

SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI AÇISINDAN İŞVEREN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİSTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU



T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

womenup
KAYITLI KADIN İSTİHDAMININ
DESTEKLENMESİ PROJESİ

SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI AÇISINDAN İŞVEREN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır.
Bu yayının içeriğinden "T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu" sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde
Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.

ANKARA
Aęustos 2024

İÇİNDEKİLER

Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşveren Hak ve Yükümlülükleri	03-18
Prim Teşvik, Destek ve İndirimleri	19-30
İşyerinin ve İşyeri Kayıtlarının Denetimi	31-36
Kayıt Dışı İstihdam	37-40



SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI AÇISINDAN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİZ

Değerli işverenlerimiz;

Vergi kaydınızın başladığı anda sosyal güvenlik mevzuatı açısından kendi hesabına çalışan olarak sigortalılığınız başlar ve düzenli olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) prim ödeme yükümlüsü olursunuz.

İşveren olarak yükümlülükleriniz ise işçi çalıştırmakla başlar. Eğer işçi çalıştırmaya başlamışsanız sosyal güvenlik mevzuatı açısından artık bir işverensiniz demektir.

İşyerini Bildirme Yükümlülüğünüz

Açtığınız işyerlerini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığınız tarihte işyeri bildirgesi ile SGK'ya bildirmekle yükümlüsünüz. İşyeri bildirgesini SGK'ya e-sigorta yoluyla, kâğıt ortamında veya posta yolu ile gönderebilirsiniz. İşyeri kaydı ile ilgili işlemleri <https://uyg.sgk.gov.tr/stw/welcome.do> adresinden yapabilirsiniz.

İşyerini Bildirmezseniz

İşyeri bildirgenizi usulüne uygun veya süresi içinde vermezseniz;

- Bilanço esasına göre defter tutuyorsanız asgari ücretin üç katı tutarında,
- Diğer defterleri tutmakla yükümlüyseniz asgari ücretin iki katı tutarında,
- Defter tutmakla yükümlü değilseniz bir aylık asgari ücret tutarında, idari para cezası ödemek zorunda kalırsınız.





BİLİYOR MUSUNUZ?



İşyerinizin nakli, devredilmesi, başka bir işyeri ile birleşmesi, adi şirketlerde yeni ortak alınması gibi durumlarda, 10 gün içinde işyeri bildirgenizi düzenlemeniz gerekir. İşyerinin miras yoluyla devri hâlinde 3 ay içinde mirasçıların işyeri bildirgesi düzenlemesi gerekir. İşyerinizi başka bir ile naklederseniz 10 gün içinde işyeri bildirgenizi vermeniz gerekir. Ancak il içi nakilde işyeri bildirgesi verilmez, bu durumda işverence eski ve yeni SGK birimine yazı ile bildirmesi yeterli olur.

İşçinin İşe Girişini ve İşten Ayrılışını Bildirme Yükümlülüğünüz

Sosyal güvenlik mevzuatına göre; işyerinde ücret karşılığı çalışan kişi sigortalı sayılır. Siz de bu kapsamda çalıştırdığınız işçileri en geç çalışmaya başladıkları tarihten 1 gün önce SGK'ya bildirmekle yükümlüsünüz. İnşaat, balıkçılık ve tarım işlerinde ise sigortalıyı en geç çalışmaya başladığı gün bildirebilirsiniz. Ancak işyerini yeni açmışsanız ve ilk defa işçi çalıştırmaya başlamışsanız çalıştırdığınız sigortalıları bildirmek için 1 ay zamanınız vardır.

Sigortalıları “*Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi*” ile SGK'ya bildirmekle yükümlüsünüz. Çalıştırdığınız sigortalıların işten ayrılması hâlinde bunu en geç 10 gün içinde “*Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi*” ile SGK'ya bildirmekle yükümlüsünüz. Sigortalı işe giriş ve ayrılış bildireceğini SGK'ya **e-sigorta** kanalıyla kolayca gönderebilirsiniz.

İşçinin İşe Girişini ve İşten Ayrılışını Bildirmezseniz

- Sigortalılara ait işe giriş bildirgesini belirtilen süre içinde veya belirlenen şekle ve usule uygun vermezseniz her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası ödemek zorunda kalırsınız.
- İşe giriş bildirgesinin verilmediğinin mahkeme kararından veya denetim ve kontrolle görevli memurlarca yapılan tespitlerden veya diğer kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması hâlinde her bir sigortalı için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası ödemek zorunda kalırsınız.
- Bir yıl içinde tekrar bildirge vermediğinizin anlaşılması hâlinde bu defa her bir sigortalı için asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası ödemek zorunda kalırsınız.
- İşten ayrılış bildirgesini işten ayrılış yapıldığı tarihten itibaren 10 gün içinde yapmamanız hâlinde her bir sigortalı için yürürlükteki asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası ödemek zorunda kalırsınız.

BİLİYOR MUSUNUZ?



İşyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ve işten ayrılış bildirgesini, bildirgenin veya belgenin yasal süresi geçtikten sonra kendiliğinizden 30 gün içinde vermeniz ve söz konusu cezaları yapılacak tebligat tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödemeniz hâlinde ceza, dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır. Cezayı tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde ödemeniz hâlinde %25'lik ayrıca bir indirimle gidilir.



DİKKAT!

İşe giriş ve işten ayrılış bildirelerini elektronik ortamda göndermek zorunludur. Bu nedenle elden veya posta yoluyla gönderilen bildireler süresinde verilmiş olsa dahi işverenlere idari para cezası uygulanır.



Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesini Verme Yükümlülüğünüz

Primlerin hesaplanması ve sigortalılara hizmet kazandırılması için çalıştırdığınız sigortalılara ilişkin her ay “*Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi*” vermekle yükümlüsünüz. Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin en geç ertesi ayın 26’ncı günü saat 23.59’a kadar yetkili vergi dairesine elektronik ortamda gönderilmesi gerekmektedir.

Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesini Süresinde Vermezseniz

Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesini belirlenen şekilde ve usulde vermezseniz veya belirlenen süre içinde vermezseniz her bir fiil için;

- Belgenin asıl olması hâlinde aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında,
- Belgenin ek olması hâlinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında,
- Ek belgenin SGK tarafından re’sen düzenlenmesi durumunda, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında,
- Belgenin mahkeme kararından, denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarca yapılan tespitlerden veya diğer kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden bildirilmediğinin veya eksik bildirildiğinin anlaşılması hâlinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın;
 - Bilânço esasına göre defter tutuyorsanız sigortalı başına asgari ücret tutarında,
 - Diğer defterleri tutmakla yükümlüyseniz sigortalı başına yarım asgari ücret tutarında,
 - Defter tutmakla yükümlü değilseniz sigortalı başına asgari ücretin 1/3’ü tutarında, idari para cezası ödemek zorunda kalırsınız.

DİKKAT!

Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinde çalıştırdığınız kişilerin;

- Günlerini ve ücretlerini (*işçinin hak ettiği brüt ücretini*)
- Eksik gün çalışmışsa eksik gün sebeplerini
- Fiilen yaptığı işe uygun meslek kodları mutlaka doğru olarak girilmelidir.

Bu bilgilerin gerçeğe aykırı olarak bildirilmesi durumunda idari para cezası uygulanır.



BİLİYOR MUSUNUZ?

Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi verilirken hata yapılması durumunda beyannamenin yasal verilme süresi içinde istenilen sayıda düzeltme beyannamesi verilebilir. Kanuni süresi içindeki düzeltme beyannameleri için damga vergisi tahakkuk etmez ve idari para cezası da uygulanmaz.

Primleri Ödeme Yükümlülüğünüz

İşyerinizde çalışan sigortalılarınıza verdiğiniz ücret karşılığı SGK'ya sigorta primi ödemekle yükümlüsünüz. İşçiye ödediğiniz brüt ücret üzerinden hesaplanan sigorta primi; sigortalı ve işveren hissesinden oluşur.

Aşağıdaki tabloda sigortalı ve işveren hisseleri karşılığında ödenen prim yüzdeleri yer almaktadır.

Primler	Sigortalı %	İşveren %	Toplam (Sigortalı + İşveren) %	Devlet
Uzun Vadeli Sigorta Kolları (Malullük, Yaşlılık, Ölüm Sigortası)	9	11	20	Toplam Uzun Vadeli Sigorta Kolları Priminin ¼'ü oranında Devlet Kuruma katkı sağlar.
Kısa Vadeli Sigorta Kolları (İş kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık, Analık)	-	2,25	2,25	
Genel Sağlık Sigortası	5	7,5	12,5	Toplam Uzun Vadeli Sigorta Kolları Priminin ¼'ü oranında Devlet Kuruma katkı sağlar.
İşsizlik Sigortası	1	2	3	%1
Toplam	15	22,75	37,75	
Emekli İşçi İçin Ödenen Sosyal Güvenlik Destek Primi + Kısa Vadeli Sigorta Kolları	7,5	24,75	32,25	

Ödenecek olan sigorta primi 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 ile özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen *prim/ katkı* payı tutarlarının bir kısmı sigorta priminden istisnadır.

Prim ödemelerinizi anlaşmalı bankalar aracılığıyla veya kredi kartı ile en geç takip eden ayın sonuna kadar yapmanız gerekmektedir. Ödeme süresinin son gününün resmî tatile rastlaması hâlinde prim tutarları en geç son günü izleyen ilk iş günü içinde ödenmelidir.

Primlerinizi Zamanında Ödemezseniz

Prim ve diğer alacakları süresi içinde ve tam olarak ödemezseniz; ilk 3 aylık sürede her bir ay için %3 oranında gecikme cezası uygulanır. Ayrıca borç ödeninceye kadar her ay için ayrı ayrı gecikme zammı hesaplanır.

DİKKAT!

Ücret dışında sigortalılara ödenmekte olan prim, ikramiye gibi her türlü ödemeler, ödenimin yapıldığı ayın kazancına dâhil edilerek prime tabi tutulmaktadır. Ayrıca, işverenlerce aynı yardımların sigortalılara nakden ödenmesi hâlinde (*örneğin yağ parası, un parası, ayakkabı parası, giyim yardımı gibi*) bu yardım tutarları ve yol yardımı/yol parası tutarı prime tabi tutulacaktır. Yemek yardımının işyerinde ticket veya kupon yoluyla yapılması halinde de bu tutarın %23,65'i sigortalının prime esas kazancından istisna tutulur. Ancak bu durumun, denetim elemanınca istenilmesi hâlinde fatura ibrazı yoluyla ispatlanması gerekir. Yemek yardımının nakit para şeklinde yapılması hâlinde ise istisna tutarını aşan kısım sigorta primine tabi olacaktır.

DİKKAT!

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 işyerinde haftada 30 saat ve altında yapılan çalışma, kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışan işçilerin ay içinde çalıştıkları saatler toplanır ve 7,5 saate bölünerek sigortalının ay içinde bildirileceği gün sayısı hesaplanır. Örneğin günde 3, ayda toplam 60 saat çalışan bir sigortalının bildirileceği gün sayısı $(60/7,5=8)$ 8 gün olacaktır ve bu süre dikkate alınarak prim ödenecektir.

BİLİYOR MUSUNUZ?

İşinizin Sigortalı Olması Basit Usulde Vergi Ödemenizi Etkilemez

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



İstirahat Döneminde Sigortalının Çalışıp Çalışmadığının Bildirilmesi

Sigortalılar geçici olarak iş göremez duruma düştüğünde (*iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık durumlarında*) hekim tarafından kendisine istirahat raporu verilebilir. Bu durumda:

- Sigortalının istirahatli olduğu dönemde çalışıp çalışmadığını,
- Sigortalıya raporlu olunan aylarda yapılan prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemeleri,
- İstirahatin başladığı tarih itibarıyla prim ödeme hâlinin devam edip etmediğini SGK'ya bildirmelisiniz.

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık durumlarında ortaya çıkan iş göremezlik hâlinde istirahatın üçüncü gününden başlamak üzere her gün için işçiye geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. En fazla 2 güne kadar istirahat raporu alanlara geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Bu nedenle çalışılmadığına dair bildirim yapmanıza da gerek bulunmamaktadır.

