



SOSYAL GÜVENLİK BİLGİLENDİRME ve REHBERLİK KILAVUZU

SİGORTA PRİMLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Daire Başkanlığı

Mayıs 2024

GİRİŞ

Kayıt dışı istihdama neden olan birçok etkenden bir tanesi de çalışanların ve işverenlerin sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan hak ve yükümlülüklerini yeterince bilmemeleri ve sosyal güvenliğin önemi konusunda yeterli bilinç seviyesine sahip olmamalarıdır. Bu nedenle, Sosyal Güvenlik Kurumu olarak, rehberlik anlayışını esas alan bir yöntem ile kayıtlı istihdamı teşvik etmeye çalışmaktayız. Kayıt dışılık ile mücadele araçlarımızdan biri olan denetimin temel amacı işverenlere idari para cezası uygulayarak Kurumun gelirlerini artırmak değildir. Kurum, esas olarak işverenleri sosyal güvenlik mevzuatı ile ilgili yükümlülükleri konusunda bilgilendirerek, mevzuatın uygulanması aşamasındaki sorunları en aza indirmeye çalışmaktadır.

Bu çerçevede çeşitli dönemlerde belirlenen işyerleri, sendikalar, ilgili diğer STK'lar, basın-yayın kuruluşları rehberlik amacıyla ziyaret edilmekte veya bu gruplar aracılığıyla kamuoyuna yönelik çeşitli bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Bu faaliyetlerde işverenlere veya çalışanlara sosyal güvenliğin önemi, kayıt dışı istihdamın olumsuz sonuçları, sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri, uygulanmakta olan sigorta primi teşvikleri, yapılandırma gibi konulara ilişkin bilgilerin verilmesi amaçlanmaktadır.

Belirtilen konularda verilecek bilgilerin olabildiğince standart hale getirilmesi ve bilgilendirme veya rehberlik faaliyetlerinde bulunacak personele yardımcı olması amaçlarıyla bu kılavuz hazırlanmıştır. Kılavuzda sosyal güvenliğin önemi, kayıt dışı istihdamın olumsuz sonuçları, işveren yükümlülükleri, uygulanan teşvikler, sahte sigortalılık, yabancı çalışma izni ve idari para cezalarına ilişkin kısa ve hatırlatıcı bilgilere yer verilmiştir. Bu kılavuz hedef kitleye dağıtılmak amacıyla değil, rehberlik faaliyetlerine katılacak personele yardımcı olması amacıyla hazırlanmıştır. Yapılacak olan faaliyetlerde hedef kitlenin yapısına göre veya işyerinin sektörüne, büyüklüğüne, bölgesine ve diğer özelliklerine göre, bu kılavuzdaki bilgilerden gerekli olanlar anlatılacaktır. Bu kılavuz her ne kadar 2024 yılı içerisinde yapılacak bilgilendirme ve rehberlik faaliyetlerinde kullanılmak amacıyla hazırlanmış olsa da, ünitelerce yapılacak diğer faaliyetlerde de kullanılabilecektir.

1. SOSYAL GÜVENLİK NEDEN ÖNEMLİDİR?

Sosyal güvenlik, toplumun zor durumda olan bireylerine yardım edilmesini daha iyi durumda olan kişilerin vicdanına veya yardımına bırakmayarak, toplumsal dayanışmayı kurumsal ve düzenli işler hale getirmekte ve tüm ülke vatandaşlarına hak olarak sunmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi vatandaşlara hayatları boyunca sağlık hizmeti vermeyi, asgari bir gelir düzeyi sağlamayı ve kişileri mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik nitelikteki risklere karşı korumayı ve bu risklerden doğan zararları gidermeyi amaçlayan sistemdir.

Ülkemizde sosyal güvenlik, anayasal bir hak olarak Anayasa'nın 60'ıncı maddesinde yer alan *"Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar"* hükmü ile güvence altına alınmıştır. Çalışanların sosyal güvenlik sistemine dahil olmaları hak ve aynı zamanda bir yükümlülüktür. Çalışmaya başlayan herkes kanunen mutlaka sosyal güvenlik sistemine dâhil olmak zorundadır. Çalışanlar kanunen bu hakkın yerine getirilip getirilmediğini işverenden isteme ve yerine getirilmediği takdirde yasal yollara başvurma haklarına sahiptir. İşverenler açısından da; gerek kendisini gerekse yanında çalıştırdığı kişileri Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmek zorundadır.

Sosyal güvenlik sistemi sigortalı çalışan kişilere birçok fayda sağlar. Bunlardan önemli bazıları şunlardır:

- ✓ Sigortalı çalışan kişi ve aile bireyleri sağlık hizmetlerinden yararlanabilirler.
- ✓ Sigortalı çalışanlara iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hali nedenleriyle çalışmadığı sürelerde maaşının işveren tarafından ödenmeyen kısmını karşılamak üzere geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.
- ✓ Sigortalı çalışanlara iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle kısmen veya tamamen çalışamaz duruma gelmesi halinde sürekli iş göremezlik geliri bağlanır.
- ✓ Sigortalının aile bireylerine, sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmesi halinde ölüm geliri bağlanır.
- ✓ Sigortalı herhangi bir nedenle sakatlanıp çalışamaz duruma geldiğinde malullük aylığı bağlanır.
- ✓ Sigortalı, belli bir yaşa geldiğinde yine prim şartlarını da sağlıyorsa kendisine yaşlılık aylığı bağlanır.
- ✓ Sigortalı öldüğünde eş ve çocukları ile anne ve babasına ölüm aylığı bağlanır.
- ✓ Cenaze yardımı ve emzirme ödeneği ödenir.

