



Bu proje Avrupa Birliği ile Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



GİYİM EŞYALARININ PERAKENDE TİCARETİ

Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İŞveren Rehberi



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIğI



public sector consulting





Sosyal güvenceniz,
varlığınız olsun

Sigortasız çalışmaya Hep birlikte son verelim.

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



Bu proje Avrupa Birliği ile Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



GİYİM EŞYALARININ PERAKENDE TİCARETİ

Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İŞveren Rehberi

"Bu rehber, Avrupa Birliği ile Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Finanse Edilen Kitup II Projesi kapsamında, SGK Sigorta Primleri Genel Muderlugu ve Strateji GeliŐtirme BaŐkanliđı ile universite oğretim uyelerinin katkılarıyla SGK Rehberlik ve Teftiş BaŐkanliđı tarafından hazırlanmıştır."

2015





GİYİM EŞYALARININ PERAKENDE TİCARETİ

Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşveren Rehberi

İŞVEREN YOL HARİTASI	4
Giriş	6
1. Giyim Eşyalarının Perakende Ticareti: Genel Görünüm	7
2. Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından Yükümlülükleriniz	9
2.1. İş Yerini Bildirme Yükümlülüğünüz	12
2.2. Sigortalıyı Bildirme Yükümlülüğünüz	13
2.3. Aylık Prim ve Hizmet Belgesi Verme Yükümlülüğünüz	17
2.4. Sigorta Primleri	18
2.5. Sigorta Primlerinin Ödenme Süresi	26
2.6. Sigortalının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Geçirmesi Hâlinde Yükümlülükleriniz	26
2.6.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığını Bildirim Yükümlülüğünüz	26
2.6.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hâlinde Sigortalıya Yardım Yükümlülüğünüz	27
2.7. Sigortalının Hastalanması ve Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alması Hâlinde Yükümlülükleriniz	28
2.8. Sigortalının İşten Ayrılması Hâlinde Yükümlülüğünüz	29
2.9. İş Yerinizde Alt İşveren Çalışması Hâlinde Yükümlülüğünüz	30
2.10. Geçici İş İlişkisiyle İşçi Devredilmesi Hâlinde Yükümlülüğünüz	31
3. İş Yerinin ve İş Yeri Kayıtlarının Denetimi	32
3.1. Kimler İş Yerini ve İş Yeri Kayıtlarını Denetleyebilir?	34
3.2. Denetimin Nedenleri	35
3.2.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Soruşturma ve Kayıtların İncelenmesi	35
3.2.2. Kayıt Dışı İstihdamın Kayıt Altına Alınması	35
3.3. Sigorta Suistimalleri ile Mücadele	35
3.4. Denetim Şekilleri ve İşverenin Denetimle İlgili Yükümlülükleri	36
3.4.1. Fiili Denetim ve Fiili Denetimde İşverenin Denetim Konusunda Gerekli Kolaylığı Sağlama Yükümü	36
3.4.2. Araştırma-Soruşturma	38
3.4.3. İş Yeri Kayıtlarının İncelenmesi ve İşverenin Yükümlülükleri	38
3.4.3.1. İş Yeri Kayıtlarının İbrası	38

3.4.3.2. İş Yeri Kayıtlarının Geçerliliği	38
3.4.4. Giyim Eşyalarının Perakende Ticareti Sektöründe Kayıt Dışılık Denetimi: Asgari İşçilik Uygulaması	39
3.4.4.1. Devamlı İş Yerlerinde Yapılan Asgari İşçilik Uygulaması	39
3.4.4.2. Asgari İşçilik Sonucu Ödemeniz Gereken Prim, İdari Para Cezası vb. ile İlgili Uzlaşma Haklarınız	40
3.5. Denetim Sonuçlarına İtiraz	41
3.5.1. Prim Borçlarına İtiraz	41
3.5.2. İdari Para Cezalarına İtiraz	41
4. İdari Para Cezaları	43
5. İşverenin Sosyal Güvenlik Mevzuatından Doğan Yükümlülükleri ile İlgili Kontrol Listesi	46
6. İlgili Mevzuat	48
KAYNAKLAR	50
PROJE HAKKINDA	51

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 Giyim Eşyalarının Perakende Ticareti Sektörü işvereni 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 karşılamanızı 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.



1



İş yerinizi en geç işçi çalıştırmaya başladığınız gün Kuruma bildirmelisiniz. İş yerinizi devir almanız, iş yerinizin intikal yoluyla size geçmesi başka adrese taşınmanız, şirkete yeni ortak almanız ya da şirketlerin birleşmesi hâlinde de Kuruma bildirim yükümlülüğünüz bulunmaktadır. Çalıştırdığınız sigortalıyı en geç çalıştırmaya başladığınız tarihten 1 gün önce Kuruma bildirmelisiniz.



2

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



3

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





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



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.



- Eğer 31.12.2015 tarihine kadar son 6 ayda çalıştırdığınız sigortalı sayısının üzerine ilave olmak üzere, son 6 aydır işsiz 18-29 yaş arası erkek ve 18 yaşından büyük kadın işe alırsanız, sigorta primleri işveren hissesinin tamamını İŞKUR öder.

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



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

- KOSGEB'den çalıştırdığınız nitelikli personel için destek alabilirsiniz. Bunun için, istihdam edilecek kişinin en az 4 yıllık fakülte ve yüksek okul mezunu olması ve işletmenin son 4 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.



- Çalıştırdığınız sigortalıların iş kazası geçirmesi halinde durumu kazayı izleyen 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmelisiniz. Kaza geçiren sigortalıya gerekli sağlık yardımını derhâl yapmalısınız. Yaptığınız masrafları belgelendirmek kaydıyla daha sonra Kurumdan alabilirsiniz.



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

- Denetim farklı nedenlerle yapılır. Bunlardan birincisi iş yerinizde 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 hâlde kayıtlarınız geçersiz sayılır.

- İş yeriniz Kurumun denetim elemanları (Sosyal Güvenlik müfettişleri ve denetmenleri), iş müfettişleri ya da başka kurumların denetim elemanları tarafından denetlenebilir. Gelen denetim elemanlarından mutlaka kimlik isteyiniz. Gelen kişilerin denetim elemanı olmadığını düşünüyorsanız Kurumla iletişime geçiniz.

- İş yerinizi SGK müfettiş ve denetmenleri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iş müfettişleri Gelir İdaresinin (Vergi Dairesi) özel yetki belgeli uzmanları ve Belediye (Zabita Ekipleri), kendi mevzuatları gereği denetleyebilir. Söz konusu kurumlar kendi mevzuatları gereği yaptıkları denetimlerde tespit ettikleri sigortasız işçileri Kuruma bildirirler.

- SGK, iş yerinizden, işin emsaline, niteliğine, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğu tespit halinde, işin yürütümü açısından gerekli olan asgari işçilik tutarını tespit eder. Bunu yapılan işin niteliği, kullanılan teknoloji, iş yerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan sigortalı sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alarak Kurumun müfettişleri yapar. Eğer asgari işçilik miktarı bildirilmemiş ise bildirdiğiniz tutar ile Kuruma bildirilen tutar arasındaki fark prim, gecikme zammı ve idari para cezası ile sizden tahsil edilir.

- Asgari işçilik uygulaması sonucu size tahakkuk eden prim, gecikme zammı ve gecikme cezası ile idari para cezaları için uzlaşmaya gidip söz konusu tutarları düşürebilirsiniz.



Unutmayınız

Bir işçiyi 6 ay boyunca sigortasız çalıştırmamanın maliyeti ödeyeceğiniz primin yaklaşık 11 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 milyon 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. Sigorta primi ödememek için çalışan işçilerin SGK'ya bildirilmemesi, hem kurumun prim kaybına yol açmakta, hem de çalışanların sosyal güvencesizliğine ve yoksulluğuna neden olmaktadır. Giyim, hem kendisi hem de alt sektörleri itibarıyla Türkiye'nin en kayıt dışı istihdamın en yaygın olduğu sektörler içersindedir.

SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı; "Sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin uygulanmasını usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plana çıkaran bir anlayışla denetlemek, kayıt dışı istihdamı önlemek, sigorta suistimalleri ile mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gereken tedbirleri önermekle görevlidir (5502 sayılı Kanun m.17). 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, çalıştığınız sektör itibarıyla 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 rehberde sığması beklenemez. Bununla beraber, rehber yeri geldikçe temel yükümlülükleriniz ile ilgili mevzuata ve Kurumun erişim sayfasına (www.sgk.gov.tr) atıfta bulunmaktadır. Rehberde ayrıca Kuruma karşı yükümlülükleriniz ile ilgili bir de kontrol listesi bulacaksınız. Böylelikle, iş yeriniz Kurumun denetiminden geçmeden önce, iş yerinizi kendi başınıza denetleme imkânınız olacak. Diğer yandan, rehberde kamuoyunda doğru bilinen yanlışlar hakkında da sizleri aydınlatmaya ve işlemlerinizin doğru olmasına yardımcı olmaya çalışacağız.