İstirahat Döneminde Sigortalının Çalışıp Çalışmadığının Bildirilmesi

Sigortalılarınızın istirahatli oldukları süre zarfında çalışıp çalışmadıklarına dair bildirimleri;

- Yasal süresi geçirildikten sonra yaparsanız sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında,
- Hiç yapmamanız hâlinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası ödemek zorunda kalırsınız.

İş Kazasını ve Meslek Hastalığını Bildirme Yükümlülüğünüz

Sigortalınızın geçirdiği iş kazasını kolluk kuvvetlerine derhal, SGK'ya ise kazadan sonraki 3 iş günü içinde bildirmelisiniz. Meslek hastalığını ise öğrendiğiniz tarihten itibaren (*öğrenildiği gün dâhil*) 3 iş günü içinde bildirilmelisiniz.

Sigortalıların iş kazası bildirimleri; <http://uyg.sgk.gov.tr/IsvBildirim-Formu/welcome.do> veya “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirgesi” (http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/form_ve_dilekceler/formlar adresinden “SGK-032-İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu” linki tıklanarak excel formatında bilgisayara indirilebilir) doğru-
dan veya posta yoluyla Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü/ Sosyal Güvenlik Merkezine gönderilerek yapılabilir.

İş Kazasını ve Meslek Hastalığını Bildirmezsensiz

İş kazasını süresinde bildirmezsensiz bildirim tarihine kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği sizden tahsil edilir. Ayrıca iş kazasını ve meslek hastalığını süresi içinde bildirmezsensiz işyerinizdeki çalışan sayınıza ve tehlike sınıfınıza göre idari para cezası ödemek zorunda kalırsınız (Bu rakam 2024 yılı için 24.607 ila 73.821 TL arasında değişmektedir.).

DİKKAT!

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. SGK yaptığı ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderlerini size ödeyecektir. Belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı sigortalının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işverenin, yapılan her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlü olduğunu unutmayınız.

DİKKAT!

Sigortalınız geçici iş göremezlik ödeneği alırken ona ücret ödüyorsanız veya nakdi yardım yapıyorsanız söz konusu ödemeden sigorta primi kesmek zorundasınız.

Geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalılara istirahatli bulundukları 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 (*yardım amaçlı*) yapılan ödemeler yani kısaca raporlu süreler için yapılan ödemeler prime tabi tutulur. Bu nedenle çalışanınızın sigorta primini ücretten kesmek ve SGK'ya ödemek zorundasınız.



DİKKAT!

SGK'ya bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusunda denetim elemanları vasıtasıyla soruşturma yapılır. Bu soruşturma sonrasında yapılan bildirimleri gerçeği yansıtmadığı ya da olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa sigortalıya yapılan tüm yersiz ödemeler gerçeğe aykırı bildirim yapanlardan geri alınır.

İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse SGK'dan sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler işverene kusuru oranında rücu edilir.



BİLİYOR MUSUNUZ?

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülüklerinizi Yerine Getirdiniz Mi?



Çalıştırdığınız sigortalı ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerinizi yerine getirmeniz gerekir. İş kazası ve meslek hastalığının, işverenin kastı veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketi sonucu meydana geldiği tespit edilirse sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı kusurunuz oranında sizden talep edilir.

Yabancı Uyruklu Çalışanlarınıza İlişkin Yükümlülükleriniz

Çalıştıracığınız kişi yabancı uyruklu ise 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'na göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından çalışma izni almak zorundasınız. Yabancı uyruklu çalışanınıza ödeyeceğiniz aylık ücret miktarının yabancı çalışanın görev ve yetkinliği ile bağdaşır seviyede olması zorunludur. Buna göre, yabancı çalışana ödenecek ücretin en az başvuru tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan asgari ücret tutarı dikkate alınarak Bakanlıkça belirlenen seviyede olması gerekir.

Çalışma izni başvurularınızı siz veya yetkilendirdiğiniz e-Bildirge kullanıcısı, e-Devlet üzerinden Yabancıların Çalışma İzinleri Başvuru Sistemine (e-İzin) giriş yaparak e-İmzası ile işyeri kaydı oluşturur. Başvuru Bakanlık tarafından uygun olarak değerlendirilirse belirlenecek çalışma izni harcı ve değerli kâğıt bedeli ödemesi yaparak çalışma izniniz alınmış olursunuz. e-İmza, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumunun (BTK) yetkilendirdiği kurumlardan temin edilebilmektedir.

Sigorta primlerinde esas alınacak tutar, çalışma izni başvurusunda yabancıya ödeneceği beyan edilen ücretten daha düşük olamaz.

Çalışma İzni Almadan Yabancı Uyruklu Çalıştırırsanız 6735 Sayılı Kanuna Göre (2024 yılı için);

- Çalışma izni bulunmayan yabancı uyruklu kişiyi çalıştırırsanız her bir yabancı uyruklu kişi için ödeyeceğiniz idari para cezası tutarı 56.752 TL,
- Çalışma izni olmadan bağımlı çalışan yabancı kişinin ödeyeceği idari para cezası tutarı 22.688 TL,
- Çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancı kişinin ödeyeceği idari para cezası tutarı 45.406 TL'dir.
- Bildirim yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen bağımsız ve süresiz izinle çalışan yabancı ile yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için 3.768 TL 'dir.

İdari para cezaları, tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde ödenmek zorundadır. Kaçak yabancı kişi çalıştırdığınızda, yabancı kişinin ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderleri ile ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorunda kalırsınız.

Ücretleri Banka Kanalı ile Ödeme Yükümlülüğünüz

Türkiye genelinde çalıştırdığınız işçi sayısının 5 ve üzerinde olması hâlinde çalıştırdığınız işçilere yapacağınız ücret dâhil her türlü ödemelerin kanuni kesintileri düşüldükten sonra kalan net tutarını bankalar aracılığıyla ödemeniz zorunludur.

Ücretleri Banka Kanalı ile Ödemezseniz

İşçiye ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını banka aracılığı ile ödemezseniz 2024 yılı için bu durumda olan her işçi ve her ay için 1.514 TL idari para cezası ödemek zorunda kalırsınız.

Belgeleri İbraz Etme Yükümlülüğünüz

Denetime yetkili memurlarca istenilmesi hâlinde işyeri defter, kayıt ve belgelerinizi tebligatın alındığı tarihi takip eden 15 gün içinde ibraz etmekle yükümlüsünüz.