2. KAYIT DIŞI İSTİHDAM VE SONUÇLARI

Kayıt dışı istihdam, çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi ya da çalışma gün veya ücretlerinin eksik bildirilmesidir. Yani sigortasız işçi çalıştırma durumunda olduğu gibi, çalışma sürelerinin veya ödenen ücretlerin eksik bildirilmesi de kayıt dışı istihdam olarak değerlendirilmektedir.

Çalışanların sigortalı olarak çalıştırılmaları anayasal bir hak olmakla birlikte aynı zamanda hem çalışanlar hem de işverenler açısından bir zorunluluktur. Yani işverenlerin çalışanlarını sigortasız olarak çalıştırma hakları olmadığı gibi çalışan kişilerin de sigortasız çalışmak veya sigortasız çalışmayı istemek gibi bir hakları söz konusu değildir. Bu şekilde çalışmayı isteyen kişilerin sigortasız çalıştırıldığının tespiti halinde işverenlere yönelik yaptırımlar uygulanmakta, işverenler kendilerince kötü niyetli olmamalarına rağmen mağdur olabilmektedir. Özellikle emekli aylığı alan, dul veya yetim aylığı alan, sosyal yardım alan veya bakmakla yükümlü konumunda olan bazı kişilerin sigortasız çalışma konusunda daha istekli oldukları bilinmektedir. Bu kimselerin sigortasız çalışma konusundaki talepleri karşısında işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirme bilinciyle ve tespiti halinde mağduriyet yaşamama amacıyla gereken dikkati göstermeleri gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdamın toplumun sosyal ve ekonomik değerleri üzerinde birçok olumsuz etkisi bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdam, hem çalışanlar ve işverenler hem de devlet açısından birçok olumsuz etkiye yol açmaktadır.

2.1. Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

- ✓ Kayıt dışı çalışan işçinin emekli olma hakkı yoktur. Çalışamaz yaşa geldiğinde başkalarının yardımına muhtaç olur.
- ✓ Herhangi bir nedenle sakatlanıp çalışamaz duruma gelindiğinde malullük aylığından yararlanılamaz.
- ✓ Hayatlarını kaybetmeleri durumunda geride kalan eş ve çocuklar ölüm aylığı hakkından yararlanamazlar.
- ✓ İşsiz kalması durumunda işsizlik sigortasından faydalanamazlar.
- ✓ Genel sağlık sigortası primlerini kendileri ödemek zorunda kalabilirler. 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 kalırlar. İş kazası ve meslek hastalığı halinde ise sağlanan haklardan yararlanamama riskleri çok yüksektir.
- ✓ Ücret ve diğer sosyal haklar konusunda Kanunların sağladığı korumadan yoksun olarak daha kötü şartlarda çalışırlar.
- ✓ İhbar ve kıdem tazminatından yoksun kalırlar.
- ✓ Yıllık izin, haftalık izin, doğum izni gibi haklardan faydalanamazlar.

2.2. İşverenlerin Üzerindeki Etkileri

- ✓ Yapılacak denetimler ve tespitler sonucu yüksek tutarlarda idari para cezası uygulanır. Bunun sonucunda işyerinin kapanması riski de vardır.
- ✓ Kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilen işverenlere uygulanacak idari para cezaları işverenden işverene ve belgeye göre çeşitlilik gösterir. Örneğin bir yıl bir işçiyi kayıt dışı çalıştırdığının denetim sonucu anlaşılması halinde idari yaptırımını 14 asgari ücrete kadar para cezasıdır.
- ✓ Ayrıca bu çalışmalara ait primler gecikme cezası ve faiziyle birlikte tahsil edilir.
- ✓ Bu işyerlerinin yararlanmakta olduğu sigorta prim teşvikleri durdurulur.
- ✓ Yaşanacak iş kazası ve meslek hastalıkları karşısında devlete ve işçilere karşı ağır idari ve adli yükümlülükler doğar.
- ✓ Haksız rekabete neden olur ve piyasa dengesinin bozulmasına zemin hazırlar.
- ✓ Devlet ve özel sektör tarafından sağlanan teşvikler ile hibe ve kredi avantajlarından faydalanılamaz.
- ✓ Vergi avantajı sağlayan indirim ve gider yazma gibi avantajlardan yararlanma hakkı yoktur.
- ✓ İşyerinde çalışanların verimliliği ve motivasyonu azalır.
- ✓ Ölçek ekonomilerden yararlanılamadığından büyüyemezler, marka oluşturma ve pazarda yer edinme şansları azalır.

2.3. Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri

- ✓ Vergi ve prim kaybına, sosyal güvenlik açığına neden olur.
- ✓ 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.

3. BİLGİ EDİNME, İHBAR ve ŞİKAYET

Çalışanların çalışmalarının işverenler tarafından bildirilip bildirilmediğini veya hangi kazanç seviyesinden bildirildiğini kısa sürede öğrenebileceği birçok yol vardır. Bunlar:

- ✓ PTT'den alınan e-devlet şifresi ile www.turkiye.gov.tr adresinden sorgulama yapılabilir,
- ✓ 7 gün 24 saat "ALO 170" Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi aranabilir,
- ✓ Yine il ve ilçelerde bulunan tüm sosyal güvenlik il müdürlüğü veya sosyal güvenlik merkezine başvurarak da, sigortalı çalıştırılıp çalıştırılmadığı ve hangi kazanç seviyesinden bildirildiği kısa sürede öğrenilebilir.

Çalışanlar sigortasız çalıştırıldıklarını ya da ücretlerinin veya çalışma sürelerinin eksik bildirildiğini düşündüklerinde, ihbar ve şikayetlerini Sosyal Güvenlik Kurumu'na şu yollarla iletebilir:

- ✓ Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi "ALO 170" i 7 gün 24 saat arayabilir.
- ✓ En yakın sosyal güvenlik il müdürlüğü veya sosyal güvenlik merkezine şikâyetleri iletebilir.
- ✓ Her türlü istek, şikayet, ihbar, görüş ve öneriler CİMER yani Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi üzerinden de yapabilir.

4. İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

4.1. İşverenin İşyerine İlişkin Yükümlülükleri

İşverenin işyerine ilişkin; işyerinin bildirilmesi ve belgelerin ibrazı olmak üzere iki önemli yükümlülüğü vardır.

4.1.1. İşyerinin Bildirilmesi

- ✓ İşverenler açtıkları işyerlerini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihe kadar işyeri bildirgesi ile SGK'ya bildirmekle yükümlüdürler. İşverenler işyeri bildirgesini SGK'ya e-sigorta yoluyla veya kağıt ortamında veya posta yolu ile gönderebilirler.
- ✓ İşyerinin nakli, devredilmesi, başka bir işyeri ile birleşmesi, adi şirketlerde yeni ortak alınması gibi durumlarda işverenin 10 gün içinde işyeri bildirgesini düzenlemesi gerekir. İşverenin ölümü söz konusuysa ölüm tarihinden itibaren 3 ay içinde mirasçıların işyeri bildirgesi düzenlemesi gerekir. İşyeri başka bir ile nakledilirse 10 gün içinde işyeri bildirgesi verilir. Ancak il içi nakilde işyeri bildirgesi verilmez, bu durumda işverence eski ve yeni SGK birimine yazı ile bildirmesi yeterli olur.

4.1.2. Belgelerin İbrazı

- ✓ İşverenlerin işyerine ilişkin ikinci yükümlülüğü istenilen belgelerin ibraz edilmesidir. İşverenler denetime yetkili memurlarca istenilmesi halinde işyeri defter, kayıt ve belgeleri tebligatın alındığı tarihi takip eden 15 gün içinde ibraz etmekle yükümlüdürler.

4.2. İşverenin Sigortalılara İlişkin Yükümlülükleri

İşverenin işyerine ilişkin yükümlülükleri yanında ayrıca çalışanlara yönelik yapması gereken kanuni yükümlülükleri de vardır. Bunlar; işe girişin bildirilmesi, işten ayrılışın bildirilmesi, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi verilmesi, primlerin ödenmesi, iş kazasının, meslek hastalığının ve istirahat dönemlerinde işçinin çalışıp çalışmadığının bildirilmesidir. Ayrıca yabancı çalışanlar için çalışma izni almak, ücretleri bankalar aracılığıyla ödemek, yapılan bildirimlerde sahte ve gerçeğe aykırılığın olmaması gibi yükümlülükler de söz konusudur.

4.2.1. İşe Girişin Bildirilmesi

- ✓ İşverenler çalıştırdığı sigortalıları sigortalılık başlangıç tarihinden önce “Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi” ile SGK’ya bildirmekle yükümlüdürler.
- ✓ İşverenler, sigortalı işe giriş bildirgelerini kendilerine verilen şifre ile SGK’ya e-sigorta kanalıyla kolayca gönderebilirler.
- ✓ İşe giriş bildirgelerini elektronik ortamda göndermek zorunludur. Bu nedenle elden veya posta yoluyla gönderilen işe giriş bildirgeleri süresinde verilmiş olsa dahi, işverenlere idari para cezası uygulanır.

4.2.2. İşten Ayrılışın Bildirilmesi

- ✓ İşverenler çalıştırdığı sigortalıların işten ayrılması halinde en geç 10 gün içinde “Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi” ile SGK’ya bildirmekle yükümlüdür.
- ✓ İşverenler, kendilerine verilen şifre ile sigortalıların işten ayrılış bildirgelerini elektronik ortamda e-Sigorta kanalıyla kolayca gönderebilirler.
- ✓ Elden veya posta yoluyla verilen işten ayrılış bildirgeleri için süresinde verilse dahi, idari para cezası uygulanır.

4.2.3. Muhtasar Ve Prim Hizmet Beyannamesinin Verilmesi

- ✓ İşverenler çalıştırdığı sigortalıların prime esas kazançlarını ve çalıştıkları gün sayılarını “Muhtasar Ve Prim Hizmet Beyannamesi” ile her ay SGK’ya bildirmekle yükümlüdürler.
- ✓ İşverenler kendilerine verilen şifre ile sigortalının “Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi”ni elektronik ortamda gönderirler.

- ✓ Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinin en geç ertesi ayın 26'ncı günü saat 23.59'a kadar yetkili vergi dairesine elektronik ortamda gönderilmesi gerekmektedir.
- ✓ Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi ile çalıştırılan sigortalıların çalışma gün sayıları, prime esas kazancı ve sigortalıların kimlik bilgileri ile beraber; fiilen yaptığı işe uygun meslek kodları da doğru bir şekilde girilmelidir. Bu bilgilerin gerçeğe aykırı olarak bildirilmesi durumunda, aykırılığın türüne göre farklı tutarlarda idari para cezası uygulanacaktır.
- ✓ Muhtasar Prim ve Hizmet Beyannamesi uygulaması ile birlikte sigortalıların meslek adı ve kodlarının, işyerinde fiilen yaptıkları işe uygun şekilde bildirilmeleri de zorunlu hale getirilmiştir. Bu bilgileri gerçeğe aykırı bildiren işyerlerine her ay için 1 asgari ücrete kadar olmak üzere sigortalı başına asgari ücretin 1/10'u tutarında idari para cezası uygulanacaktır.

4.2.4. Prim Oranları Ve Primlerin Ödenmesi

- ✓ Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi'nde belirtilen prime esas kazancın alt sınırı brüt asgari ücret, üst sınırı da brüt asgari ücretin 7,5 katıdır.
- ✓ Primlerin hesaplanmasında kullanılan prim oranları aşağıdaki tabloda yer almaktadır: Bir işçi için işsizlik sigortası dahil; işveren payı 22,5 işçi payı 15 olmak üzere, toplamda %37,5 oranında prim ödenir.