1

Giyim Eşyalarının Perakende Ticareti: Genel Görünüm

Rehberine konu olan “Belirli Bir Mala Tahsis Edilmiş Mağazalarda Giyim Eşyalarının Perakende Ticareti” sektörünü de kapsayan “Perakende Ticaret (Motorlu Kara Taşıtları ve Motosikletler Hariç)” üst-sektörü yaklaşık olarak 1.901.000 bin kişiyi istihdam etmektedir. Adı geçen üst-sektörde 2009-2012 yılları ara-

sında iş yeri sayısı %0,34 oranında azalırken, toplam istihdam %13 oranında artmıştır. İş yerlerinin %99’u 20’den az çalışanı olan küçük işletmelerdir. Sektörde istihdam edilen kişilerin %72’si de, 20 kişiden az işçi çalıştıran bu işletmelerde çalışmaktadır (Tablo 1).

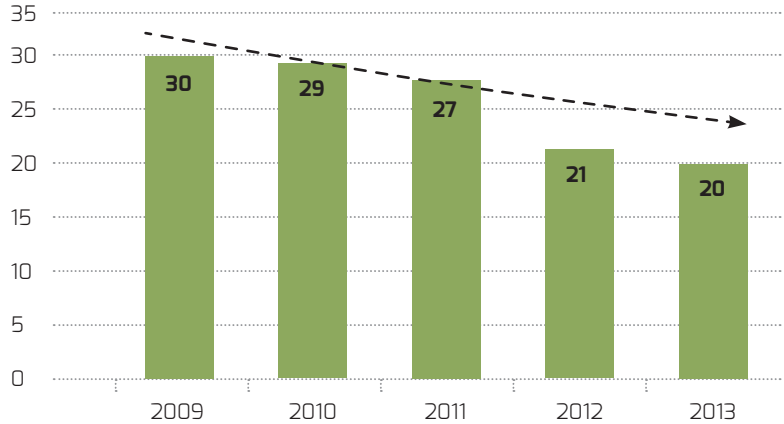
Sektördeki toplam istihdam 2012 yılında %5 oranında artmıştır. Bu oran, Türkiye’de aynı yıl tüm sektörlerde kaydedilen toplam istihdam artışı oranının (%3) yaklaşık olarak 1,5 katıdır. Türkiye ortalaması üstündeki istihdam artış oranıyla sektör, istihdam payı açısından yükselen sektörlerdendir.

Tablo 1. İş Yerde Çalışan İşçi Sayısına Perakende Ticaret Sektöründe İstihdamın Gelişimi (2009-2012)

Kaynak: TÜİK Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1035 (Erişim Tarihi: 17 Haziran 2015)

	2009	2010	2011	2012
Sektörde Çalışan İşçi Sayısı	1.674.029	1.591.578	1.813.200	1.900.814
1-19 İşçi Çalıştıran İş Yerlerinde	1.380.996	1.193.735	1.342.590	1.361.070
20-49 İşçi Çalıştıran İş Yerlerinde	50.815	104.600	121.565	137.560
50-99 İşçi Çalıştıran İş Yerlerinde	31.232	42.387	47.721	54.514
100-249 İşçi Çalıştıran İş Yerlerinde	38.649	45.865	52.033	59.612
250-499 İşçi Çalıştıran İş Yerlerinde	26.021	33.309	39.837	42.245
500-999 İşçi Çalıştıran İş Yerlerinde	33.880	30.187	34.009	44.601
1000-4999 İşçi Çalıştıran İş Yerlerinde	58.461	79.601	102.929	119.285
5000+ İşçi Çalıştıran İş Yerlerinde	53.975	61.894	72.516	81.927
Sektör İstihdamında Bir Önceki Döneme Göre Değişim (%)	-9,85	-4,93	13,92	4,83
Tüm Sektörlerdeki Toplam İstihdam (Bin Kişi)	21.277	22.594	24.110	24.821
Toplam İstihdamdaki Değişim (%)	0,39	6,19	6,71	2,95
Toplam İstihdamdaki Değişim (%)	0,39	6,19	6,71	2,95

Sektörde kayıt dışı istihdamın 2009-2013 yılları arasındaki seyri ise Şekil 1'de verilmiştir. Şekilden de anlaşılacağı üzere, 2009 yılında %30'u olarak gerçekleşen kayıt dışı istihdam oranı 2013 yılında 10 puan azalarak %20 olarak gerçekleşmiştir.



Şekil 1. Türkiye’de Perakende Ticaret Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam Oranları: (% , 2009-2013)

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı

Rehber konu olan “Belirli Bir Mala Tahsis Edilmiş Mağazalarda Giyim Eşyalarının Perakende Ticareti” sektöründe faaliyet gösteren iş

yerleri az tehlikeli iş yerleri sınıfına girmektedir. İlgili üst-sektörde 2013 yılında sigortalı çalışanların %0,5’i iş kazası geçirmiştir.



2

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.



BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?

- Şirketlerin neyelerinin değişmesi, birleşmesi veya başka şirkete katılması durumunda ticaret siciline tesciline ilişkin ilan tarihini takip eden 10 gün içinde Kuruma bildirim yapmalısınız.
- Adi şirkete yeni ortak alınması hâlinde yeni ortağın alındığı tarihi takip eden 10 gün içinde Kuruma bildirim yapmalısınız.
- İş yerinin başka işverene devri veya başka ile nakli hâlinde yeni işveren iş yerini devraldığı veya iş yerinin başka ile nakledildiği tarihi takip eden 10 gün içinde Kuruma bildirim yapmalısınız.
- İş yerinin miras yoluyla mirasçılara intikali hâlinde 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 kendiliğinizden 30 gün içinde vermeniz ve söz konusu cezaların ilgililerce, yapılacak tebligat tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi hâlinde ceza, dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır. Cezayı tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde ödemeniz hâlinde %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 iş güvenliği mevzuatına aykırı bir 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).



D İ K K A T

Eğer ilk defa anonim ya da limitet şirket kuruyorsanız ve işçi çalıştıracaksanız, ticaret sicil memurluğuna işçi çalıştırmaya başlayacağınızı bildirmeniz yeterlidir. Kuruma ayrıca iş yeri bildirgesi vermenize gerek kalmaz. Ancak bu durum sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan diğer yükümlülüklerinizi ortadan kaldırmaz.

Bir kişinin iş yerinizden SGK'ya sigortalı olarak bildirilebilmesi için iş yerinde fiilen çalışması gerekir. Kayıt dışı işçi çalıştıran işverenler iş yerinde hiç çalışmamış kişileri (komşularını akrabalarını, muhasebeci ya da iş takipçisi yanında çalışanları vb.) SGK'ya çalışmadığı hâlde sigortalı olarak bildirmektedir. Söz konusu durum Kuruma sahte evrak vermek anlamına gelmekte ve Türk Ceza Kanununa göre suç sayılmaktadır. Bu durumda işveren ve sahte olarak bildirilen sigortalı hakkında Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunmaktadır. Ayrıca işverenin sahte sigortalı için ödediği primler geri verilmemekte 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 kayıtlarınızın geçersizliği nedeni ile sizi 3 asgari ücretten 12 asgari ücrete kadar kayıt geçersizliği cezası ile cezalandırır.



UNUTMAYINIZ

• İş yerinizi 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.

• Çalıştıracağınız kişi yabancı uyruklu ise 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanuna göre çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından çalışma izni almak zorundasınız.



Sigortalım Kısmi Süreli Çalışıyor, Ne Kadar Prim Ödeyeceğim?

İş Kanununa 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 bildirecek gün sayısı hesaplanır. Örneğin, günde 3, ayda 60 saat çalışan bir işçinin Kuruma bildirecek gün sayısı $(60/7,5=8)$ 8 gün olacaktır.

2.1. İş Yerini Bildirme Yükümlülüğünüz

Eğer giyim eşyalarının perakende ticareti sektöründe faaliyet gösteren 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.





D İ K K A T

HER KURUM İŞ YERİNİZ VE ÇALIŞANLARINIZ İLE İLGİLİ BİLGİLERİ KURUMLA PAYLAŞIR. SİZ ÇALIŞANINIZI VE İŞYERİNİZİ SGK'YA BİLDİRMESENİZ DE KURUM DURUMU İLGİLİ KURUMLARDAN BİLGİ ALARAK İŞ YERİ TESCİLİNİZİ CEZALI OLARAK YAPAR.

İş yeri açmak için yetkili idareler tarafından verilen iş yeri açma ve çalışma ruhsatlarının örnekleri aylık olarak SGK'ya gönderilmektedir (İş Yeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik, m.7). İş yerinizde işçi çalıştırmaya başlayıp da SGK'ya bildirimde bulunmaz iseniz, Kurum bunu ruhsat vermeye yetkili makamlardan çok geçmeden öğrenecek ve iş yerinizi denetime alacaktır.

2.2. Sigortalıyı Bildirme Yükümlülüğünüz

Sosyal güvenlik mevzuatına göre; iş sözleşmesi ile çalışan kişi sigortalı sayılır (5510 sayılı Kanun, m.4/1-a). İlk defa işçi çalıştırmaya başlamış iseniz, çalıştırdığınız sigortalıları bildirmek için 1 ay zamanınız vardır. Ancak bir aylık süre geçtikten sonra iş yerinde çalıştırdığınız sigortalıyı, en geç çalışmaya başlamadan bir gün önce SGK'ya bildirmek zorundasınız. Sigortalının işe girişi bildirimini, <https://uyg.sgk.gov.tr/Si->

gortaliTescil/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.

