



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
AİLE VE SOSYAL HİZMETLER
BAKANLIĞI

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ REHBERİ

Strateji Geliştirme Başkanlığı



TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ REHBERİ

Strateji Geliştirme Başkanlığı

Koordinatör

Mahmut ASLAN

Strateji Geliştirme Başkanı

Hazırlayanlar

Selçuk ÖNCÜL, İç Kontrol Daire Başkanı

Barış DOĞAN, Mali Hizmetler Uzmanı

Tülay AYDIN ULUCİCİ, ASH Uzmanı

Mizanpaj-Tasarım

Dr. Bahar KINACI, Programcı

© Ekim 2025 T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Eskişehir Yolu Söğütözü Mah. 2177 Sok. No: 10/A Kat: 22-23
06510, Çankaya/ANKARA

Telefon: +90 (312) 705 58 00

İnternet: www.aile.gov.tr

Tüm hakları saklıdır.





Bakanlığımız, “toplumun her bireyine ulaşarak etkin sosyal hizmet sunumuyla ülkemizin sosyal kalkınmasında öncü olmak” vizyonuyl; bireyden aileye, aileden topluma uzanan geniş bir çerçevede vatandaşlarımıza sosyal hizmetler ve sosyal yardımlar sunmaktadır.

Bakanlığımızın hedefleri, belirlenen politikalar ve ilgili mevzuat doğrultusunda faaliyetlerin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesi, uygulama birliğinin sağlanması ve kamu kaynaklarının etkin, verimli ve hesap verebilir biçimde kullanılması amacıyla Strateji Geliştirme Başkanlığımız tarafından Toplu İş Sözleşmesi Rehberi önemli bir başvuru kaynağı olarak hazırlanmıştır.

Bu vesileyle, rehberin hazırlanmasında emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarımı tebrik eder, rehberin Bakanlığımız çalışmalarına değerli katkılar sunmasını temenni ederim.

Mahinur ÖZDEMİR GÖKTAŞ
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı





Strateji Geliştirme Başkanlığımız, kalkınma planları ve programlarında belirlenen Bakanlık politika ve hedefleri doğrultusunda, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümlerine uygun olarak faaliyetlerini sürdürmekte; aynı zamanda kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak ve hesap verebilir bir kamu mali yönetim anlayışını desteklemek amacıyla Bakanlığımız bünyesinde koordinasyon ve danışma birimi olarak görev yapmaktadır

Bu doğrultuda hazırlanan Toplu İş Sözleşmesi Rehberi, sürekli işçi kadrolarında görev yapan personele yönelik mali işlemlerin, mevzuata uygunluk çerçevesinde doğru ve eksiksiz şekilde uygulanmasına rehberlik etmeyi hedeflemektedir. Rehberin, hizmetlerin ulaştırılmasında çalışma arkadaşlarımıza fayda sağlayacağına ve uygulayıcılara yol göstererek hizmet kalitesine katkı sunacağına inanıyor, yararlı olmasını temenni ediyorum.

Mahmut ASLAN
Strateji Geliştirme Başkanı

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: 10 NO'LU İŞKOLU TİS KAPSAMINDA MALİ DÜZENLEMELER VE UYGULAMA AÇIKLAMALARI	2
2. BÖLÜM: 17 NO'LU İŞKOLU TİS KAPSAMINDA MALİ DÜZENLEMELER VE UYGULAMA AÇIKLAMALARI	11
3. BÖLÜM: KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR	22
4. BÖLÜM: GELİR VERGİSİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ	25
A. GELİR VERGİSİ	25
B. ÜCRETLER	25
C. ÜCRET İSTİSNALARI	25
1. Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü Maddesinde Yer Alan Ücret İstisnaları	26
2. Gider Karşılıklarında İstisnalar	29
3. Tazminat ve Yardımlarda İstisnalar	29
4. Vatan Hizmetleri Yardımlarında İstisnalar	30
5. Teçhizat ve Tayın Bedellerinde İstisnalar	30
D. ÜCRETİN VERGİLENDİRİLMESİ	32
1. Ücretin Safı Tutarının Tespiti	32
2. Vergi Tarifesi	35

5. BÖLÜM: 5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA BİLDİRİM VE PRİME ESAS KAZANÇ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