Belgeleri İbraz Etme Yükümlülüğünüz

SCK tarafından istenilen belgeleri 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın ibraz etmezseniz;

- Bilânço esasına göre defter tutuyorsanız aylık asgari ücretin on iki katı tutarında,
- Diğer defterleri tutmakla yükümlüyseniz aylık asgari ücretin altı katı tutarında,
- Defter tutmakla yükümlü değilseniz asgari ücretin üç katı tutarında idari para cezası ödemek zorunda kalırsınız.





PRİM TEŞVİK, DESTEK VE İNDİRİMLERİ

Prim teşvikleri; ülkemizde istihdamın ve üretimin artırılması, kayıt dışı istihdamın engellenmesi, bölgesel gelişmişlik farklarının azaltılması, engelli istihdamının artırılması, genç ve kadınların işgücüne katılımının artırılması gibi amaçlarla işverenlerin ödemeleri gereken primlerin belirli oranda ve sürede Devletçe karşılanması anlamına gelmektedir.

Genel olarak teşviklerden yararlanabilmeniz için sigortasız işçi çalıştırmamak, SGK'ya verilmesi gereken bildiregeleri zamanında vermek, primlerini düzenli ve zamanında ödemek, sahte sigortalı bildiriminde bulunmamak gibi temel yükümlölüklerinizi yerine getirmeniz gerekmektedir. Bunun yanında her bir teşvik uygulaması için farklı bazı özel şartlar da söz konusudur.

Devlet, teşvikin türüne göre sigorta primi işveren hissesi veya sigortalı hissesi ile birlikte işveren hissesinin tamamına kadarını karşılayarak işverenlerin maliyetlerini önemli ölçüde düşürmelerini sağlamaktadır.



DİKKAT!

Mahkeme kararıyla veya yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığınız kişileri sigortalı olarak bildirmediğiniz veya bildirdiğiniz sigortalıyı fiilen çalıştırmadığınız tespit edilirse ilk tespitle bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde, tekrar eden her bir tespit için ise **bir yıl süreyle 1, 2 ve 3 numaralı teşviklerden yararlanamazsınız.**



Aşağıda söz konusu teşvikler ve yararlanma koşulları kısaca özetlenmiştir. Uygulanmakta olan diğer teşvikler konusunda detaylı bilgiye <https://destekal.sgk.gov.tr> adresinden ulaşabilirsiniz.



1 5 Puanlık Prim İndirimi

SGK'ya borcu bulunmayan işverenlerin, çalıştırdıkları sigortalılara ait muhtasar ve prim hizmet beyannamesini yasal süresi içinde göndermeleri ve primlerini yasal süresi içinde ödemeleri durumunda malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanır.

2 Yurtdışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılar İçin İşverenlere Uygulanan Sigorta Primi Teşviki

İşverenlerin, yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere yurt içinden götördükleri 4/1-(a) kapsamındaki sigortalılar için ödenecek genel sağlık sigortası primi işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır. Bahse konu indirimden yararlanabilmek için; muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresi içinde verilmesi, primi tutarlarının yasal süresi içinde ödenmesi, sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması gerekmektedir.



3 Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik

Özel sektör işverenlerinin 01/03/2011- 31/12/2025 tarihleri arasında işe aldıkları sigortalılar için sigorta primine esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren payının tamamı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Teşvikten yararlanma şartları;

Sigortalı Yönünden:

- 01/03/2011 ile 31/12/2025 tarihleri arasında işe alınmış olmalı,
- İşe alındığı tarihten önceki altı aylık dönemde işsiz olmalı,
- Fiilen çalışmalı,
- Kadın sigortalının 18 yaşından büyük olması hâlinde 24 ila 54 ay arasında destek verilmektedir.
- Erkek sigortalının 18 – 29 yaş arasında olması hâlinde 24 ila 54 ay arasında, 29 yaşından büyük olması hâlinde 6 ila 24 ay arasında destek verilmektedir.

İşyeri Yönünden:

- Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresi içinde verilmesi,
- Primlerin yasal süresi içinde ödenmesi,
- Kayıt dışı sigortalı istihdam edilmemesi,
- SGK'ya borcun bulunmaması (*varsa da yapılandırılmış/tecil ve taksitlendirilmiş olması*),
- Sigortalının, işe alındığı tarihten önceki son altı aylık dönemde bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak çalıştırılması gerekmektedir.

4 İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Hâlinde Teşvik

1/10/2009 veya sonraki bir tarihte işe alınmış ve işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olan kişilerin; işe alındıkları işyerine ait son altı aylık dönemde, ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınmaları ve işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olan sigortalının işsizlik ödeneği almaya hak kazanmadan önce son çalıştığı işyeri haricindeki bir işyerinde işe başlamış olması kaydıyla asgari ücret üzerinden hesaplanan;

- Kısa Vadeli Sigorta Kolu prim tutarının %1'i,
- Uzun Vade Sigorta Kolu (*malullük, yaşlılık, ölüm*) sigortası prim tutarının tamamı (%20),
- Genel Sağlık Sigortası prim tutarının tamamı (%12,5) olmak üzere toplam %33,5 oranına isabet eden tutar sigortalının kalan işsizlik ödeneği süresince İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Bahse konu indirimden yararlanabilmek için; primlerin yasal süresi içinde ödenmesi, muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresinde verilmesi, sigortalının işe alındığı tarihten önceki son altı aylık dönemde bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak çalıştırılması gerekmektedir.



5 Engelli Sigortalı İstihdamına Yönelik Teşvik

Engelli sigortalı istihdam eden tüm özel sektör işverenlerinin yararlandığı bu teşvik uygulaması ile istihdam edilen her bir engelli sigortalı için asgari ücret üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren payının tamamı Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır. Söz konusu teşviktен yararlanmak için engelli sigortalı çalıştırılması, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinin yasal süresinde verilmiş olması ve primlerin ödenmiş olması gerekmektedir.



DİKKAT!

Sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan, topluluk sigortasına tabi çalışan, yurtdışında çalışan sigortalılar ile aday çırak, çırak ve öğrencilerden dolayı bu teşviktен yararlanılamaz.