Sigorta Kolları	İşçi	İşveren	Toplam
Kısa Vadeli Sigorta Kolları (iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık için)	-	% 2	% 2
Uzun Vade Sigorta Kolları (yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası için)	% 9	% 11	% 20
Genel Sağlık Sigortası	% 5	% 7,5	% 12,5
İşsizlik Sigortası	1	2	3
Toplam	15	22,5	37,5

- ✓ Ücret Ödeme dönemi ayın 1'i ile 30' u arası olan işverenler, çalıştırdıkları sigortalıların primlerini en geç takip eden ayın sonuna kadar ödemelidirler.
- ✓ Ücret Ödeme dönemi ayın 15'i ile 14'ü arası olan işverenler ise, en geç takip eden dönemin 14'üne kadar primlerini SGK'ya ödemelidirler.
- ✓ Prim ödemeleri Kumumun anlaşmalı olduğu bankalar aracılığıyla veya kredi kartı ile yapılabilir.
- ✓ Ödeme süresinin son gününün resmi tatile rastlaması halinde, prim tutarları en geç son günü izleyen ilk iş günü içinde Kuruma ödenmelidir.
- ✓ Primlerin zamanında ödenmemesi halinde gecikmenin olduğu ilk 3 ay için gecikme cezası ve gecikme zammı, takip eden dönemler için ise gecikme zammıyla birlikte tahsil edilir.

4.2.5. İş Kazasının Ve Meslek Hastalığının Bildirilmesi

- ✓ Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, görevlendirme ile işyeri sınırları dışına çıktığında, işyeri tarafından sağlanan servisle yolculuk ederken veya sigortalıya ayrılan emzirme sürelerinde herhangi bir kaza geçirmesi durumunda bu iş kazası sayılır.
- ✓ İşverenler çalıştırdığı sigortalının iş kazası geçirmesi halinde kolluk kuvvetlerine derhal, SGK'ya ise kazadan sonraki 3 işgünü içinde bildirmekle yükümlüdür.
- ✓ Sigortalının yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartlarından dolayı geçici veya sürekli rahatsızlanması söz konusuysa bu durum ise meslek hastalığı kapsamına girer.
- ✓ İşverenler, çalıştırdığı sigortalının meslek hastalığına yakalanması halinde, durumu öğrendiği gün dahil, 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmekle yükümlüdür.
- ✓ İş kazası ve meslek hastalığının bildirimi www.sgk.gov.tr adresinden “Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi” bölümünden İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu ile elektronik ortamda yapılır.
- ✓ Bu bildirimlerin yapılmaması durumunda 6331 sayılı Kanuna göre 2024 yılı için 24.607 TL ile 73.821 TL arasında (işyerinin büyüklüğüne ve tehlike sınıfına göre) idari para cezası uygulanır.
- ✓ 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 rücu edilir.

4.2.6. İstirahat Dönemlerinde Sigortalının Çalışıp Çalışmadığının Bildirilmesi

- ✓ İşverenler, sigortalıya verilen istirahat süresinde sigortalının çalışıp çalışmadığını elektronik ortamda bildirmekle yükümlüdürler.
- ✓ Sigortalılar hastalandığında ve geçici olarak iş göremez duruma düştüğünde 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 etmediği,hususları SGK'ya bildirilmelidir.

4.2.7. Yabancı Çalışanlar İçin Çalışma İzni Alınması

- ✓ İşverenlerce çalıştırılacak kişi yabancı uyruklu ise önceden çalışma izni alınması gerekmektedir.
- ✓ Çalışma izni talep edilen işyerinde en az 5 T.C. vatandaşının istihdamı zorunludur. Aynı işyerinde birden fazla yabancı için çalışma izni talebinde bulunulması durumunda, çalışma izni verilen ilk yabancından sonraki her bir yabancı için ayrı ayrı 5 T.C. vatandaşı istihdamı aranacaktır.

- ✓ İşyerinin ödenmiş sermayesinin en az 100.000 TL veya brüt satışlarının en az 800.000 TL veya son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD Doları olması gerekmektedir.
- ✓ Dernek ve vakıflarda çalışacak yabancılara ilişkin izin taleplerinde 2 nci madde, yabancı devlet havayollarının Türkiye temsilciliklerinde, eğitim sektörü ve ev hizmetlerinde çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ise, 2 inci ve 3 üncü maddeler uygulanmaz.
- ✓ Eğlence sektörünün ve turizm-animasyon organizasyon firmalarının uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerinde istihdam edilecek yabancılar için en az 10 T.C. vatandaşı çalıştırılması halinde her bir yabancı için ayrı ayrı beş T.C. vatandaşı istihdamına ilişkin kota ayrıca uygulanmayacaktır.
- ✓ İşveren tarafından yabancıya ödeneceği beyan edilen aylık ücret miktarının yabancıнын görev ve yetkinliği ile bağdaşır seviyede olması zorunludur. Buna göre, yabancıya ödenecek ücretin en az başvuru tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan asgari ücret tutarı dikkate alınarak Bakanlıkça belirlenen seviyede olması gerekir.
- ✓ Çalışma izni değerlendirme kriterlerine tabi olmayan yabancılar aşağıda belirtilmiş olup, burada belirtilen yabancıların çalışabilmeleri için çalışma izni almaları zorunludur. Çalışma izni başvuruları çalışma izni değerlendirme kriterlerine tabi tutulmaksızın sonuçlandırılan söz konusu yabancıların bu kapsamda bulunduklarını T.C. resmi makamlarından alınmış belgelerle kanıtlamaları zorunludur. Bu gruplar:
 - Anne, baba veya çocuğu Türk vatandaşı olan yabancılar,
 - En az üç yıl süreyle Türk vatandaşı ile evlilik birliği içinde yaşayan yabancılar,
 - Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı yabancılar,
 - Türk ve akraba toplulukları uygulamaları çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar,
 - İnsani mülahazalar çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar,
 - İnsan ticareti mağduru olarak ikamet izni verilmiş olan yabancılar,
 - Vatansız statüsünde ikamet izni verilmiş olan yabancılar.
- ✓ Çalışma izni başvuruları elektronik ortamda <https://ecalismaizni.csgeb.gov.tr> adresinden yapılabilir.
- ✓ İşverenler bu adresteki Yabancıların Çalışma İzni Otomasyon Sisteminde e-imza ile işyeri kaydı oluşturur. Başvuru Bakanlık tarafından uygun olarak değerlendirilirse belirlenecek çalışma izni harcı ve değerli kağıt bedeli ödemesi yapılarak çalışma izni alınır.
- ✓ Çalışma izni olmadan yabancı işçi çalıştırılması durumunda işverene 56.752 TL'ye kadar (2024 yılı için) idari para cezası uygulanır.