Eğer, yasal süresi geçtikten sonra ancak Kurum tespit etmeden önce sigortalıyı kendiniz bildirirseniz, ödeyeceğiniz idari para cezası her bir işçi için 1 asgari ücrete düşer.

Sigortasız işçi çalıştırmanın işveren açısından en büyük risklerinden biri, sigortasız işçinin iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına tutulmasıdır. Örneğin, işçiniz iş yerinde düşüp yaralanabilir, ölebilir ya da görevli

olarak iş yeri dışına gönderdiğinizde trafik (iş) kazası geçirebilir. Bu durumda, Kurum sigortasız çalışan kazalıya ya da ölümü hâlinde ailesine gerekli parasal edimleri ve sağlık hizmetlerini sağlar. Ancak kazalının kendisine yapılan tüm ödenekler

ile sağlık masraflarını, kendisine ya da ailesine bağladığı tüm geliri peşin sermaye değeri üzerinden işveren talep eder. Bu tutarlar, kimi zaman milyon TL seviyesine ulaşabilmekte ve işverenler için büyük bir ekonomik yıkımla sonuçlanabil-

mektedir. Bu nedenle, çalıştırdığınız kişiyi Kuruma yasal süresi içinde bildirmeyi ihmal etmeyiniz. İş kazası kişinin işe başladığı ilk gün de meydana gelebilir ve bu durumda büyük maliyetlere katlanmak zorunda kalabilirsiniz.



DİKKAT!

İŞÇİNİZ İŞ KANUNUNA GÖRE DENEME SÜRESİNDE DE OLSA SİGORTALI YAPMAK ZORUNDASINIZ!

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda deneme süresi yoktur. Bu nedenle çalıştırdığınız işçiyi çalışmaya başlamadan bir gün önce SGK'ya bildirmek zorundasınız.

İş yerinizde çalıştırdığınız kişileri 1774 sayılı Kimlik Bildirim Kanunu gereği en yakın Kolluk Kuvvetine bildirmek zorundasınız. Kolluk kuvvetleri bu bildirimleri yapıp yapmadığınızı kontrol eder ve yaptığınız bildirimleri SGK ile paylaşır. Dolayısıyla çalışanınızı siz bildirmesiniz de Kurum sigortasız çalıştırdığınız ancak ruhsat aldığınız ve/veya iş yerinde çalıştırdığınız kişi ya da kişilerden haberdar olur ve iş yerinizi denetime alır ve cezalı işlem yapar.

İŞ YERİNİZDE ÜCRETSİZ ÇALIŞAN EŞİNİZ SİGORTALI SAYILMAZ.

İş yerinizde ücretsiz olarak çalışan eşiniz Medeni Kanun gereği eşe yardım yükümünü yerine getirdiği için 5510 sayılı Kanun m.6 gereği sigortalı sayılmaz.



BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

İŞ YERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLARINIZIN SİGORTALILIĞI

Türk Medeni Kanununa göre çocuk ile ana veya baba arasında ya da ana ve babanın menfaatine olarak çocuk ile üçüncü kişi arasında yapılacak bir hukuki işlemle çocuğun borç altına girebilmesi, bir kayyımın katılmasına ve hâkimin onayına bağlıdır (m.345). Dolayısıyla 18 yaşından küçük çocuğunuzla yapacağınız iş sözleşmesinin hâkimin onayına bağlı olması gerekir. Böyle bir onay olmadan çocuğunuz iş yerinizde iş sözleşmesi ile çalışmayacak ve sigortalı sayılmayacaktır. Diğer yandan İş Kanununa göre 15 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılması yasaktır (İş Kanunu, m.71) 18 yaşından büyük çocuklarınız iş yerinizde iş sözleşmesi çalışıyorsa bu durumda SGK'ya sigortalı olarak bildirmek zorundasınız.



DİKKAT

YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNİ

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanuna göre yabancılara verilecek çalışma izinleri temelde 4'e ayrılmaktadır. Bunlar süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai hâllerde çalışma iznidir. Aşağıda süreli ve süresiz çalışma izni hakkında kısa açıklamalara yer verilmiştir.

Sürelİ Çalışma İzni: Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksine hüküm yoksa yabancı-
nın ikamet izninin süresi ile iş sözleşmesinin veya işin
süresine göre, belirli bir işletme ve belirli bir meslekte
çalışmak üzere en çok 1 yıl süreyle verilir. Söz konusu
izne karar verilirken, iş piyasasındaki durum, çalışma
hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve
ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınır.

1 yıllık kanuni çalışma süresinden sonra aynı iş yeri
veya aynı işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere
çalışma izni süresi en fazla "2 yıl" daha uzatılabilir. 3
yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda, aynı meslekte
ancak bu defa dilediği işverenin yanında çalışmak üze-
re, çalışma izninin süresi en fazla "3 yıl" daha uzatılabi-
lir (Uygulama Yönetmeliği, m.27). Türkiye'ye çalışmak
üzere gelen bir yabancı-
nın beraberinde veya daha son-

ra getirmiş olduğu eş ve bakmakla yükümlü olduğu
çocuklarına da yabancı-
nın kendisi ile birlikte en az "5
yıl" kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olmaları kaydıyla
sürelİ çalışma izni verilebilir (Uygulama Yönetmeliği,
m.28).

Süresiz Çalışma İzni: Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da
çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, Tür-
kiye'de en az "8 yıl" kanuni ve kesintisiz ikamet eden
veya toplam "6 yıllık" kanuni çalışması olan yabancı-
lara, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki
gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme,
meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın
süresiz çalışma izni verilebilir (http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/yabancilar.portal?page=izinler&id=su-resiz_izin).

?

BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

ÇALIŞMA İZNI OLMADAN YABANCI İŞÇİ ÇALIŞTIRMANIN AĞIR CEZALARI OLDUĞUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

4817 SAYILI KANUNUN 21. MADDESİ GEREĞİNCE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

	CEZA MİKTARI, 2015 (TL)
Çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işverenlere her bir yabancı için	8.381
Çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancıya	835
Çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya	3.350
4817 sayılı Kanunun 18. maddesinde öngörülen bildirim yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen bağımsız çalışan yabancı ile yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için	417

- Yukarıda sayılan fiillerin tekrarı hâlinde idari para cezaları bir kat artırılarak uygulanır.
- Kaçak yabancı çalıştırıyorsanız, yabancıнын ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderleri ile ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorundasınız.
- Çalışma izni olmaksızın bağımsız işçi çalıştığı tespit edilen yabancıya yukarıda belirtilen idari para cezasının yanı sıra varsa iş yeri kapatılması cezası verilir (<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/yabancilar/anasayfa/ipc.>).



D İ K K A T

Hafta içi 6 gün çalışan sigortalının ücreti hafta tatiline hak kazanır. Çalıştırdığınız sigortalınız haftalık İş Kanununa göre haftalık çalışma saatinin tavanı olan 45 saati 5 günde dolduruyorsa bu durumda geri kalan iki gün için ücretli izne hak kazanmaktadır. Bu durumda sigortalınız 22 gün değil 30 gün üzerinden Kuruma bildirilecektir.

2.3. Aylık Prim ve Hizmet Belgesi Verme Yükümlülüğünüz

Kurumun ödeyeceğiniz primleri hesaplaması ve sigortalılara hizmet kazandırması için çalıştırdığınız sigortalıların ay içindeki çalışma sürelerine ihtiyacı vardır. Bu bilgileri izleyen ayın 23'üne kadar e-bildirge yoluyla Kuruma verme yükümlülüğünüz bulunmaktadır. Eğer sigortalılarınızı ay içinde 30 günden az bildirmiş iseniz ve iş yerinizde 10'dan az işçi çalışıyorsa, eksik gün nedenini de Kuruma bir form ile bildirmek zorundasınız (Bkz. www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/9e2d7960-1ce4.../SGK-070.doc?).

Aylık prim ve hizmet belgesinde sigortalıların T.C. kimlik numaraları, çalışma gün sayıları, sigorta primine esas kazançlarının, iş yeri kayıtları ile mutabik olması gerekmektedir. Aksi hâlde, kayıtlarınızın geçersiz olması nedeniyle idari para cezası ile karşı karşıya kalabilirsiniz. Aylık Sigorta Prim ve Hizmet Belgesi ile çalıştırdığınız sigortalıların meslek kodlarını da girmek zorundasınız. Tüm meslek kodları ile meslek açıklamaları listesine <http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx> internet adresinden ulaşabilirsiniz.