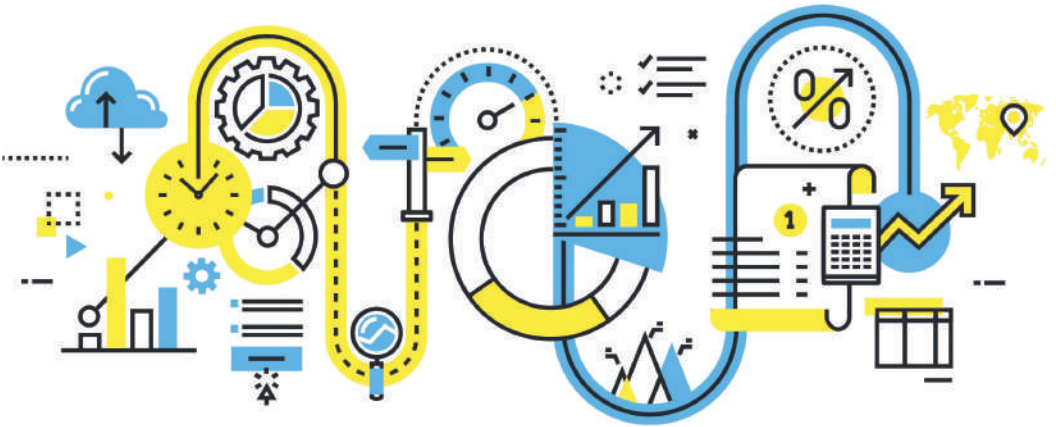
6 Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinde Uygulanan Teşvik

Kamu personeli hariç olmak üzere;

- Teknoloji merkezi işletmelerinde,
- Ar-Ge ve tasarım merkezlerinde,
- Kamu kurum ve kuruluşlarca fon veya kredi kullanan vakıflar tarafından desteklenen Ar-Ge projelerinde,
- Uluslararası kuruluşlardan fon veya kredi kullanan vakıflar tarafından desteklenen Ar-Ge projelerinde,
- TÜBİTAK tarafından yürütülen Ar-Ge ve yenilik projelerinde,
- Rekabet öncesi iş birliği projelerinde,
- Teknogirişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerde,
- Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu kapsamında ücreti gelir vergisinden istisna tutulan personel çalıştıran işletmelerde,

çalışan veya Ar-Ge/Tasarım ve destek personele ilişkin sigorta primi işveren hissesinin yarısı Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır.

Bu teşvikten faydalanabilmek için muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresi içinde verilmesi ve sigortalının Ar-Ge/Tasarım personeli veya Ar-Ge personel sayısının %10'u aşmamak kaydıyla destek personeli ya da 4691 sayılı Kanun uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna tutulmuş personel olması gerekmektedir. Söz konusu teşvik uygulaması 31/12/2028 tarihine kadar uygulanacaktır.





7 Sosyal Hizmetlerden Yararlananların İstihdamı Hâlinde Uygulanan Teşvik

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının sosyal hizmet modellerinden yararlananları istihdam eden işverenler için asgari ücret üzerinden hesaplanan sigorta primi ve işsizlik sigortası priminin sigortalı ve işveren hissesinin tamamı her bir sigortalı için beş yıl süreyle Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır.

İstihdam edilen sigortalının 2828 sayılı Kanunun Ek 1'inci maddesinin birinci fıkrasının kapsamında olup; istihdam hakkından henüz yararlanmamış, istihdam hakkından yararlanmış ancak memuriyet ile ilişkisi kesilmiş, devlet memuru olma şartlarını taşıyamamaları sebebiyle kamu kurumlarında istihdamı sağlanamayan hak sahibi olması gerekmektedir.

8 Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Hâlinde Uygulanan Teşvik

Sosyal yardım alanların istihdamı hâlinde, prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin tamamı Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır.

Teşvikten yararlanma şartları;

İşyeri Yönünden:

- Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresinde verilmiş olması,
- Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmaması,
- Kayıt dışı sigortalı istihdam edilmemesi,
- Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmesi,
- Sigortalının işe alındığı yıldan önceki takvim yılında bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırılması,

Sigortalı Yönünden:

- 26/04/2016 tarihi ve sonrasında işe alınmış olması,
- İşe giriş tarihinden önceki son bir yıl içinde nakdi düzenli sosyal yardımlardan en az bir defa yararlanmış olanların ikamet ettiği hanede bulunması,
- Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olması,
- 5510 sayılı Kanunun 60'ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında olması gerekmektedir.



BİLİYOR MUSUNUZ?

Çalıştırdığınız İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Masraflarınızı SGK karşılıyor.

10'dan az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi amacıyla 1/1/2014 tarihinden itibaren sigortalı başına günlük brüt asgari ücretin tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde %1,4'i, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde %1,6'sı işverene ödenmektedir. Bu teşvikin finansmanı Sosyal Güvenlik Kurumu'dur.

Söz konusu destekten yararlanmak için; Türkiye genelinde, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ondan az çalışanın bulunması, muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresi içinde verilmesi, yasal süresi içinde ödenmemiş prim ve prime ilişkin borcun bulunmaması, kayıt dışı sigortalı istihdam edilmemesi, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri için yansıtma faturası düzenlenmesi ve üniteye verilmesi, işyerinin, İSG-KATİP'e kayıtlı onaylanmış ve devam eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin hizmet sunucusu ile yapılmış bir sözleşmesinin olması gerekmektedir.



9 Genç Girişimci Desteği

Mükellefiyet başlangıç tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük, 1/6/2018 tarihinden itibaren vergi mükellefiyetine istinaden ilk defa 4/1-b kapsamında sigortalı sayılan genç girişimcilerimizin sigorta primleri 1 yıl süreyle Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır.

10 4/1-(b) Kapsamındaki Sigortalılara Yönelik 5 Puanlık İndirim

İsteğe bağlı sigortalılar ve muhtarlar hariç 5510 sayılı Kanunun 4/1-(b) kapsamındaki sigortalıların ödemesi gereken malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır.

Söz konusu 4/1-(b) sigortalıları %34,5 yerine %29,5 oranında prim ödemektedirler.

Sigortalıların bu prim indiriminden yararlanabilmeleri için; primlerin Hazinece karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde ödenmesi, kendi sigortalılıklarından kaynaklanan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması ya da borçlarını taksitlendirmesi/yapılandırması ve taksitlendirmenin/yapılandırmanın devam etmesi gerekmektedir.



