

INOX SİRKÜLER

ŞUBAT AYINDA ÜCRET VE SGK PRİM GÜNÜ HESABI

Ayrı revizyon tarihi: 13.10.2026

Dağıtım: İnsan Kaynakları, Muhasebe ve Üst Yönetim

Bu metin, 27.02.2026 tarihli Şubat ayı ücret ve SGK günü konulu metnin ayrı revizyonudur. Açıklamalar, ücret dönemi takvim ayı olan ve 4857 sayılı İş Kanununa tabi 4/a sigortalılarının genel durumları içindir. Özel çalışma ve sigortalılık rejimleri ayrıca değerlendirilir.

Şubat ayında ücret hesabı ile SGK prim ödeme gün sayısı ayrı belirlenir. 2026 Şubat ayı 28 gündür. Maktu aylık ücretin tutarı ile prim bildiriminin 30 gün olması, günlük veya saatlik ücretle çalışan herkese 30 günlük ücret ödenmesi gerektiği anlamına gelmez.

1. Ayın tamamı için ücret hakkı bulunan çalışanlar

Ayın tamamı için ücret hakkı bulunan 4/a sigortalısının prim ödeme gün sayısı, Şubat ayı 28 veya 29 gün olsa da 30'dur. Bu kural, ayın ilk günü işe başlayıp son günü ayrılan ve bütün ay için ücret hakkı bulunan sigortalı için de geçerlidir. [1, 2, 3]

Maktu aylık ücretli çalışan, ayın tamamına ilişkin ücret hakkı varsa sözleşmedeki aylığını tam alır. Günlük ücretli çalışanda hak kazanılmış ücretli hafta tatilleri, ulusal bayram ve genel tatiller ile ücretli izinler hesaba katılır. Örneğin, 28 günlük Şubat ayının bütün günleri için ücret hakkı bulunan günlük ücretli işçide normal ücret hesabı 28 günlük tutar üzerinden yapılırken SGK günü 30 olur; daha elverişli sözleşme hükümleri ve ek çalışma ücretleri saklıdır. [1, 4]

Saatlik ücrette çalışma süresi ve ayrıca hak kazanılan ücretli tatil/izin ödemeleri esas alınır. Saatlik ücretle çalışma, tek başına kısmi süreli çalışma anlamına gelmez. [4, 5]

2. Ücret hakkı doğmayan eksik günler

Ay içinde giriş veya çıkışı bulunmayan, bazı günler çalışmayan ve bu günler için ücret hakkı olmayan sigortalıda prim günü, Şubat ayının gerçek gün sayısından ücret hakkı doğmayan günler çıkarılarak bulunur. Örneğin 2026 Şubat ayında 3 gün geçerli ücretsiz izni bulunan ve kalan günlerin tamamı için ücret hakkı olan çalışanda prim günü $28 - 3 = 25$ 'tir. Üç günün ücretli izin olması halinde aynı sonuç uygulanmaz. [1, 2]

Raporlu her gün otomatik olarak eksik gün değildir. Maktu aylık ücret koşulları, SGK'nın hastalık nedeniyle ödediği geçici iş göremezlik ödeneğinin mahsubu ve işverenin tam veya fark ücret ödeyip ödemediği birlikte değerlendirilir. İşverence istirahat dönemine ilişkin prime tabi ücret/fark ücret ödeniyorsa ilgili süreler prim gününe dahil edilir; günlük alt sınıra tamamlama hükmü ayrıca uygulanır. [1, 2, 4]

3. Ay içinde işe giriş veya işten çıkış

Tam ay istisnası dışında, işe giriş ve işten çıkış tarihleri dahil takvim hesabı yapılır. Aşağıdaki örneklerde aradaki bütün günler için ücret hakkı bulunduğu, ayrıca ücretsiz eksik gün olmadığı varsayılmıştır: [1, 2]

- 10.02.2026'da işe başlayıp ay sonuna kadar çalışan: $28 - 10 + 1 = 19$ prim günü.
- 01.02.2026'dan beri çalışıp 20.02.2026'da ayrılan: 20 prim günü.

- 10.02.2026'da başlayıp 20.02.2026'da ayrılan: 11 prim günü.
- 01.02.2026'da başlayıp 28.02.2026'da ayrılan ve ayın tamamına hak kazanan: 30 prim günü.

Giriş/çıkış ek olarak ücret hakkı doğmayan günler varsa bu günler de düşülür. Hak kazanılmış ücretli hafta tatili ve diğer ücretli süreler fiili çalışma bulunmadığı gerekçesiyle dışlanmaz. [1, 2, 4]

4. Kısmi süreli saatlik çalışma

Yazılı kısmi süreli iş sözleşmesiyle günün bazı saatlerinde çalışıp saat karşılığı ücret alan sigortalı için özel hesap uygulanır. İş Kanunu kapsamındaki aylık toplam çalışma süresi 7,5 saate bölünür; gün kesri bir güne tamamlanır. Örneğin 60 saat çalışma 8 prim gününe, 61 saat çalışma 9 prim gününe karşılık gelir. Bu yöntem bütün saatlik ücretlilere veya bütün eksik gün hallerine uygulanmaz; sözleşmenin ve çalışmanın kısmi süreli niteliği doğrulanmalıdır. [1, 5]

Son kontrol

Ücret türü, ücretli tatil ve izinler, rapor/ücretsiz izin belgeleri, işe giriş-çıkış tarihleri ve fiili çalışma kayıtları birlikte incelenmelidir. Ücret bordrosu, prime esas kazanç ve prim günü ayrı kontrol edilmeli; Şubat için otomatik olarak 30'dan eksik gün düşen veya yalnız fiili çalışma günlerini sayan tek bir hesaplama kullanılmamalıdır.

Kaynaklar

[1] Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.100–101, kamu üniversitesi resmî nüshası:

<https://sgdb.isparta.edu.tr/assets/uploads/sites/95/files/sosyal-sigorta-islemleri-yonetmeliği-24092021.pdf>

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

[3] ÇSGB, SGK Sıkça Sorulan Sorular, Soru 5: <https://www.csqb.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/sosyal-guvenlik-kurumu/>

[4] 4857 sayılı İş Kanunu m.32, 46–49 ve 57: <https://www.csqb.gov.tr/Media/cridhi51/4857-say%C4%B1%C4%B1-i%C5%9F-kanunu.pdf>

[5] 5510 sayılı Kanun m.80/1-g ve h: <https://mevzuat.adalet.gov.tr/mevzuat/102950?query=Madde+2>

Bilgilerinize sunarız.