2.4. Sigorta Primleri

İş yerinizde çalışan sigortalularınız için ödediğiniz brüt ücret üzerinden sigorta primi ödemelisiniz. Sigorta primi, sigortalı ve işveren hissesinden oluşur. Sigorta primleri için esas alınacak kazancın alt sınırı asgari ücret, üst sınırı ise asgari ücretin 6,5 katıdır. Bazı öde-

meleriniz sigorta primine tabi iken, çocuk yardımı, aile yardımı, yemek yardımı gibi bazı ödemelerin bir kısmı sigorta priminden istisnadır (Detaylı bilgi için bkz. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/isveren/prime_esas_kazanc_miktarlari/).



BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?

ÖDEDİĞİNİZ FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ SİGORTA PRİMİNE TABİDİR.

Çalıştırdığınız işçiniz için haftalık çalışma süresi haftalık en fazla 45 saattir. 45 saatin üzerindeki her bir saat için çalışanın ücreti %50 zamlı ödemek zorundasınız. Zamlı ödediğiniz fazla çalışma ücretleri de sigorta primine tabidir.

KOMİSYON USULÜ ÇALIŞANLARIN PRİMLERİ

Giyim eşyaları perakende ticareti sektörü iş yerlerinde çalışanların komisyon usulü çalışması çok sık rastlanan bir durumdur. Çalışanınız sadece komisyon ile çalışıyor olabilir. 5510 sayılı Kanuna göre (m.80) saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmış olmayıp da komisyon ücreti ve kâra katılma gibi belirsiz zaman ve tutar üzerinden ücret alan sigortalıların prim ve ödeneklerinin hesabında esas tutulacak günlük kazançları prime esas kazancın alt sınırıdır. Bu durumda sadece komisyon ücreti çalışan işçinizin sigorta primine esas kazanç tutarını asgari ücret üzerinden ödeyeceksiniz. Ancak çalışanınıza hem ücret hem de komisyon veriyorsanız bu durumda çalışanın prime esas günlük kazancı toplamı ücret ve komisyon toplamından oluşur (5510 sayılı Kanun, m.80).



Tablo 2. Sigorta Prim Oranları

Tablodaki prim oranları, kazançlara uygulanarak ödenecek primler hesaplanır.

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	
Çalıştıracığınız Emekli İşçi İçin Ödeyeceğiniz Sosyal Güvenlik Destek Prim Oranı + Kısa Vadeli Sigorta Kolları	7,5	24,5	32	

Tablo 3. 2015 Yılı için Prime Esas Kazançtan İstisna Olan Yemek, Çocuk, Aile Yardımı Tutarları* (TL)

		01.01.2015-30.06.2015	01.07.2015-30.12.2015
Yemek Yardımı	İş Yerinde Fiilen Çalışılan Gün Sayısı Günlük Asgari Ücret x 0,06**	62,4	66,3
Çocuk Yardımı	1 Çocuk için Aylık Asgari Ücret x 0,02***	24,03	25,47
Aile Yardımı	Asgari Ücret x 0,10	120,15	127,35
İşverenlerin Çalıştırdıkları Sigortalılar için Ödeyecekleri Bireysel Emeklilik ve Özel Sağlık Sigortası Primleri	En Fazla Asgari Ücret x 0,30	360,45	382,05

*Söz konusu istisnalardan yararlanma şartları için bkz.

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.



D İ K K A T

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

İŞVERENLER İÇİN SİGORTA PRİMİ TEŞVİKLERİ

Aşağıda söz konusu teşvikler ve yararlanma koşulları kısaca özetlenmiştir. Burada sizi ilgilendiren 4 ana teşvikten söz edeceğiz.

5 Puanlık Prim İndirimi

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 3 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.

Engelli İşçi Çalıştırma Prim Teşviki

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

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

Hazine tarafından karşılanmaktadır (Bkz. 4857 sayılı Kanun m.30 SGK, 2008/77 sayılı Genelge).

Genç ve Kadın İşçi Çalıştıran İşverenlere Dönük Teşvik

Son 6 aydır bir işverene bağlı çalışmayan 18-29 yaş arası erkekleri ve hangi yaşta olursa olsun kadınları 31.12.2015 tarihine kadar işe alırsanız, sigorta primleri işveren hissesinin tamamının 4 yıla kadar İşsizlik Sigortası Fonundan ödendiğini biliyor musunuz?

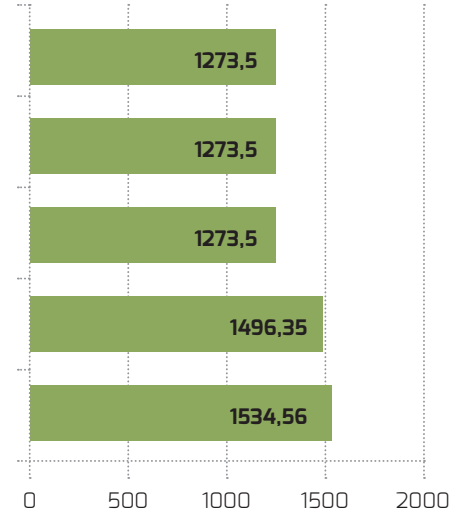
(Ayrıntılı bilgi için bkz. http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/10_sgk_prim_kitap.pdf)

Aşağıdaki şekilde, 01.07.2015-31.12.2015 tarihleri arasında asgari ücret ile çalışan bir işçinin teşviklerden yararlanma ve yararlanmama durumlarına göre işverene maliyeti gösterilmiştir.

Şekil 2.

01.07.2015-31.12.2015 tarihleri arasında asgari ücret ile çalışan bir işçinin teşviklerden yararlanma ve yararlanmama durumlarına göre işverene maliyeti (TL)

İşbaşı Eğitim Programlarına Katılan
Kişileri İstihdam Eden İşveren
Engelli İşçi Prim Teşvikinden
Yararlanan İşveren
Genç ve Kadın İşçi Prim Teşvikinden
Yararlanan İşveren
5 Puanlık Prim Teşvikinden
Yararlanan İşveren
Teşviklerden Yararlanmadan
İşverene Maaliyet



31 Aralık 2015 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 işveren hisselerine ait tutarları İşsizlik Sigortası Fonun-

dan karşılanmaktadır (6111 sayılı Kanununun 74. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na ihdas edilmiş olan geçici 10. madde). 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, hâlihazırdaki ortalama işçi sayısına ilave olması (yeni istihdam yaratılması) şarttır. Anılan ortalama, ilave işçinin işe alındığı tarihten önceki son 6 ayda çalıştırılan toplam işçi sayısının 6'ya bölünmesi suretiyle bulunmaktadır.

- Teşvikten yararlanmanın ikinci koşulu ise teşvike konu olan işçinin işe alındığı tarihten önceki 6 ay boyunca işsiz olmasıdır.

Teşvik süresi gerekli şartlara uyan işçilerin niteliklerine göre değişmektedir. Örneğin, mesleki yeterlilik 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

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 Kanunun 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 geçertidir)	24	x	x	x

İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programları

İşverenlere yönelik bir diğer teşvik de İŞKUR tarafından düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarıdır. İŞKUR'un işsizlerin mesleki yeterliliklerini geliştirmek amacıyla düzenlemekte olduğu bu programlar kapsamında işbaşı eğitim veriyorsanız, işbaşında 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 kursu-

na katılan kursiyerlere İŞKUR tarafından işbaşı eğitim aldıkları her gün için asgari ücretin günlük tutarı kadar ödeme yapılmaktadır.

İşbaşı eğitim programlarına katılanların program sonrasında işe alınmaları hâlinde, bu kişilerin sigorta primi işveren hissesinin tamamı imalat sektöründe 42 ay, diğer sektörlerde 30 ay işsizlik sigorta fonundan karşılanacaktır. Bu teşvik için genel anlamda aşağıdaki şartların sağlanması gerekmektedir.



DİKKAT!

İşbaşı eğitim programında her iş yeri, mevcut sigortalı çalışan sayısının %10'u kadar kişiye işbaşı eğitim verebilmektedir.

2 ila 10 çalışanı olan iş yerlerinde en fazla 1 kişi, 10'dan fazla çalışanı olan iş yerlerinde çalışan sayısının %10'u kadar işsize işbaşı eğitim verilebilmektedir. İş yerindeki çalışan sayıları hesaplanırken, aynı il içerisinde o işverene bağlı bütün sigortalı çalışanlar dikkate alınmaktadır.

İşbaşı Eğitim Katılımcısı Yönünden;

Katılımcının,

İşbaşı eğitim programının bitimine müteakip en geç 3 ay içinde işe alınması,

18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olması,

İşverenin 1. ve 2. dereceden hısmı olmaması,

İşbaşı eğitim programının tamamlandığı meslekte işe alınması.



DİKKAT!

İşsizlik ödeneği alınırken de işbaşı eğitim programından yararlanılabilmektedir.

İş Yeri Yönünden;

- İş yerinin özel sektör işverenine ait olması,
- 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 bildirilmediği yönünde herhangi bir tespit söz konusu olmaması.
- İşbaşı eğitim verecek iş yerlerinin 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.

İşbaşı Eğitim Programı Kapsamında Sağlanan Destekler:

- Kursiyerler için günlük zaruri ödeme
- İş kazası ve meslek hastalığı primi



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 ve toplamda 160 fiili günden fazla düzenlenemez. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda yer alan meslekler için program süresi, MEB modüler eğitim programlarında belirtilen sürelerden az olamaz.



BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

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 4 yıllık fakülte ve yüksek okul mezunu olması ve işletmenin son 4 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/istanbulanadolu/tr/content.asp?PID=%7b-5DF23C08-2915-4C2C-909E-2CD62780BCA%7d>).



2.5. Sigorta Primlerinin Ödenme Süresi

İşveren, sigorta primleri sigortalı ve işveren hissesi paylarını en geç takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödemelidir. Sigorta primlerinin ödemesi,

- Kurumun anlaşmalı olduğu bankalara,
- Postanelerde yer alan Pttbank'a,
- E-devlet ve SGK internet siteleri aracılığıyla,
- Bankaların internet siteleri aracılığıyla,
- Mobil Bankacılık aracılığıyla,
- ATM'ler aracılığıyla yapılabilmektedir.

PRİM ÖDEME KANALLARI
Bankalar - Pttbank
Internet Siteleri - Mobil Bankacılık - ATM'ler

Örneğin, 01.12.2014-31.12.2014 dönemine ait primler en geç 31.01.2015 tarihine kadar ödenmek zorundadır. Söz konusu tarihin tatil gününe denk gelmesi durumunda ise primler izleyen ilk iş günü olan 02.02.2015 tarihine kadar 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 15. gün ödeyecektir. Bu durumda, yukarıdaki örnek için Aralık ayına ilişkin primleri ödeme süresi 15.02.2015 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 oranında gecikme cezası uygulanarak artırılır. Ayrıca, her ay için bulunan tutarlara ödeme süresinin bittiği tarihten başlamak üzere borç ödeninceye 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 hesaplanır (Gecikme zammı oranları için bkz. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/isveren/yururlukteki_tarihlerine_gore_gecikme_zammi_oranlari).

2.6. Sigortalının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Geçirmesi Hâlinde Yükümlülükleriniz

2.6.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığını Bildirim Yükümlülüğünüz

İş kazasının bildirilmesi işveren tarafından Kolluk Kuvvetlerine veya yetkili makama derhâl, Kuruma ise kazadan sonraki 3 iş günü içinde

yapılmalıdır. İş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi hâlinde, bildirme süresi iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde başlar (5510 sayılı Kanun, m.13). Meslek hastalığı ise iş-

veren tarafından öğrenildiği tarihten itibaren (öğrenildiği gün dâhil) 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 İl Müdürlüğü/ Sosyal Güvenlik Merkezine gönderilerek yapılabilir (Detaylı bilgi için bkz. <http://uyg.sgk.gov.tr/IsvBildirimFormu/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 yazılı yapılan bildirimlerin 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).

2.6.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hâlinde Sigortalıya Yardım Yükümlülüğünüz

Sigortalınız iş kazasına uğramış ya da meslek hastalığına tutulmuş ise, sigortalıya sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhâl sağlamakla yükümlüsünüz. Örneğin, iş kazası geçiren ve yaralanan işçiye ilk yardımı yapmak ya da işçiyi sağlık tesisine ulaştırarak tedavisine başlamasını sağlamalısınız. Kurum yaptığınız ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderlerini size ödeyecektir.

Belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malul 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).



2.7. Sigortalının Hastalanması ve Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alması Hâlinde 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:

- a) Sigortalının istirahatli olduğu dönemde çalışıp çalışmadığını,
- b) Sigortalıya kazanç hesabına giren döneme ilişkin aylarda yaptığınız prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeleri,
- c) Viziteye çıktığı/istirahtin 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 hâlinde 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).



D İ K K A T

SİGORTALINIZ RAPORLU OLARAK KURUMDAN GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ ALIRKEN SİGORTALINIZA ÜCRET ÖDÜYOR İSENİZ YA DA NAKDİ YARDIM YAPIYORSANIZ, SÖZ KONUSU ÖDEMEDEN SİGORTA PRİMİ KESMEK ZORUNDA SİNİZ.

Geçici iş göremezlik ödeneği alan Kanununun 4. maddesi 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara istirahatlı buldukları sürede;

- a) Geçici iş göremezlik ödeneği dikkate alınmadan verilmesine devam edilen tam ücret,
- b) Bireysel veya toplu iş sözleşmesine istinaden verilen geçici iş göremezlik ödeneğinin işverene iadesi ile alınan tam ücret,
- c) Geçici iş göremezlik ödeneği ile ödenek alınan süredeki kazancı arasındaki ücret farkı,
- ç) 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).

?

BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

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 Kanununa göre iş yerinizde sigortalınıza aylık ücret ödüyorsanız, sigortalınızın istirahatli kalarak SGK'dan geçici iş görmezlik ödeneği alması hâlinde, 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 sigorta primi kesmek ve Kuruma ödemek zorundasınız.

2.8. Sigortalının İşten Ayrılması Hâlinde Yükümlülüğünüz

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



2.9. İş Yerinizde Alt İşveren Çalışması Hâlinde Yükümlülüğünüz

Bir işveren olarak sizden iş yerinizde yürüttüğünüz mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir (5510 sayılı Kanun, m. 12/son).

Alt işveren, asıl işveren olarak sizin iş yerinizde çalıştırdığı sigortalıları, Kurumdan alacağı özel bir numara ile asıl işveren olarak kayıtlı olduğunuz dosyadan bildirir. Bunun için alt işverenin asıl işveren olarak sizinle yaptığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeniz gerekir (5510 sayılı Kanun, m.11).

Alt işveren, mevzuattan doğan yükümlülüklerini asıl işveren olarak size ait iş yeri sicil numarasına ilave olarak verilecek 3 haneli alt işveren numarası ile sizin iş yeri dosyanız üzerinden yerine getirir. Alt işveren adına Kurumda ayrıca iş yeri dosyası açılmaz (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, m.31/1).

Sigortalıların, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi asıl işveren olarak siz, 5510 sayılı Kanunun yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumlu olacaksınız. Bir başka anlatımla 5510 sayılı Kanunun işveren olarak size yüklediği tüm görevleri alt işverenin yerine getirip getirmediğini kontrol etmek zorundasınız (5510 sayılı Kanun, m.12/son fıkra). Örneğin alt işverene hak edişlerini öderken, alt işverenin çalıştırdığı sigortalıların prim-

lerini ödeyip ödemediğinin kontrolü asıl işveren olarak size ait olacaktır. Alt işveren çalıştırdığı sigortalıların primlerini ödemiş ise, söz konusu primleri, alt işverene ödeyeceğiniz hak edişten kesip Kuruma ödenmesini sağlamalısınız.



2.10. Geçici İş İlişkisiyle İşçi Devredilmesi Hâlinde Yükümlülüğünüz

İşveren olarak çalıştırdığınız, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredebilirsiniz. 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurduğunuz işveren, 5510 sayılı Kanunda belirtilen yükümlülüklerden dolayı sigortalıyı devir eden işveren olarak sizinle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur (5510 sayılı Kanun, m.12). Bu nedenle sigortalınızı geçici olarak devir ettiğiniz işverenin sigortalınızla ilgili yükümlülüklerinizi yerine getirip getirmedi-

ğini kontrol etmeniz lehinize olacaktır.

Sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işveren, kendisine verilecek 3 haneli numara ile sigortalıyı devir aldığı size ait iş yeri dosyası üzerinden yerine getirebilir. Sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işveren adına iş yeri dosyası açılmaz. Bunun için sigortalınızı devir alan işverenin sizinle yaptığı sözleşmeyi Kuruma ibrazı gerekir. (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, m.31/2).





BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?

• SOSYAL GÜVENLİK KURUMU DENETİM ELEMANLARININ İŞ YERİNİZDE YAPACAĞI DENETİMİ ENGELLEMENİN VEYA DENETİM ELEMANINA CEBİR VE ŞİDDET KULLANMANIN İDARİ PARA CEZASI VE HAPİS CEZASI GEREKTİRDİĞİNİ BİLİYOR MUSUNUZ?

Denetim elemanlarının 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun uygulanmasından doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında işverenler, sigortalılar, iş yeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler görevlerini yapmasına engel olmazlar; 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 hâlinde, 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 hâlinde kararın size tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde yetkili İdare 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 1 ay sonra, yani 02 Nisan 2015 tarihinde dolacak iken; idari para cezalarına itiraz için süre 30 gün sonra, yani 31 Mart 2015 tarihinde dolacaktır.



3.1. Kimler İş Yerini ve İş Yeri Kayıtlarını Denetleyebilir?

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

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



D İ K K A T

Başka Kamu İdarelerinin Denetim Elemanları da İş yerinizde kendi mevzuatları gereği iş yerinizde yapacakları denetimlerde, iş yerinizde çalışanların sosyal sigorta bildirimlerinin yapıp yapılmadığını kontrol etmek ve yaptıkları tespitleri Kuruma göndermekle yükümlüdürler.