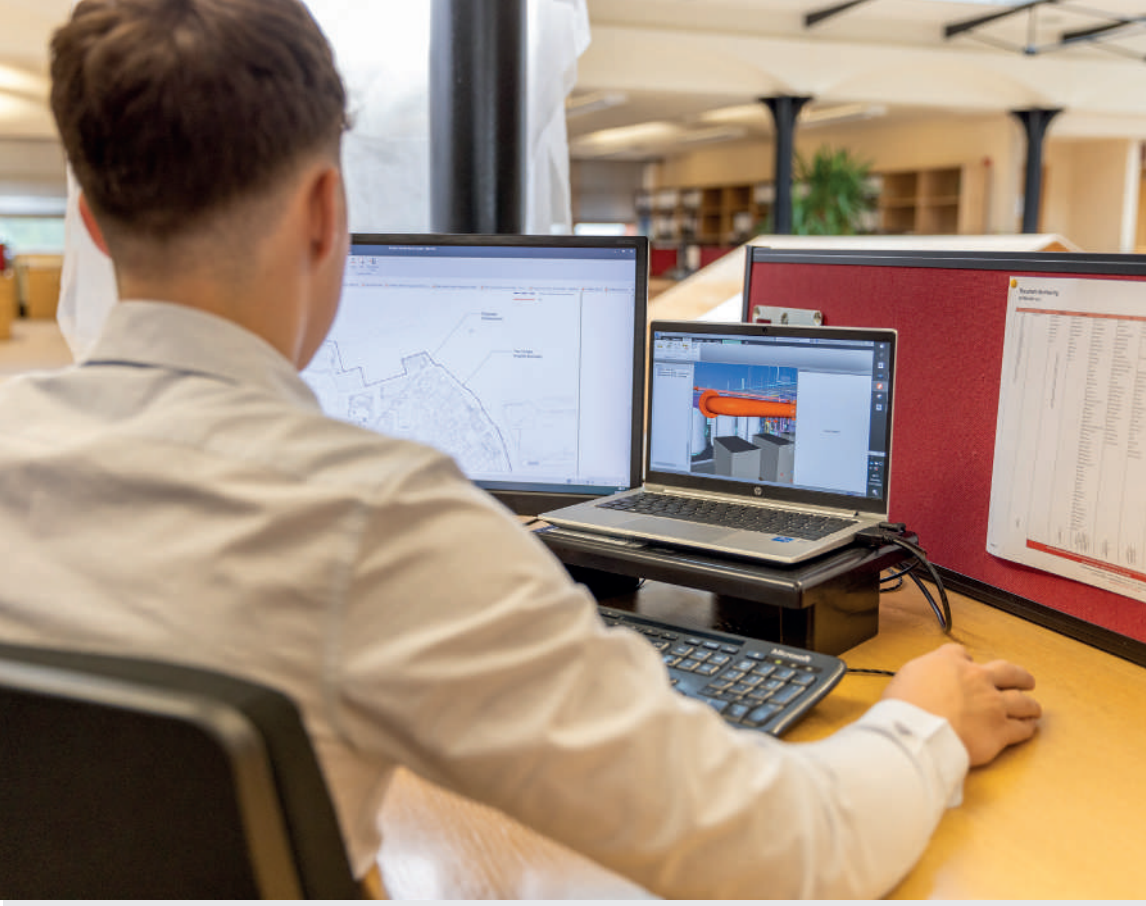
BİLİYOR MUSUNUZ?

Çalıştıracağınız işçilere yönelik olarak aylık 700 TL asgari ücret desteği uygulanmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran işverenlerce;

a) 2023 yılının aynı ayına ilişkin Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı 671 Türk lirası ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2024 yılında cari aya ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,

b) 2024 yılı içinde ilk defa bu Kanun kapsamına alınan işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının, 2024 yılı Ocak ila Aralık ayları/dönemi için günlük 23,33 Türk lirası ile çarpımı sonucu bulunacak tutar, bu işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilir ve bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.



DİKKAT!

Destekten yararlanılacak ayda/dönemde, 2023 yılı Ocak ile Aralık aylarında/döneminde aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirimi yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması hâlinde destek verilmeyecektir.

2024/Ocak ile Aralık döneminde ilgili ayda brüt asgari ücretin onda birini (2000,2 TL'yi) geçmeyecek tutarda eksik prime esas kazanç bildirimi yapıldığının veya hiç bildirim yapılmadığının tespiti durumunda SGK tarafından işverene yapılacak ihtar üzerine on beş günlük süre içinde söz konusu eksikliği gideren işyerlerinde 2024 yılı asgari ücret desteğinden yararlanılacaktır.



İŞYERİNİN VE İŞYERİ KAYITLARININ DENETİMİ

İşyeriniz ve işyeri kayıtlarınız SGK denetim elemanları tarafından her zaman denetlenebilir.

Denetim, işverenlerin ve sigortalıların sosyal güvenlik mevzuatına uygun hareket edip etmediklerini tespit etmek, kayıt dışı istihdamı önlemek ve sosyal sigorta suistimalleri ile mücadele etmek amacıyla usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plana çıkaran bir anlayışla gerçekleştirilmektedir.

İşyerinizi **sosyal güvenlik müfettişleri ve sosyal güvenlik denetmenleri** denetleyebilir. Ayrıca, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri ile Vergi Dairesi Başkanlıklarının yoklamaya yetkili uzmanları ve vergi müfettişleri** gibi diğer kamu kurumlarının denetim elemanları da kendi mevzuatları gereğince işyerinizde denetim yapabilmektedir. Bu kişiler denetim sırasında işyerinizde çalıştırdığınız kişilerin **sosyal sigorta bildirimlerinin yapılıp yapılmadığını kontrol etmek ve yaptıkları tespitleri SGK'ya bildirmekle yükümlüdürler.**

Kamu idarelerinin denetim elemanları kendi mevzuatları gereğince yaptıkları inceleme ve tespitler sırasında 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanların prime esas kazançlarının veya prim ödeme gün sayılarının eksik bildirilmesi sonucunu doğuran tespitlerini de en geç bir ay içerisinde Kuruma bildirirler.