36

A. 5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA İŞVEREN BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜKLERİ

36

1. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi Verme Yükümlülüğü 36
2. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesinin Yasal Olarak Verilmesi Gereken Sürenin İstisnai Durumları 36
3. Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi Verme Yükümlülüğü 36
4. İş Kazasına İlişkin Bildirim Yükümlülüğü 36
5. Meslek Hastalığına İlişkin Bildirim Yükümlülüğü 36
6. Çalışmadığına Dair Bildirim Girişinde Bulunma Yükümlülüğü 37
7. Aylık Prim ve Hizmet Belgesi / Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Verme Yükümlülüğü 37
8. Sigorta Primlerinin Ödenmesi Yükümlülüğü 37
9. Öngörülen Sürelerde Bildirilmemiş (Toplu Sözleşme, Mahkeme Kararı vb.) Primlerinin Bildirilmesi 38

B. PRİME ESAS KAZANÇ MİKTARLARI

40

1. Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar yönünden prime esas kazançlar 40
2. Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar yönünden ücret ve ücret niteliğindeki kazançların prime tabii tutulması 41
3. Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar yönünden ücret dışı ödemelerin prime tabii tutulması 42
4. Hizmet akdinin feshinin geçersizliği halinde yapılacak ödemeler 42
5. Kısmen Prime Tabi Tutulacak Kazançlar 43
6. Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar yönünden prime tabi tutulmayacak kazançlar 44
7. Kanunda istisna olarak sayılmayan diğer ödemeler 46
8. 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük ve aylık kazançlarının alt ve üst sınırları 47

6. BÖLÜM: ÜCRET ÖDEMELERİNİN KONTROL VE TAKİBİ

50

7. BÖLÜM: KIDEM TAZMİNATI İLE RÜCU İŞLEMLERİNİN YAPILMASI

51

KAYNAKÇA

53



GİRİŞ



Bu rehber, sürekli işçi kadrosunda görev yapan personele yönelik yapılan mali işlemlerin, yürürlükteki mevzuata uygun, eksiksiz ve doğru şekilde gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Harcama birimleri arasında uygulama birliğinin sağlanması, tereddütlerin giderilmesi ve olası hataların önlenmesi açısından önemli bir başvuru kaynağı niteliği taşımaktadır. Bununla birlikte, mevzuat hükümlerinin zaman içinde değişebileceği dikkate alınarak, uygulamada güncel düzenlemelerin takip edilmesi önem arz etmektedir.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çerçevesinde, Başkanlığımız; mali kanunlar ve ilgili diğer mevzuatın uygulanması konusunda üst yöneticilere ve harcama yetkililerine gerekli bilgileri sağlamak ve danışmanlık yapmakla görevlidir. Bu doğrultuda, rehber danışmanlık amacıyla hazırlanmış olup mali işlemlerin nihai sorumluluğu harcama yetkilisi ve gerçekleştirme görevlilerinin uhdesindedir.

Rehberde yer alan başlıca konu başlıkları aşağıda sıralanmıştır:

- 10 No'lu ve 17 No'lu İşkolu Toplu İş Sözleşmeleri Kapsamında Mali Düzenlemeler ve Uygulama Açıklamaları
- Kısmi Süreli Çalışmalar
- Gelir Vergisi Yükümlülükleri
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Bildirim ve Prime Esas Kazanç Yükümlülükleri
- Ücret Ödemelerinin Kontrol ve Takibi
- Kıdem Tazminatı ile Rücu İşlemlerinin Hesaplanması

İşçi statüsündeki personele ilişkin mali işlemlerin mevzuata uygun biçimde yürütülmesi; kamu kaynaklarının etkin, verimli ve hesap verebilir şekilde kullanılmasının temel koşullarından biridir. Bu doğrultuda hazırlanan rehber, uygulayıcılara yol gösterici olmasının yanı sıra, kamu hizmetlerinin niteliğine de olumlu katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

I. BÖLÜM

10 NO'LU İŞKOLU TİS KAPSAMINDA MALİ DÜZENLEMELER VE UYGULAMA AÇIKLAMALARI

(Yürürlük tarihi: 01/01/2025-31/12/2026)