İş yerinizi SGK müfettiş ve denetmenleri ile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iş müfettişleri dışında esas olarak üç kurum daha denetlemektedir. Gelir idaresi (Vergi Dairesi) özel yetki belgeli uzmanları ve Belediye (Zabita ekipleri), Kolluk Kuvvetleri (Polis, Jandarma) kendi mevzuatları gereği denetleyebilir. Söz konusu kurumlar kendi mevzuatları gereği yaptıkları denetimlerde tespit ettikleri sigortasız işçileri Kuruma bildirirler. Aşağıda bunların denetimleri hakkında kısa bilgiler verilmiştir:

Vergi Dairesinin özel yetki belgeli uzmanları: İş yerinizin ve iş yerinde çalışan işçi ya da işçilerin vergi mevzuatı açısından denetlerler.

Zabita: Belediye Zabita Yönetmeliği Kapsamında zabita denetimlerinde düzenlenen ve istihdama yönelik bilgiler içeren tutanaklarda çalışanların T.C. kimlik numaraları ve kimlik bilgileri ve çalışılan yerin unvan ve açık adresleri ile varsa ücreti ve işe başlama tarihi kuruma gönderilir (Bankalar Ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü İle Kurum ve Kuruluşlardan Alınacak Bilgi ve Belgelere Dair Tebliğ, 2014, madde 151/b).

Kolluk kuvvetleri (Polis ya da Jandarma): 1774 sayılı Kimlik Bildirim Kanununa göre iş yerinde çalıştırdığınız işçilerin kolluk kuvvetlerine bildirilip bildirilmediğini denetler.

3.2. Denetimin Nedenleri

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

3.2.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Soruşturma ve Kayıtların İncelenmesi

Söz konusu denetimdeki amaç, iş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin gerçeği yansıtmayı 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. İş yerinde 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 kayıtlarının mutabık olup olmadığını kontrol eder.

3.2.2. Kayıt Dışı İstihdamın Kayıt Altına Alınması

Kurumun en önemli amaçlarından biri kayıt dışı istihdamı kayıtlı hâle 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 şikâyetler de derhâl değerlendirmeye alınır. Bu nedenle de iş yeriniz denetlenebilir.

3.3. Sigorta Suistimalleri ile Mücadele

Sigorta suistimalleri pek çok farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir. Bunlardan en önemlisi iş yerinde filen çalışmadığı hâlde sosyal sigorta edimlerinden yararlanmak için çalışmış gibi Kuruma bildirilen sahte sigortalıların tespitidir. Yine, prim teşviklerinden yararlanmak için iş yerinin ya da sigortalıların çalıştıkları yerin yanlış bildirilmesi, işsizlik sigortası ödeneği alan kişilerin çalıştırılması gibi sigorta suistimallerini engellemek için de iş yeri denetlenebilir.



3.4. Denetim Şekilleri ve İşverenin Denetimle İlgili Yükümlülükleri

Denetim temelde 4 şekilde gerçekleştirilebilir. Bunlar iş yerinde Kurum denetim elemanları tarafından fiili denetim yapılması, iş yeri kayıtlarının incelenmesi, soruşturma ve asgari işçilik uygulaması şeklinde gerçekleştirilebilir.

3.4.1. 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 başvurmayla 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 hâlinde, Kurum denetim elemanları, mülki amirlerden (Vali, Kaymakam) ve Kolluk Kuvvetlerinden (Polis, Jandarma) yardım isteyerek iş yerine 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 İŞ YERİNİZDE YAPACAĞI DENETİMİ ENGELLEME-NİN VEYA DENETİM ELEMANINA CEBİR VE ŞİDDET KULLANMANIN İDARİ PARA CEZASI VE HAPİS CEZASI GEREKTİRDİĞİNİ BİLİYOR MUSUNUZ?

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 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. maddesinin ikinci fıkrasına göre cezalandırılır. Ayrıca bu suçu işleyenler hakkında asgari ücretin 10 katı tutarında idari para cezası uygulanır (5510 sayılı Kanun, m.102).

3.4.2. 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 araştırabilir. Aşağıda araştırma ve soruşturma nedenleri ile ilgili kısa bilgiler verilmiştir.

3.4.3. İş Yeri Kayıtlarının İncelenmesi ve İşverenin Yükümlülükleri

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 2 önemli husus vardır. İlki, iş yeri kayıtlarınızın Kurum denetim elemanları tarafından istenmesi hâlinde ibrazı, ikincisi ise iş yeri kayıtlarınızın geçerli olmasıdır.

3.4.3.1. İş Yeri Kayıtlarının İbrazı

Kurum denetim elemanları, denetim için gösterdiğiniz yeri uygun görmeyebilir ve kayıtlarınızı denetim elema-

nın 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 ücrettir.

3.4.3.2. 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 hâller, 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 ilgi-

li 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 hâllerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için, aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır. Kullanılmaya başlanmadan önce tasdik ettirilmesi zorunlu olduğu hâlde 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- İş yerinin sicil numarası,



2- Bordronun ilişkin olduğu ay,

3- Sigortalının adı ve soyadı,

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 olmaması hâlinde iş yerikayıtlarınız geçersiz sayılacaktır. Her bir geçersiz ücret tediye bordrosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır.

3.4.4. Giyim Eşyalarının Perakende Ticareti Sektöründe Kayıt Dışılık Denetimi: Asgari İşçilik Uygulaması

3.4.4.1. Devamlı İş Yerlerinde Yapılan Asgari İşçilik Uygulaması

SGK, giyim eşyalarının perakende ticaretini yaptığınız iş yerinizden, işin emsaline, niteliğine, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğu tespit hâlinde, işin yürütümü açısından gerekli olan asgari işçilik tutarını tespit eder. Bunu yapılan işin niteliği, kullanılan teknoloji, iş yerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan sigortalı sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alarak Kurumun müfettişleri yapar. Eğer asgari işçilik miktarı bildirilmemiş ise bildirdiğiniz tutar ile Kuruma bildirilen tutar arasındaki fark prim, gecikme zammı ve idari para cezası ile sizden tahsil edilir (5510 sayılı Kanun, m.85).



DİKKAT

Örneğin giyim eşyalarının perakende ticareti iş yerinde reyon ve raf sayıları, elektrik tüketimimiz, satışlarınız dikkate alınarak, iş yerinde çalışması gereken asgari işçi sayısı, gün sayısı ve prime esas kazanç tutarı kurum müfettişleri tarafından Kuruma bildirdiğiniz sigortalı sayısı ile karşılaştırabilir. Böylelikle geçmişte Kuruma bildirmedığınız çalışmalar karine yoluyla sonradan saptanabilir. Kurumun belirlediği rakamların bildirdiğinizin üzerinde olması hâlinde Kurum aradaki farkı, prim, gecikme zammı ve cezası ile idari para cezası ile sizden talep eder.

3.4.4.2. Asgari İşçilik Sonucu Ödemeniz Gereken Prim, İdari Para Cezası vb. ile İlgili Uzlaşma Hakkınız

Kurumun müfettişlerinden devamlı mahiyetteki iş yerinizde yapılan asgari işçilik incelemesi sonucunda tespiti yapılan ve sigortalılara mal edilemeyen fark sigorta primine esas kazanç matrahı üzerinden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte hesaplanacak sigorta primi ve buna bağlı uygulanacak idari para cezalarında, konuya ilişkin raporun Kurumun ilgili birimine gönderilmesinden önce uzlaşma talep edebilirsiniz (5510 sayılı Kanun, m.85).

Uzlaşma için işveren olarak sizin bizzat veya noterden alınmış vekâletnameye dayanarak vekili vasıtasıyla; tüzel kişiler, küçük ve kıstlılarla, vakıflar ve cemaatler ile tüzel kişiliği olmayan teşekküllerde ise bunların kanuni



BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

Asgari işçilik uygulaması sonucu size tahakkuk eden prim, gecikme zammı ve gecikme cezası ile idari para cezaları için uzlaşmaya gidip söz konusu tutarları düşürebilirsiniz.

temsilcileri marifetiyle yazılı olarak Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına başvurulması gerekir (Asgari İşçilik İncelemelerinde Uzlaşma Yönetmeliği, m.7).

Uzlaşmaya varmanız hâlinde, bu durum tutanakla tespit edilir. Uzlaşılan tutarlar kesin olup, uzlaşma konusu yapılan tutarlar hakkında ayrıca dava açamaz ve hiçbir mercie şikayet ve itirazda bulunulamazsınız. Uzlaşılan prim ve idari para cezaları, uzlaşma tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren bir ay içinde ödemek zorundasınız. Uzlaşılan idari para cezası tutarı için ayrıca peşin ödeme indiriminden yararlanamazsınız (5510 sayılı Kanun, m.85).

Uzlaşılan tutarların, bu sürede tam olarak ödenmemesi hâlinde uzlaşmanın bozulur ve uzlaşılan tutarlar kaza-

nılmış sizin için bir hak teşkil etmez. Uzlaşmayı temin edemez veya uzlaşma müzakeresinde uzlaşmaya varmaz ya da uzlaşmayı bozarsanız, bu konuya ilişkin daha sonra bir daha uzlaşma talep edemezsiniz (5510 sayılı Kanun, m.85).