4.2.8. Ücretlerin Banka Aracılığıyla Ödenmesi

- ✓ 2009 yılında ücretlerin banka kanalıyla ödenmesine dair düzenleme yapılmış ve 10 ve üzeri işçi çalıştıran işverenlerin ücretleri banka aracılığıyla ödemesi zorunlu hale getirilmiştir.
- ✓ 2016 yılında yapılan değişiklik ile; işverenlerin Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 5 olması halinde çalıştırdıkları işçilere yapacakları ücret dahil her türlü ödemenin kanuni kesintileri düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemesi zorunlu hale getirilmiştir.

5. SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİ

Sigorta primi 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 sigorta primlerinin belirli oranda ve sürede Devletçe karşılanması anlamına gelmektedir.

Genel olarak uygulanan bu teşviklerden yararlanabilmeleri için işverenlerin sigortasız işçi çalıştırmamak, SGK'ya verilmesi gereken bildireleri zamanında vermek, primlerini düzenli ve zamanında ödemek, sahte sigortalı bildiriminde bulunmamak gibi temel yükümlülükleri yerine getirmeleri 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 maliyetleri önemli ölçüde düşürmelerini sağlamaktadır.

5.1. 5 Puanlık Prim İndirimi

- ✓ SGK'ya borcu bulunmayan işverenlerin, çalıştırdıkları sigortalılara ait aylık 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 Hazinece karşılanır.
- ✓ Mahkeme kararıyla veya yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalıyı fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işyerleri ilk tespitte bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden her bir tespit için ise bir yıl süreyle bu teşvikten yararlanamaz.

5.2. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Sigorta Primi Teşviki

- ✓ Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar çerçevesinde düzenlenen teşvik belgelerine göre gerçekleştirilecek yatırımlarla istihdam edilen sigortalılar için, asgari ücret üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin; işveren hisselerinin tamamına veya Cumhurbaşkanınca istatistiki bölge birimleri sınıflandırması, kişi başına düşen milli gelir veya sosyoekonomik gelişmişlik düzeyleri dikkate alınmak suretiyle belirlenen illerde işveren hisseleri ile birlikte sigortalı hisselerinin tamamına kadar olan kısmı Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır.
- ✓ Bahse konu indirimden yararlanabilmek için; aylık muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresi içinde Kuruma verilmesi, primlerin yasal süresi içinde ödenmesi, Türkiye genelinde prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmaması, varsa bu borçların yapılandırılmış, taksitlendirilmiş ve düzenli ödeniyor olması, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığınca düzenlenen teşvik belgesinin alınmış olması, tamamlama vizesinin yapılmış olması (gemi

yatırımları hariç), kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması, sahte sigortalı bildiriminde bulunulmaması gerekmektedir.

- ✓ Mahkeme kararıyla veya yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalıyı fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işyerleri ilk tespitte bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden her bir tespit için ise bir yıl süreyle bu teşvikten yararlanamaz.

5.3. Yurtdışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılar İçin İşverenlere Uygulanan Sigorta Primi Teşviki

- ✓ İşverenlerin, yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere yurt içinden göturdükleri 4/1-(a) kapsamındaki sigortalılar için ödenecek genel sağlık sigortası primi işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanmaktadır.
- ✓ Bahse konu indirimden yararlanabilmek için; aylık muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresi içinde Kuruma verilmesi, bu sigortalılara ilişkin olarak ödenmesi gereken sigorta primi tutarlarının Hazinece karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde işverenlerce ödenmiş olması, Kurumumuza sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması, sahte sigortalı bildiriminde bulunulmaması gerekmektedir.
- ✓ Mahkeme kararıyla veya yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalıyı fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işyerleri ilk tespitte bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden her bir tespit için ise bir yıl süreyle bu teşvikten yararlanamaz.

5.4. Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik

- ✓ Özel sektör işverenlerine, 01/03/2011- 31/12/2025 tarihleri arasında işe aldıkları sigortalılar için, sigorta primine esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren payının tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasına imkân sağlanmıştır.
- ✓ 18 yaş ve üstü tüm kadınlar ve 18-29 yaş aralığındaki gençlerin istihdam edilmesi halinde mesleki eğitimin kapsamına göre değişen sürelerde, en fazla 54 aya kadar sigorta primi işveren payının tamamı İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmaktadır. Yararlanma süreleri erkeklere ve kadınlara, sahip olunan belgelere ve yaşa göre değişmektedir.
- ✓ Teşvikten yararlanma şartları;

Sigortalı Yönünden:

- 01/03/2011 ila 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 halinde 24 ila 54 ay arasında destek verilmektedir.