Denetim elemanı, Kurumca kendisine verilen kimlik belgesini gösterdikten ve kendisini tanıttıktan sonra denetime başlamaktadır.

Denetim, temelde, işyerinde Kurum denetim elemanları tarafından yapılan fiili denetim ve işyeri kayıtlarının incelenmesi şeklinde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, kayıt dışılığın önlenmesi amacıyla asgari işçilik uygulaması kapsamında denetim elemanları tarafından gerekli araştırma ve incelemeler yapılmaktadır.



Fiili Denetim ve İşverenin Yükümlülükleri

Fiili denetim sigortalılık niteliğini, tescil işlemlerini, sigorta konularını ve asgari işçiliğin tespiti amacıyla yapılan denetim ve kontrolleri içerir ve denetim elemanının işyerine gelerek öncelikle **işyerinde çalışan kişilerin sigortalılık durumunu ve SGK'ya bildirimlerinin yapıp yapılmadığının araştırması şeklinde gerçekleşir**. Denetim sırasında ayrıca denetimin konusuna göre diğer sosyal sigorta konuları ile sosyal güvenlik yükümlülüklerine uygunluk da incelenir ve kontrol edilir.

Denetim elemanları görev yaptıkları sırada Kurumca kendilerine verilen kimlik belgelerini göstermek suretiyle işyerine serbestçe girmeye, işvereni ve çalışanları işyerinde ya da işyeri dışında dinlemeye, sorular sormaya, gerekli bilgileri istemeye ve ilgili defter, belge ve delilleri toplamaya yetkilidir. Ayrıca, denetim elemanları yapılan denetim sırasında ilgili kişilerin kimliklerini isteyebilir ve kimlik bilgilerini tutanağa kaydedebilir. Denetim elemanları, görevlerini yaparken zorluk çıkarılması hâlinde kolluk kuvvetleri ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticilerinden kendilerine her türlü kolaylığın sağlanmasını ve yardımcı olunmasını isteyebilirler.

Denetim elemanları yaptıkları inceleme, denetim ve kontrol sonucunda; işyerinin faal olup olmadığı ile işyeri tescilinde verilen bilgilerin doğruluğunu, sigortalıların ve sigortalı olması gerekenlerin Kuruma bildirilip bildirilmediğini, sigortalıların kimlik bilgilerinin, çalışma sürelerinin, prim gün sayılarının ve prime esas kazançlarının tespitini gerçekleştirirler. Ayrıca, işten ayrıldığı bildirilen sigortalının fiilen çalışmaya devam edip devam etmediği de tespit edilmektedir. İşyeri denetimleri yalnızca işyeri ve sigortalılık durumlarının tespiti için yapılmadığından, kayıt dışı istihdam tespitlerinin yanı sıra, sahte sigortalılık gibi sosyal güvenlik suiistimallerine ilişkin denetimler de gerçekleştirilmektedir.

Denetim elemanları görevlerini yürüttükleri sırada sigortalıların hayatına, iş sağlığı ve güvenliğine, dinlenmesine ve çalışmasına uygun olup olmadığının tespitine yönelik olarak işyerinizi ve tüm eklentilerini her zaman görmek, araştırmak ve incelemek görev ve yetkisine sahiptirler. Ayrıca, işyerinizdeki iş sağlığı ve güvenliğine aykırı durumların tespiti ile iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve diğer sigorta konularının araştırılması, incelenmesi ve sorumluların tespiti de denetim elemanlarının görev ve yetki alanları kapsamındadır.

İşverenler, denetim elemanlarının görevlerini yerine getirmeleri için gerekli çalışma ortamını sağlamakla yükümlüdürler.





DİKKAT!

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun denetim elemanlarının inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında işverenler, sigortalılar, işyeri 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** uygulanır. Ayrıca, denetim elemanlarının görevlerini engellemek amacıyla cebir veya tehdit kullanan işveren, sigortalı, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler daha ağır bir cezayı

gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde Türk Ceza Kanunu'nun 265.maddesinin birinci fıkrasına göre, **iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası** ile cezalandırılır. Bu suç işleyenler hakkında ayrıca **asgari ücretin on katı tutarında idari para cezası** uygulanır.



İşyeri Kayıtlarının İncelenmesi ve İşverenin Yükümlülükleri

İşyeri kayıtları esas olarak **ücret ödeme bordrosu, ücret hesap pusulası, yasa gereği tutulması zorunlu defterler** (Yevmiye/İşletme defteri, Defter-i Kebir, Envanter Defteri, Karar Defteri vb.) **ve gelir-gider belgelerinden** (fatura, makbuz, gider pusulaları vb.) **oluşmaktadır**. İşyerinizle ilgili tüm kayıt, defter ve belgeleri, istenilmesi hâlinde Kurumun denetim elemanlarına ibraz etmek üzere, ilgili bulundukları yılı takip eden takvim yılından başlayarak **10 yıl süreyle saklamakla yükümlüsünüz**. Denetim elemanlarınca işyerinizle ilgili kayıt, defter ve belgelerin istenilmesi hâlinde, **15 gün içinde ibraz etmeniz gerekmektedir**. Mücbir sebeplerin bulunması hâlinde denetim elemanından ek süre isteyebilirsiniz.

Yapılacak tebligat üzerine defter, kayıt ve belgeler, incelemeyi yapacak denetim elemanının tebligatta belirttiği adrese getirilir. Ancak tarafınızdan defter ve belgelerin işyerinde incelenmesinin yazılı olarak istenilmesi hâlinde, denetim elemanı tarafından teftişe uygun bulunursa inceleme işyerinde de yapılabilir. Denetim elemanının istemesi hâlinde, bilgisayar ortamında sakladığınız işyeri kayıt ve belgelerini manyetik ortamda vermeniz ve bu kapsamda denetim elemanına; uygun donanım ve yazılımlar, terminallere ulaşma imkânı ve uzman personel sağlamanız gerekmektedir.

Mevzuat gereğince tutmak zorunda olduğunuz tüm defter, kayıt, bilgi ve belgeleri istenilmesi hâlinde ibraz etmekle yükümlüsünüz. İlgili defter, kayıt, bilgi ve belgelerden istenilen herhangi birinin veya birkaçının mücbir sebep olmaksızın ibraz edilmemesi, süresi dışında ibraz edilmesi, eksik ibraz edilmesi veya ibraz edilmeyeceğinin bildirilmesi durumunda idari para cezası uygulanır.