1. Fazla Çalışma ve Ücreti (Madde 18):

- Haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır.
- Fazla çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %70 yükseltilmesi suretiyle ödenecektir.
- Fazla çalışma yapan **işçi isterse**, fazla çalışma ücreti yerine fazla çalışılan **her saat için iki saat serbest zaman** olarak kullanılabilir.
- Kuruluşlar, il müdürlükleri aracılığı ile bağlı olduğu Genel Müdürlüklerden, İl Müdürlüklerinin ise Strateji Geliştirme Başkanlığı'ndan fazla çalışma izni alması gerekir.
- Tasarruf Tedbirleri konulu 2024/7 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi gereği, harcama birimleri, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma giderlerini asgari seviyede tutmak amacıyla, **işçinin rızası (yazılı) alınarak** 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan serbest zaman ve denkleştirme süresi hükümlerini öncelikle uygulayacaktır.
- 4857 sayılı İş Kanununun *Fazla çalışma ücreti* başlıklı 41'inci maddesine göre **fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 (iki yüz yetmiş) saati geçemez**.
- Fazla çalışma ücretleri 01.03.40 (Fazla mesailer) ekonomik kodundan ödenecektir.

2. Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatili Günlerinde Çalışma ve Ücret (Madde 19):

- Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri kanunlarda belirtilen günlerdir.
- Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde uygulanmak üzere ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilere, çalışmadan dolayı **hak edilen bir günlük ücret de dâhil olmak üzere toplam 3 (üç) günlük ödenir**.
- İşçilerin çalışma vardiyası birden fazla ulusal bayram veya genel tatil gününe isabet etmesi durumunda **bu ödeme her bir ulusal bayram veya genel tatil günü ayrı ayrı ödenecektir**.

- Arefe günlerinde resmi tatilin **yarım gün olması sebebiyle bu ödeme yarım yapılacaktır olup, işçilere arefe günü yapılan çalışmalar için 2 (iki) günlük ücret verilecektir.**
- Sürekli işçilerin "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri"nde yaptıkları çalışmaların karşılığı olan ücret ödemeleri, Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığının 04.11.2024 tarihli ve 33269 sayılı yazısı gereğince; "01.03.10 (Ücretler)" ekonomik kodundan ödenecektir.
- **Sözleşmenin yürürlük tarihi itibarıyla aşağıda yer alan örnekler üzerinden ücretlendirme yapılabilecektir.**

Örnekler

1. Vardiyası bayramın birinci günü sabah 08:00'de başlayıp akşam 20:00'de biten işçiye **toplam 3 günlük ücret** (1 günlük çalışma ücreti + 2 Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü ücreti) ödenecektir.
2. Vardiyası arefe günü sabah 08:00'de başlayıp akşam 20:00'de biten işçiye **toplam 2 günlük ücret** (1 günlük çalışma ücreti + 1 Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü ücreti) ödenecektir.
3. Vardiyası arefe günü 08:00'de başlayıp bayramın birinci günü sabah 08:00'de biten işçiye **toplam 4 günlük ücret** (1 günlük çalışma ücreti + 3 Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü ücreti) ödenecektir.
4. 24 saat çalışıp 48 saat dinlenerek çalışan işçiler için: vardiyası bayramın 1'inci günü sabah 08:00'de başlayıp bayramın 2'nci günü sabah 08:00'de biten işçiye **toplam 5 günlük ücret** (1 günlük çalışma ücreti + 4 gün Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü ücreti) ödenecektir.

3. Harcırah (Madde 20):

- Harcırah konusunda Bütçe ve Harcırah Kanunu hükümleri geçerlidir.
- 6245 sayılı Harcırah Kanununun *Memur veya hizmetli olmayanların harcırahı* başlıklı 8'inci maddesinde yer alan; *"Memur veya hizmetli olmadıkları halde bu Kanuna tabi kurumlarca geçici bir görev ile görevlendirilenlere verilecek yol masrafı ve gündelik, bunların bilgi seviyeleri ve faaliyet sahaları ile mahalli şartlar dikkate alınarak 4 ncü dereceye kadar olan memurlardan herhangi birine verilen yol masrafı ve gündeliğe kıyasen ilgili kurumca takdir olunur."* hükmü gereğince işlem yapılması gerekmektedir.