- Erkek sigortalının 18 – 29 yaş arasında olması halinde 24 ila 54 ay arasında, 29 yaşından büyük olması halinde 6 ila 24 ay arasında destek verilmektedir.

İşyeri Yönünden:

- Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresi içerisinde Kuruma verilmesi,
 - Primlerin yasal süresi içerisinde ödenmesi,
 - Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması,
 - Kuruma borcun bulunmaması (varsa da yapılandırılmış/tecil ve taksitlendirilmiş olması),
 - Sigortalının, işe alındığı tarihten önceki son altı aylık dönemde Kuruma bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak çalıştırılması.
- ✓ Mahkeme kararıyla veya yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işyerleri ilk tespitte bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden her bir tespit için ise bir yıl süreyle bu teşvikten yararlanamaz.

5.5. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde 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;
- ✓ KVSK prim tutarının %1'i,
 - ✓ MYÖ sigortası prim tutarının tamamı (%20),
 - ✓ GSS 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 Kuruma yasal süresinde verilmiş olması, sigortalının, işe alındığı tarihten önceki son altı aylık dönemde Kuruma bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak çalıştırılması gerekmektedir.

5.6. 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 karşılanması imkanı sağlanmıştır.
- ✓ Söz konusu teşvikten yararlanmak için; engelli sigortalı çalıştırılması, muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin Kuruma yasal süresinde verilmiş olması, primlerin ödenmiş olması gerekmektedir.
- ✓ Ayrıca, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan, topluluk sigortasına tabi çalışan, yurtdışında çalışan sigortalılar ile aday çırak, çırak ve öğrencilerden dolayı bu teşvikten yararlanılamaz.

5.7. Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinde Uygulanan Teşvik

- ✓ Kamu personeli hariç olmak üzere;
 - ✓ Teknoloji merkezi işletmelerinde,
 - ✓ Ar-Ge 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 işbirliği 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 Bakanlığı'na karşılanmaktadır.

- ✓ Bu teşvikten faydalanabilmek için aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Kurumumuza verilmesi ve sigortalının Ar-Ge/Tasarım personeli veya Ar-Ge personel sayısının % 10'u aşılmamak 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.

5.8. Kültür Yatırımları ve Girişimleri Hakkında Uygulanan Sigorta Prim Teşviki

- ✓ “Kültür Yatırım Belgesi” almış olan işverenler söz konusu belgenin alındığı tarihten itibaren yatırım aşamasında 3 yılı aşmamak kaydıyla, işyerlerinde fiilen çalışan sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin %50'si Kültür ve Turizm Bakanlığı bütçesinden ödenir.
- ✓ “Kültür Girişim Belgesi” almış olan işverenler söz konusu belgenin alındığı tarihten işletme aşamasında 7 yılı aşmamak kaydıyla işyerlerinde fiilen çalışan sigortalıların ise prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin %25'i, Kültür ve Turizm Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır.
- ✓ Teşvikten yararlanma şartları;
 - Aylık prim ve hizmet belgesinin / muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin Kuruma yasal süresinde verilmiş olması,
 - Kurumlar vergisi mükellefi olması,
 - Kültür ve Turizm Bakanlığından kültür yatırım veya girişim belgesi alınmış olması,
 - Türkiye genelinde prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmaması, varsa bu borçlar yapılandırılmış, taksitlendirilmiş ve düzenli ödeniyor olması, gerekmektedir.

5.9. Sosyal Hizmetlerden Yararlanan Çocukların İstihdamı Halinde 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.

5.10. Genç Girişimci Desteği

- ✓ Gelir Vergisi Kanunu'nun genç girişimcilerde kazanç istisnasından faydalanan, mükellefiyet başlangıç tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük, 1/6/2018 tarihinden itibaren ilk defa 4/1-b kapsamında sigortalı sayılan genç girişimcilerimizin sigorta primleri 1 yıl süreyle Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır.

5.11.4/1-(b) Kapsamındaki Sigortalılara Yönelik 5 Puanlık İndirim

- ✓ İsteğe bağlı sigortalılar ve muhtarlar hariç 5510 sayılı Kanunun 4/1-(b) kapsamındaki aktif sigortalıların Kurumumuza 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; Kuruma 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.

5.12. Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası İşveren Hissesi Teşviki

- ✓ 4447 sayılı Kanunun ek 4 üncü maddesi hükmü uyarınca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren hissesi teşviki olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak uygulanacaktır.
- ✓ İşverenlerin destek ödemelerini almak için, işyerinin, 6331 sayılı Kanun kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alması, işverenin, Türkiye genelinde çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her ay toplamda ondan fazla çalışanı bulunması, meydana gelen iş kazasında ölüm veya sürekli iş göremezlik durumunun olmaması gerekmektedir.

- ✓ Çalıştırdıkları sigortalıları Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmedikleri tespit edilen işverenler, tespitin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanılarak sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz ve kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeler Kurumca yasal faizi ile birlikte geri alınmaktadır.

5.13. Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik

- ✓ Sosyal yardım alanların istihdamı halinde, 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 Kuruma yasal süresinde verilmiş olması,
- Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmaması,
- Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması,
- Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmesi,
- Sigortalının işe alındığı yıldan önceki takvim yılında Kuruma 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 içerisinde nakdî 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.

5.14. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi

- ✓ 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. Finansmanı SGK (Kısa vadeli sigorta kollarından) tarafından karşılanmaktadır.
- ✓ Söz konusu destekten yararlanmak için; Türkiye genelinde, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ondan az çalışanın bulunması, aylık prim ve hizmet belgesinin / muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresi içinde Kuruma verilmesi, kuruma yasal süresi içerisinde ödenmemiş prim ve prime ilişkin borcun bulunmaması, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması, kurum adına 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.