Uzlaşma neticesinde indirim yapılması nedeniyle tahsil edilmemiş olan sigorta primlerinin daha sonra Kurum veya mahkeme kararıyla sigortalılara mal edilmesi hâlinde, daha önce eksik tahsil olunan sigorta primleri, sigortalının çalıştığı süre ve sigorta primine esas kazancı dikkate alınarak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte sizden tahsil olunur (5510 sayılı Kanun, m.85).



3.5. Denetim Sonuçlarına İtiraz

Denetim sonuçlarına itiraz, denetim sonucunda çıkarılan prim borçlarına ve idari para cezalarına olmak üzere 2 şekilde yapılabilir.

3.5.1. Prim borçlarına itiraz

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 hâlinde, 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 hâlinde, 88. ve 89. maddelerin prim borcuna ilişkin hü-

kümleri uygulanır (5510 sayılı Kanun m.86).

3.5.2. İdari para cezalarına itiraz

İdari para cezaları tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde Kuruma ya da Kurumun ilgili hesaplarına yatırılır veya aynı 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 hâlinde, idari para cezanız kesinleşir.

İdari para cezalarının, Kuruma itiraz edilmeden veya yargı yoluna başvurulmadan önce tebliğ tarihinden iti-

baren 15 gün içinde peşin ödenmesi hâlinde, 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 15 gün içinde ödenmediğiniz idari para cezaları, 89. madde hük-

mü gereğince hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte sizden tahsil edilir. İdari para cezaları 10 yıllık zaman aşımı süresine tabidir. Zaman aşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar (5510 sayılı Kanun, m.102).



4

İdari Para Cezaları

Yanda tablo hâlinde yükümlülüklerinizin yerine getirilmemesi hâlinde uygulanacak idari para cezaları hakkında özet bilgi verilmiştir.

FİİL		İDARİ PARA CEZASI
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 verilmediğinin 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 hâlinde ilgili idarenin yazısının Kuruma intikal ettiği tarihi takip eden 1 yıl içerisinde tekrarlanması		Her bir sigortalı için 5 asgari ücret
İş yeri bildirgesinin yasal süre içinde verilmemesi	Bilanço esasına tabi iş yeri	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 iş yeri	3/4 asgari ücret
	Diğer defterlere tabi iş yeri	1/2 asgari ücret
	Deftere tabi olmayan iş yeri	1/4 asgari ücret
Aylık prim ve hizmet belgesi /Asıl * (İşverence verilmesi)		Sigortalı Sayısı Başına Asgari Ücretin 1/5'i
Aylık prim ve hizmet belgesi /Ek *	İşverence verilmesi	Sigortalı sayısı başına asgari ücretin 1/8'i
	Kurumca resen düzenlenmesi	Asgari ücretin yarısı
Denetim sonucu ortaya çıkan asgari işçilik tutarının mal edildiği her ay için		2 asgari ücret
Aylık prim ve hizmet belgesi (Ek/Asıl) (Mahkeme kararına, denetim raporu ve kamu idarelerinin belgelerine göre eksik gün ve kazanç bildirimi olması hâli)		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 3 katı tutarında	3 asgari ücret
Ücret bordrosundaki her bir geçersizlik		Asgari ücretin yarısı
Defterdeki her bir geçersizlik hâli		Asgari ücretin yarısı
Denetimin engellenmesi hâlinde		5 asgari ücret
Denetimin engellenmenin cebir ve şiddet içermesi hâlinde		10 asgari ücret
Sigortalı işten ayrılış bildirgesinin yasal süre içinde verilmemesi		Her bir sigortalı için asgari ücretin 1/10'u





BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?

İDARİ PARA CEZASI İNDİRİMLERİ OLDUĞUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

İdari para cezalarını, Kuruma itiraz etmeden veya yargı yoluna başvurulmadan önce tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde peşin ödemeniz hâlinde, idari para cezasının dörtte üçünü ödersiniz. Peşin ödeme, idari para cezasına karşı yargı yoluna başvurma hakkını etkilemez.

- Bir İş Yerinde 6 Ay Sigortasız Bir İşçi Çalıştırdığı Tespit Edilen ve İş Yerini Bildirmeyen İşveren ile İşçisini Sigortalı Çalıştıran İşverenin Kuruma Ödeyecekleri Tutarlar:
- Sigortasız işçiyi çalıştıran işverenin ödeyeceği idari para cezası + prim = 26.733 TL
- Sigortalı çalıştıran işverenin ödeyeceği prim = 2.342 TL.

(* Sigortasız işçi çalıştırma filinin 2015 yılı ilk yarısında gerçekleştiği varsayılmıştır.)
(Gecikme zammı ve gecikme faizleri hesaplanmamıştır.)

5

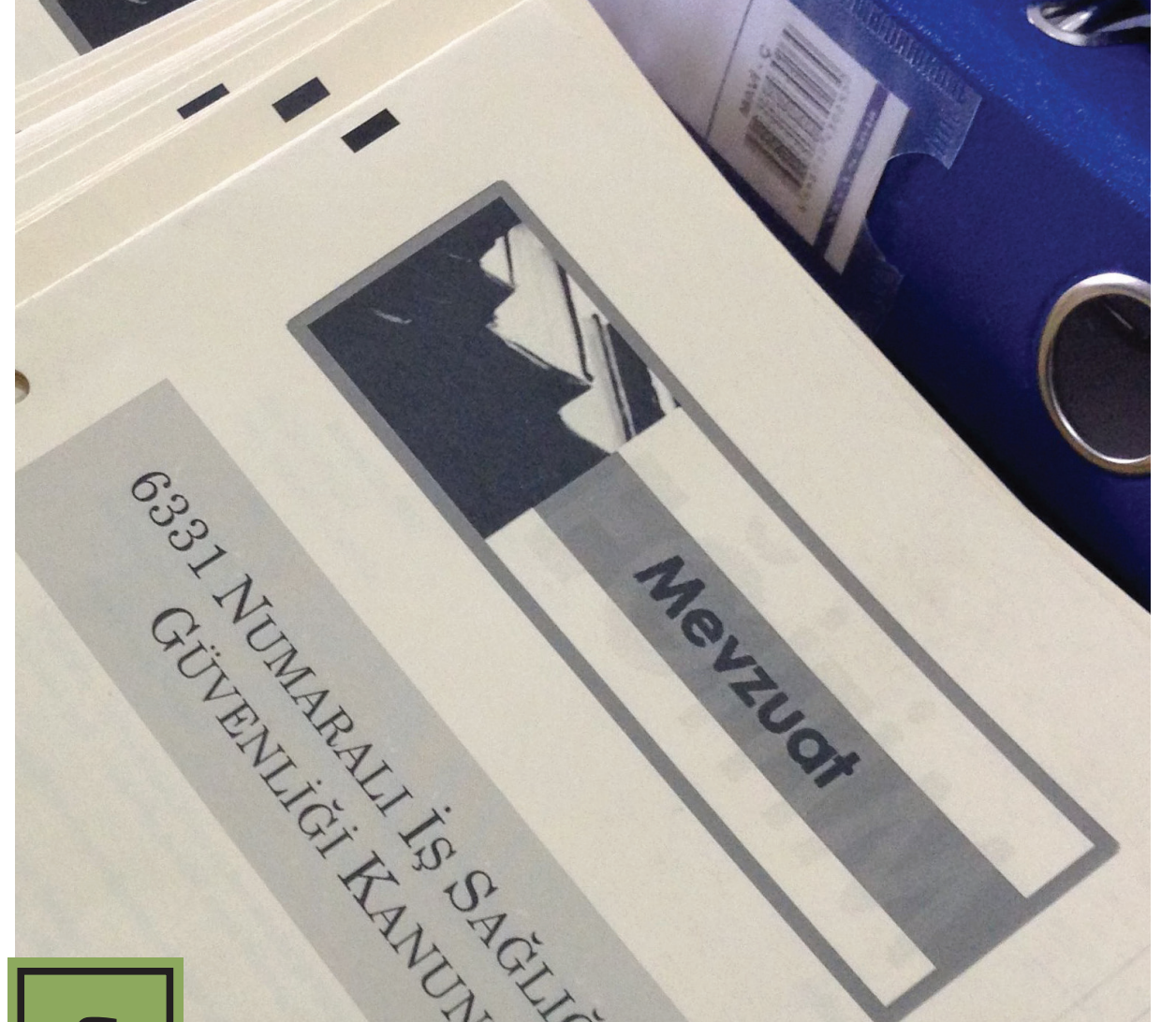
İşverenin Sosyal Güvenlik Mevzuatından Doğan Yükümlülükleri ile İlgili Kontrol Listesi

Aşağıda sosyal güvenlik mevzuatından doğan yükümlülükleriniz ile ilgili kontrol listeniz bulunmaktadır. Bu kontrol listenizden yükümlülüklerinizi her işlemde kontrol eder ve yerine getirirseniz, idari para cezası ve diğer yaptırımlarla karşılaşmaktan kaçınmış olursunuz.

