

INOX SİRKÜLER

AYLIK ÜCRET SİSTEMİ VE SGK BİLDİRİM ESASLARI

Ayrı revizyon tarihi: 13.10.2026

Dağıtım: İnsan Kaynakları, Muhasebe ve Üst Yönetim

Bu metin, 19.09.2025 tarihli aylık ücret konulu metnin güncel ayrı revizyonudur. Önceki belgenin tarihi ve özgün içeriği arşivde korunur.

Ücretin ayda bir ödenmesi, çalışanın maktu aylık ücretle çalıştığını tek başına göstermez. Bordro hesabında önce ücret sistemi ve ücret hakkı, ardından SGK prim ödeme gün sayısı ve prime esas kazanç belirlenmelidir.

1. Ücret sisteminin belirlenmesi

4857 sayılı İş Kanunu m.32 ücretin en geç ayda bir ödenmesini öngörür. Bu ödeme dönemi, günlük veya saatlik ücretin ay sonunda ödenmesine de uygulanabilir. Maktu aylık ücrette ise işçinin hasta, izinli veya diğer mazeretli olduğu hallerde de aylığının tam ödenmesi esastır. Ücret sistemi; iş sözleşmesi, varsa toplu iş sözleşmesi, bordrolar ve yerleşik uygulama birlikte incelenerek belirlenir. [1, 2]

Maktu aylık ücretle çalışan işçinin hastalığı nedeniyle SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, İş Kanunu m.48 uyarınca ücretinden mahsup edilir. Ücretsiz izin ve ücret hakkı doğurmayan sözleşmenin askıda kalması halleri ayrıca değerlendirilir. Bu nedenle her rapor için otomatik ücret kesintisi yapılması da her türlü devamsızlıkta tam ücret ödeneceğinin kabulü de doğru değildir. [1, 2]

2. SGK prim ödeme gün sayısı

5510 sayılı Kanun kapsamındaki 4/a sigortalısının ayın tamamı için ücret hakkı varsa prim günü, ay 28, 29, 30 veya 31 gün sürse de 30'dur. Ücretin aylık ödenmesi, bütün eksik gün bildirimlerini yasaklayan ayrı bir kural oluşturmaz. [3, 4]

Ay içinde işe giriş veya çıkış, ücretsiz izin ya da ücret ödenmeyen istirahat bulunuyorsa olayın niteliğine uygun gün hesabı yapılır. Ay içinde giriş/çıkış bulunmayan ve bazı günler için ücret hakkı olmayan işçide, takvim ayının gerçek gün sayısından ücret hakkı doğmayan günler çıkarılır. Ücretli izin ve hak kazanılmış ücretli tatil günleri, sırf fiilen çalışılmadıkları için eksik gün sayılmaz. [1, 3, 4]

SGK'dan geçici iş göremezlik ödeneği alan işçiye istirahat döneminde işverence normal ücret veya fark ücret ödeniyorsa, bu ödemenin prime tabi niteliği ve karşılık geldiği günler dikkate alınır. Prime tabi günlük ödeme alt sınırın altında kalırsa ilgili alt sınıra tamamlama kuralı uygulanır. SGK ödeneği mahsubu ile prim günü ve prime esas kazanç hesapları birbirinden ayrı gösterilmelidir. [3, 4]

3. Prime esas kazanç

Ücret, ikramiye ve diğer ödemeler 5510 sayılı Kanun m.80'deki nitelik ve dönem kurallarına göre sınıflandırılır. Bir ödemenin düzenli olması tek başına onun tamamının prime tabi olduğunu göstermez. Kanundaki aynı yardım, görev yolluğu, tazminat ve belirli sınırlar dahilindeki diğer istisnalar ayrıca incelenir. Yol ve yemek ödemeleri de sunuluş biçimi, hukuki niteliği ve yürürlükteki özel hükümleriyle değerlendirilir. Vergi istisnası ile sigorta primi istisnası aynı kabul edilmemelidir. Prime esas kazancın alt ve üst sınırları ilgili döneme göre uygulanır. [5]

4. Bordro kontrolü

Her çalışan için sözleşmedeki ücret türü, tatil ve izin kayıtları, rapor günleri, SGK ödeneği ve işverenin yaptığı ödeme birlikte kontrol edilmelidir. Ücret hesap pusulasında eklemeler ve kesintiler açıkça gösterilmeli; SGK bildiriminde gün, kazanç ve eksik gün nedeni dayanak kayıtlarla uyumlu olmalıdır. [1, 3, 4]

Eksik veya hatalı bildirimde doğabilecek prim farkı, gecikme yükü ve idari para cezası somut ihlale göre belirlenir. Bütün hatalar için tek bir asgari ücret tutarında ceza veya her eksik gün bildirim için otomatik yaptırım sonucu çıkarılmamalıdır. [5]

Kaynaklar

[1] 4857 sayılı İş Kanunu m.32, 37, 46–49 ve 57: <https://www.csqb.gov.tr/Media/crldhi51/4857-say%C4%B1%C4%B1-i%C5%9F-kanunu.pdf>

[2] ÇSGB, SGK Sıkça Sorulan Sorular, Soru 11: <https://www.csqb.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/sosyal-guvenlik-kurumu/>

[3] Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.100–101, kamu üniversitesi resmî nüshası: <https://sqdb.isparta.edu.tr/assets/uploads/sites/95/files/sosyal-sigorta-islemleri-yonetmeliqi-24092021.pdf>

[4] GİB, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Düzenleme Kılavuzu, 4.2.12.1–4.2.12.7: <https://ebeyanname.gib.gov.tr/muphb1.pdf>

[5] 5510 sayılı Kanun m.80, 82, 86, 89 ve 102: <https://mevzuat.adalet.gov.tr/mevzuat/102950?query=Madde+2>

Bilgilerinize sunarız.