5.15. 5510 Sayılı Kanun'un geçici 95 inci Maddesinin İkinci Fıkrasında Yer Alan Beş Puanlık İndirim

- ✓ Bu indirimden yararlanabilmek için 5510 sayılı Kanun'un geçici 95 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında aylığa hak kazanan sigortalılar adına "8-Emeklilik (Yaşlılık) veya Toptan Ödeme" işten çıkış kodundan düzenlenen işten ayrılış bildirgesinin Kuruma verilmesinin yanı sıra, işten ayrılan sigortalının işten ayrılış tarihini takip eden 30 gün içinde sosyal güvenlik destek primine tabi olarak en son çalıştığı işyerinde çalışmaya başlaması gerekmektedir. Bu durumda, işten ayrılış tarihini takip eden 30 gün içinde sosyal güvenlik destek primine tabi aynı işyerinde çalışmaya başladığına ilişkin sigortalı işe giriş bildirgesinin de Kuruma gönderilmesi gerekmektedir.
- ✓ Yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmayan işverenlerin, kapsama giren sigortalılarına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerini/muhtasar ve prim hizmet beyannamelerini 5510 kanun numarasını seçerek yasal süresi içinde göndermeleri halinde, sosyal güvenlik destek primi işveren hissesinin beş puanlık kısmı, ilgili ayda tahakkuk etmiş Hazinece karşılanmayan primlerin tamamının yasal süresi içinde ödenmesi kaydıyla, Hazinece karşılanacaktır.
- ✓ Teşvikten yararlanma şartları;
 - 03.03.2023 tarihi ve sonrasında yaşlılık veya emekli aylığı talebi nedeniyle sigortalının işten ayrılış bildirgesinin verilmesi ve sigortalının işten ayrılış tarihini takip eden 30 gün içerisinde aynı işyerinden sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlaması,
 - Sigortalının 03.03.2023 tarihi ve sonrasında yaşlılık veya emekli aylığı talebinde bulunması ve bu talebe istinaden sigortalıya 5510 sayılı Kanun'un geçici 95 inci maddesi kapsamında ilk defa yaşlılık veya emekli aylığı bağlanması,
 - İşyerinin özel sektör işverenine ait olması,
 - Aylık prim ve hizmet belgesinin/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresi içinde verilmesi,
 - Tahakkuk eden primlerin yasal süresi içinde ödenmesi,
 - İşverenin Türkiye geneli yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması,
 - Çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirdiği sigortalıları fiilen çalıştırmadığı yönünde herhangi bir tespitin bulunmaması,şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.

5.16. Asgari Ücret Desteği

- ✓ 2024 yılı Ocak ila Aralık ayları/dönemi için belirtilen şartları sağlayan iş yerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısı ile 23,33 Türk Lirasının çarpımı sonucu bulunacak tutar, bu işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilir ve bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.
- ✓ Destekten, 2024 yılında ilk defa tescil edilen işyeri işverenleri ile 2023 yılında prime esas günlük kazancı 671 TL, toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinde 1.341 TL ve linyit ve taşkömürü işyerlerinde 1.789 TL altında ücretle çalıştırılan sigortalıların işverenleri yararlanacaktır. 2024 yılında ilk defa tescil edilen işyerlerinde çalışan sigortalıların tamamı ücret sınırı olmaksızın destek ödemesinden yararlanmaktadır.
- ✓ Destekten yararlanacak işyerlerinin; aylık prim hizmet belgelerini / muhtasar ve prim hizmet beyannamelerini yasal süresinde vermesi, primlerini yasal süresinden ödemesi, Kuruma borcunun bulunmaması (varsa yapılandırılmış/tecil ve taksitlendirilmiş olması ve düzenli ödenmesi), kayıt dışı sigortalı çalıştırmaması ve sahte sigortalı bildiriminde bulunmaması şartlarını yerine getirmeleri gerekmektedir.
- ✓ Kayıt dışı çalışma ile sahte sigortalı bildiriminin tespiti halinde asgari ücret destekleri geri alınmaktadır.