Denetim elemanları tarafından yapılan denetimler sonucunda tespit edilen ve size tebliğ edilen prim borçları ile idari para cezalarına yönelik, belge ve delillerle birlikte itirazda bulunabilirsiniz.



KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Kayıt dışı istihdam, alıőanların Sosyal Güvenlik Kurumu'na hiç bildirilmemesi ya da çalışma gün sayılarının veya sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesi şeklinde tanımlanabilir. Dolayısıyla, sigortasız iő alıőtırma hâlinin dışında çalışma gün sayısının veya ödenen ücretlerin eksik bildirilmesi hâlinde de kayıt dışı istihdam kapsamında yer almaktadır. Kayıt dışı istihdam hem çalışanlar ve işverenler hem de devlet ve toplum açısından birçok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir.

Kayıt Dışı Çalışmanın Çalışanlar Açısından Olumsuz Sonuçları

Sigortasız çalışan kişiler, sigortalı çalışanlara sağlanan haklardan faydalanamazlar. Bu kapsamda sigortasız çalışanlar;

- Emeklilik hakkına sahip olamazlar. Çalışamayacakları yaşa geldiklerinde emekli aylığına hak kazanamazlar. Bu durum, kişileri gelecek güvencesinden yoksun bırakmaktadır.
- Herhangi bir nedenle çalışamaz duruma geldiklerinde malullük aylığından faydalanamazlar.
- Ölüm hali söz konusu olduğunda, geride kalan aile bireyleri ölüm aylığı hakkından yararlanamazlar.
- Genel sağlık sigortası primlerini kendileri ödemek zorunda kalabilmektedirler.
- İş kazası ve meslek hastalığı durumunda geçici iş göremezlik ödeneğinden veya sürekli iş göremezlik gelirinden yoksun kalırlar.
- Analık sigortası kapsamında, hamilelik durumunda geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamazlar.
- İşsiz kalmaları hâlinde işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlik ödeneğinden faydalanamazlar.
- İşten ayrılmaları durumunda ihbar ve kıdem tazminatı alamazlar.
- Haftalık izin, yıllık izin ve doğum izni gibi haklardan yararlanamazlar.



Kayıt Dışı İşçi Çalıştırmanın İşverenler Açısından Olumsuz Sonuçları

Kayıt dışı istihdamın sadece sigortasız çalışanlar açısından değil, sigortasız işçi çalıştıran işverenler bakımından da olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bu kapsamda, sigortasız işçi çalıştıran işverenler;

- Yapılan denetimler ve tespitler sonucunda yüksek meblağlarda idari para cezalarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar.
- İşyerinde yaşanacak iş kazaları ve meslek hastalıkları durumunda devlete ve işçilere karşı sorumlu olmakta, ciddi düzeyde idari

ve adli yaptırımlara maruz kalabilmektedirler.

- Sosyal güvenlik primi maliyetine katlanmadıkları için haksız rekabete neden olmakta ve piyasa dengesinin bozulmasına zemin hazırlamaktadırlar.
- Devlet ve özel sektör tarafından sağlanan hibe, kredi ve vergi avantajlarından ve mali teşviklerden yararlanamamaktadırlar.
- Ölçek ekonomilerinden faydalanamadıkları için büyüme konusunda sıkıntı yaşayabilmektedirler.



Kayıt Dışı İstihdamın Devlet ve Toplum Açısından Olumsuz Sonuçları

Kayıt dışı istihdam sigortasız çalışanlar ve sigortasız işçi çalıştıran işverenlerin yanı sıra devlet ve toplum açısından da birçok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda;

- Prim kaybı nedeniyle sosyal güvenlik sisteminin aktif/pasif dengesi bozulmakta ve sosyal güvenlik açıkları artmaktadır.
- Sosyal güvenlik açıklarının bütçeye getirdiği yük nedeniyle ekonominin kaynak dağılımında etkinlik bozulmakta, bu durum gelir dağılımını da olumsuz etkilemektedir.
- Kayıt dışı istihdam primsiz ödemelerin artmasına neden olarak sosyal güvenlik sisteminin gelir/gider dengesini olumsuz etkilemektedir.
- Sosyal güvenlik açıklarının artması, gelecek nesillerin sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan yükleri daha fazla taşımalarına ve sistemden yeterince faydalanamamalarına neden olmaktadır.
- Kayıt dışı istihdam, yasal düzenlemelere duyulan güveni azaltarak toplumun ahlaki değerlerinin bozulmasına neden olmaktadır.
- Kayıt dışı istihdam ekonomide kurumsallaşma eğiliminin azalmasına zemin hazırlamaktadır.



İSTİHDAM SİZDEN DESTEK BİZDEN

PROJE OFİSLERİMİZ

Ankara Çankaya Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü

Milli Müdafaa Cad. No: 24 B Blok Çankaya/ANKARA

İstanbul (Avrupa) Fatih Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü

Adnan Menderes Bulvarı No: 68-70 D: 412 Fatih/İSTANBUL

İstanbul (Anadolu) Maltepe Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğü

Şehit Erol Olçok Kampüsü Santral Sk. No: 12 A Blok Maltepe/İSTANBUL

Aydın Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü

Cumhuriyet Mah. Atatürk Bulvarı No: 73 Efeler/AYDIN

Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü

Adalet Mah. Hasan Gönüllü Bulvarı No: 9 Merkezefendi/DENİZLİ

Samsun Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü

Denizevleri Mah. 228. Sk. No: 6 Atakum/SAMSUN

Şanlıurfa Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü

Paşabağı Mah. Adalet Cad. No: 7 Haliliye/ŞANLIURFA

Kahramanmaraş Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü

Mehmet Akif, Lütfi Köker Blv. No: 35, 46100 Dulkadiroğlu/KAHRAMANMARAŞ

*Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır.
Bu yayının içeriğinden "T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu" sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde
Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.*



Detaylı bilgi için

sgk**kadin**istihdaminin**desteklenmesi**.org



facebook/**womenupsgk**



twitter/**womenupsgk**



instagram/**womenupsgk**