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 nevelerinin 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		
Sigortalı için işe giriş sağlık raporu alınması	İşe başlamadan önce		
Sigortalının bildirimi	En geç çalışmaya başladığı gün		
Sigortalı için işçi özlük dosyası düzenlenmesi (İş yeri İş Kanunu'na tabi ise)	Sigortalı çalıştığı sürece		
Alt işverenin, asil işverenin iş yerinde çalıştırdığı sigortalıları, kurumdan alacağı özel bir numara ile asil işverenin kayıtlı olduğu dosyadan bildirmesi			
Alt işverenin asil işverenle aralarında yaptıkları sözleşmenin kuruma ibrazı			
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 primine esas kazanç tutarlarının doğru hesaplanması (primden istisna tutulan tutarların doğruluğunun kontrolü)	Her ay	
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	
Sigorta primlerinin ödenmesi	İzleyen ayın son gününe kadar	
Sigortalı ile ilgili olarak ilgili kanunlar gereği iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması	Sigortalı çalıştığı sürece	
Sigortalının geçirdiği iş kazasının bildirilmesi	Kazadan sonraki 3 iş günü içinde (Kolluk Kuvvetlerine derhâl)	
Sigortalının meslek hastalığının bildirilmesi	Meslek hastalığının öğrenildiği tarihten itibaren (öğrenildiği gün dahil) 3 iş günü içinde	
Sigortalının geçirdiği iş kazasının gerçeğe uygun bildirilmesi		
İş kazası geçiren sigortalıya gerekli sağlık yardımlarının yapılması	Derhâl	
Geçici iş göremezlik ödeneğinin 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 ödeneğinin ödenmesi esnasında sigortalının kazanç hesabına giren dönemle ilişkin aylarda, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arzi ödemelerin bildirimi	İstirahat süresinin bitim tarihinin içinde bulunduğu aya ait aylık prim hizmet belgesinin verileceği son gün mesai bitimine kadar	
Sigortalının viziteye çıktığı/istirahatın başladığı tarih itibarıyla prim ödeme hâlinin devam edip etmediğinin bildirimi	İstirahat süresinin bitim tarihinin içinde bulunduğu aya ait aylık prim hizmet belgesinin verileceği son gün mesai bitimine kadar	
Sigortalının işten çıkış bildirimi	İşten ayrıldığı tarihten itibaren 10 gün içinde	
Denetim elemanlarının istemesi hâlinde iş yeri kayıtlarının ibraz edilmesi	Tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde	
Yasal defterlerin onayı	Defter kullanılmaya başlamadan önce	
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 sigortalının ücretinin ve ödenen ücretinin yazılmış olması	Her ay	
Ücret ödeme bordrolarında ücretin alındığına dair sigortalının imzasının bulunması (makbuz 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 çalıştırdığı sigortalılar ile ilgili Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve ikincil mevzuatı gereği yerine getirmesi gereken tüm yükümlülüklerin bir kez de asıl 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 ikincil mevzuatı gereği yerine getirmesi gereken tüm yükümlülüklerin bir kez de devir eden işveren olarak sizin tarafınızdan kontrolü	Her ay	

*Buradaki her yükümlülük her zaman uygulanacak türden olmayabilir.



6

İlgili Mevzuat

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
4857 sayılı İş Kanunu
1774 Sayılı Kimlik Bildirim Kanunu

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği
Asgari Ücret Yönetmeliği
Alt İşverenlik 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
İş yeri Açma Ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik
Yabancıların Çalışma İzinleri Uygulama Yönetmeliği

SGK 2008/77 sayılı Genelge

Konu ile ilgili mevzuatın güncel hâli için lütfen www.mevzuat.gov.tr ve www.sgk.gov.tr adreslerini ziyaret ediniz.

KAYNAKLAR

Kalkınma Bakanlığı, (2014), 2015 Yılı Programı, Ankara

TÜİK GSYİH Haber Bültenleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16194> (Erişim Tarihi:02/03/2015)

TÜİK Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, Yıl?, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1035
(Erişim Tarihi:20/02/2015)

TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, yı2009-2013 <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zu> l
(Erişim Tarihi:15/02/2015)

TÜİK, (2013), Ekonomik Faaliyete Göre İş Kazası Geçiren veya İşe Bağlı Sağlık Sorununa Maruz Kalanlar, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16118> (Erişim Tarihi:15/02/2015)

PROJE HAKKINDA



Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Teşviki için Teknik Yardım Projesi (KITUP II)

Kayıt dışı istihdam, çalışanlar ve çalışanların aile bireylerine, işverenlere, ülke ekonomisine, kamu maliyesine, yani toplumun tüm kesimlerine ciddi ölçüde zarar vermektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında çalışmaları şu ana stratejiler çerçevesinde yürütmektedir:

- Sunulan hizmetlerin kalitesinin artırılması,
- Uygulanan teşviklerle istihdam üzerindeki mali yüklerin azaltılması,
- Kurumlar arası veri paylaşımına dayalı çapraz denetimler,
- Denetim sisteminin etkinliğinin artırılması ve rehberlik anlayışının öncelikli hâle getirilmesi,
- Kamuoyunda sosyal güvelik bilincinin artırılması.

Bu stratejiler çerçevesinde yapılan çalışmaların da etkisiyle, son yıllarda kayıt dışı istihdam oranında önemli bir düşüş sağlanmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, 2002 yılında yüzde 52'ler seviyesinde seyreden kayıt dışı istihdam oranı, 2015 yılı Temmuz ayı itibarıyla yüzde 35'e kadar gerilemiştir. Bu büyük başarıya rağmen, kayıt dışı istihdam Türkiye işgücü piyasasının karşı karşıya olduğu en büyük sorunlardan biri olmaya devam etmektedir. Kayıt dışı istihdamın bu seviyeye gerilemesinde izlenen başarılı istihdam politikalarının, yürütülen diğer çalışmaların ve uygulamaya konan AB projelerinin etkisi büyüktür. Bu çerçevede, ilgili tarafların kapasitesinin güçlendirilmesi ve toplumda farkındalığın artırılması amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından "Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Teşviki Projesi", başka bir ifadeyle KİTUP II Projesi de hayata geçirilmiştir.

İlki 2010-2012 yılları arasında başarılı bir şekilde uygulanan ve Türkiye Cumhuriyeti ile Avrupa Birliği (AB) tarafından ortaklaşa finanse edilen KİTUP II Projesi, 2014 yılı Eylül ayında uygulanmaya başlanmıştır. Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı'nın (IPA) 4. Bileşeni olan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı kapsamında uygulanan Proje; Teknik Destek, Hibe Programı ve Mal Alım bileşenlerinden oluşmaktadır. Sözleşme makamı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı olan Proje toplam iki yıl süreyle ülke genelinde uygulanacaktır.

Projenin Amacı

Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Teşviki (KITUP II) Projesi; devlet için prim ve vergi kaybına, çalışanların sosyal güvenceden ve bir çok yasal haktan mahrum kalmasına, işverenler açısından ise haksız rekabete, çalışma hayatında verimliliğinin ve motivasyonun azalmasına neden olan kayıt dışı istihdam sorununun çözümüne katkıda bulunmak amacıyla gerçekleştirilen bir projedir. Proje, SGK'nın kayıt dışı istihdam ile mücadele alanındaki yeni yaklaşımı olan cezalandırma yerine "rehberlik etme" öncelikli denetim modeli ile işgücü piyasasında farkındalığının artırılması ve ilgili kurum ve sosyal ortaklar arasında koordinasyonun sağlanması yoluyla kayıtlı istihdamın teşvik edilmesini ve kayıt dışı istihdamın azaltılmasını amaçlamaktadır.

Projenin Hedefleri

- Sektörel rehberlerin hazırlanması ile eğitimler ve çalışma ziyaretleri yoluyla merkezi ve yerel düzeyde SGK'nın rehberlik ve denetim kapasitesini geliştirmek,
- Akademik Danışma Kurulu'nun oluşturulması ve bölgesel analizler yapılması yoluyla kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi konusunda SGK'nın merkezi düzeydeki politika oluşturma kapasitesini güçlendirmek,
- Hedeflenmiş ve hedef gruplara göre özelleştirilmiş iletişim faaliyetleri aracılığıyla kayıtlı istihdamın önemi konusunda kamuoyunun farkındalığını artırmak.

Proje hakkında daha detaylı bilgi için www.kit-up.net adresini ziyaret edebilirsiniz.

A man with a beard, wearing a grey hoodie and a high-visibility orange and yellow safety vest, is smiling broadly while working in a trench. He is holding a long wooden pole. In the background, a large mosque with a central dome and several minarets is visible under a clear blue sky. To the left, there is a multi-story building with many windows. A large, circular, textured manhole cover is positioned on the ground near the trench. The overall scene is bright and sunny.

“sosyal güvenlik varsa ben de varım”

Deęiřimi hisset,
Dönüřüme ortak ol...



**Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla
Kayıtlı İstihdamın Teşviki için
Teknik Yardım Projesi (KITUP II)**

www.kit-up.net



facebook.com/kitupII



twitter.com/kitup_II



instagram.com/kitup_II

**“Bu yayın, Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti’nin mali katkısıyla hazırlanmıştır.
Bu yayının içeriğinden yalnızca Human Dynamics liderliğindeki konsorsiyum sorumludur ve
bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği’nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.”**