6. SAHTE SİGORTALILIK VE SAHTE İŞYERİ

- ✓ İşyerlerinde sigortalı olarak bildirilen kişilerin o işyerinde fiilen çalışan kişiler olması gerekir. Bir işyerinde fiilen çalışmadığı halde sigortalı olarak bildirilen kişiler “sahte sigortalı” olarak değerlendirilmektedir.
- ✓ Fiilen çalışmadığı halde sahte sigortalı olarak bildirilen kişilerin hizmetleri iptal edilmekte, bu kişiler için ödenen primler iade edilmemekte ve SGK tarafından sahte olarak bildirilen sigortalılar için yapılan harcamalar (sağlık harcamaları, ödenekler, gelirler ve aylıklar) faiziyle birlikte geri alınmaktadır.
- ✓ Gerçekte herhangi bir şekilde mal veya hizmet üretilmemekle birlikte, bazı kişileri sigortalı olarak göstermek için kurulmuş paravan işyerleri “sahte işyeri” olarak değerlendirilmektedir.
- ✓ Sahte işyerleri Kurumca benimsenen çeşitli kriterlerine göre tespit edilmektedir. Sahte işyeri olduğu belirlenen işyerlerinden yapılan tüm bildirimler iptal edilmekte, buralardan sigortalı olarak bildirilen kişilerin sigortalılığı sahte sigortalı olarak değerlendirilmektedir. Bu kişilerin hizmetleri iptal edilmekte, adlarına yatan primler iade edilmemekte, yapılan harcamalar (sağlık harcamaları, ödenekler, gelirler ve aylıklar) faiziyle birlikte geri alınmaktadır.
- ✓ İşyerlerinde çalışan işçilerin çalışmadıkları başka bir işyerinden sigortalı olarak bildirilmeleri durumunda ise hem sigortasız çalıştırma (fiilen çalışılan işyerinde) hem sahte sigortalılık (fiilen çalışılmayan ancak bildirim yapılan işyerinde) söz konusu olmaktadır. Bu durumda hem sahte sigortalılığa ilişkin hem de sigortasız işçi çalıştırmaya ilişkin yaptırımlar uygulanmaktadır.
- ✓ İşyerinde fiilen çalışmayan kişilerin SGK’ya sigortalı olarak bildirilmesi evrakta sahtecilik olarak değerlendirildiğinden TCK’ya göre suç sayılmaktadır. Bu durumda ilgili işveren, muhasebeci ve sigortalılar hakkında Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunmaktadır. Sahte işyeri de TCK’ya göre suç sayıldığından aynı uygulama sahte işyerlerinin tespiti halinde de söz konusudur.
- ✓ İşveren ve işyeri yetkililerine verilen e-bildirge kullanım şifrelerinin bazı kötü niyetli kişiler ile paylaşılması neticesinde bu kişilerce işyerinden fiili çalışmamasına rağmen sigortalı bildirimlerin yapıldığı görülebilmektedir. İşverenlerimizin bu konuda herhangi bir mağduriyet yaşamaması adına dönem dönem işyerinden bildirilen kişilerin kimler olduğunun kontrolünün yapılması ve bu konuda dikkatli olunması gerekmektedir.

7. İDARİ PARA CEZALARI

Fiil		İdari Para Cezası
Sigortalı işe giriş bildirgesinin işveren tarafından	Yasal süreyi 30 gün geçtikten sonra verilmesi	Her Bir Sigortalı İçin 1 Asgari Ücret
	Yasal süreyi 30 gün geçmeden verilmesi	Her Bir Sigortalı İçin 1/4 Asgari Ücret
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin kurumca tespit edilmesi		Her Bir Sigortalı İçin 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 İçin 5 Asgari Ücret
Sigortalı işten ayrılış bildirgesinin yasal süre içinde verilmemesi		Her Bir Sigortalı İçin Asgari Ücretin 1/10'u
İş yeri bildirgesinin yasal süre içinde verilmemesi	Bilanço esasına tabi işyeri	3 Asgari Ücret
	Diğer defterlere tabi işyeri	2 Asgari Ücret
	Defter tutmakla yükümlü olmayanlar	1 Asgari Ücret
İş yeri bildirgesinin yasal süre içinde verilmemesi fakat 30 gün içinde verilmesi	Bilanço esasına tabi işyeri	3/4 Asgari Ücret
	Diğer defterlere tabi işyeri	1/2 Asgari Ücret
	Defter tutmakla yükümlü olmayanlar	1/4 Asgari Ücret
Aylık prim ve hizmet belgesi /Asıl (İşverence yasal süre içinde verilmemesi)		Sigortalı Sayısı Başına Asgari Ücretin 1/5'i
Aylık prim ve hizmet belgesi /Ek	İşverence yasal süre içinde verilmemesi	Sigortalı Sayısı Başına Asgari Ücretin 1/8'i
	Kurumca resen düzenlenmesi	Asgari Ücretin Yarıısı
Sigortalının meslek adı/kodunun gerçeğe aykırı bildirilmesi halinde (muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde)		Sigortalı Başına Asgari Ücretin 1/10'u
Aylık prim hizmet belgesi (Ek / Asıl) (Mahkeme kararına, denetim raporu ve kamu idarelerinin belgelerine göre eksik gün ve kazanç bildirimi olması hali)		2 Asgari Ücret
İş yeri kayıtlarının 15 gün içinde tam ibraz edilmemesi	Bilanço esasına tabi işyeri	12 Asgari Ücret
	Diğer defterlere tabi işyeri	6 Asgari Ücret
	Defter tutmakla yükümlü olmayanlar	3 Asgari Ücret
Denetim sonucu ortaya çıkan asgari işçilik tutarının mal edildiği her ay için		2 Asgari Ücret
Ücret bordrosundaki her bir geçersizlik		Asgari Ücretin Yarıısı
Defterdeki her bir geçersizlik hali		Asgari Ücretin Yarıısı
Denetimin engellenmesi halinde		5 Asgari Ücret
Denetimi engellenmenin cebir ve şiddet içermesi halinde		10 Asgari Ücret
Muhtasar prim ve hizmet beyannamesi (Ek / Asıl) (Mahkeme kararına, denetim	Bilanço esasına tabi işyeri	Asgari Ücretin Üç Katını Geçmemek Üzere Her Bir Sigortalı İçin 1 Asgari Ücret

<i>raporu ve kamu idarelerinin belgelerine göre gün ve kazancın hiç bildirilmemesi, eksik gün ve kazanç bildirimi veya sadece günlerinin eksik bildirimi hali)</i>	<i>Diğer defterlere tabi işyeri</i>	<i>Asgari Ücretin İki Katını Geçmemek Üzere Her Bir Sigortalı İçin 1/2 Asgari Ücret</i>
	<i>Defter tutmakla yükümlü olmayanlar</i>	<i>Asgari Ücreti Geçmemek Üzere Her Bir Sigortalı İçin 1/3 Asgari Ücret</i>
<i>Muhtasar prim ve hizmet beyannamesi (Ek / Asıl) Mahkeme kararına, denetim raporu ve kamu idarelerinin belgelerine göre Beyannamedeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması hâlinde</i>		<i>Aylık asgari ücretin onda birinden az, iki katından fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında</i>