4. Kıdem ve İhbar Tazminatı (Madde 25)

- Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanacaktır.
- Kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında; işçinin en son brüt ücreti ile ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler (devamlılık arz eden ikramiyeler, yakacak, aile yardımı vb.) dikkate alınarak 1475 sayılı Kanunun 14'üncü maddesinin onüçüncü fıkrası gereğince Hazine

ve Maliye Bakanlığınca belirlenen kıdem tazminatı tavan miktarını geçmemek üzere hesaplanacaktır.

- İşçilere yapılan arızı nitelikteki ücret eklerinin (fazla mesai, tahsil yardımı, ücretli izin parası, çalışılan hafta tatili ücreti, yolluk, vb.) kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacaktır.
- İhbar tazminatında 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesi uygulanacaktır.

5. Ücretin Ödenmesi (Madde 26)

- Mevzuat ve toplu iş sözleşmesi gereğince hak edilen ücretler her ayın 15'inde işlemler olarak ödenecektir. İşçilerin ücret ödemeleri günlük olarak hesaplanacaktır.
- Bu bağlamda; işçilerin SGK tescillerinin ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasında şeklinde düzenlenmesi ve **ücretleri her ayın 15'inde ödenmesi gerekmektedir.**
- Ücretlerin puantaj hesaplaması ya da tahakkuku ile ilgili yanlışlıklar, bu yanlışlıkların tespit edildiği ayı takip eden aybaşında karşılıklı mahsup edilir.

6. Ücret Zammı (Madde 27):

TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:

a) Taban Ücret:

01.01.2025 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 1.400,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 1.400,00 TL'ye çekilecektir.

b) Seyyanen Zam:

01.01.2025 tarihi itibarıyla günlük brüt çıplak ücretleri; 1.400,00 TL ve üzerinde olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretlerine 40,00 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır. **Ancak, (a) fıkrasından yararlanan işçiler (b) fıkrasından ayrıca yararlanamayacaklardır.**

ÜCRET ZAMLARI

A. Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri taban ücrete çekildikten ve taban ücret dışında kalan işçilere ise seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için %24 (Yirmidört) oranında zam yapılacaktır.

B. Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam ve Ücret Zammı:

i) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam:

01.07.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere 50,00 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır.

ii) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük

brüt çıplak ücretlerine seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere % 11 (Onbir) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Genel Aralık 2025 indeks sayısının, Haziran 2025 indeks sayısına göre değişim oranının % 11 (Onbir)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

C. İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.01.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Genel Haziran 2026 indeks sayısının, Aralık 2025 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

D. İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2026 tarihinden geçerli olmak üzere % 6 (Altı) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Genel Aralık 2026 indeks sayısının, Haziran 2026 indeks sayısına göre değişim oranının % 6 (Altı)'yı aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere **(01.01.2027 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine)** ilave edilecektir.

E. İşe giriş ücretleri;

01.01.2025-31.12.2025 tarihleri arasında açıktan ilk defa işe alınan işçilerin işe giriş ücretleri işe giriş dönemlerine göre aşağıda tabloda gösterilmiştir.

Açıktan ilk defa işe alınan işçiler asgari ücretle işe alınacaktır. Deneme süresini tamamlamaları ve taraf sendikaya üye olmaları halinde; açıktan ilk defa işe alınan bu işçilerin ücretleri aşağıdaki tabloda belirtilen seviyeye yükseltilecektir.

Tablo: I. Yıl İşe Giriş Ücretleri

İşe Giriş Dönemi	İşe Giriş Dönemi
01.01.2025-30.06.2025	01.07.2025-31.12.2025
1.835,00 TL/Gün	2.090,00 TL/Gün



Bu işçiler, işe girdikleri dönemin ücret zamlarından ayrıca yararlanamayacaklardır. Bu işe giriş ücretleri sözleşmenin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

Ancak, toplu iş sözleşmesi zamlarını almalarına rağmen işe giriş ücretinin altında kalan işçilerin ücretleri o dönemin işe giriş ücreti seviyesine yükseltilecektir.

7. İlave Tediye ve İkramiye (Madde 28):

- Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilere 6772 sayılı Kanun Hükümlerine göre Cumhurbaşkanının tespit ettiği günlerde ilave tediye ödenecektir.
- İşçilere toplu iş sözleşmesinin her yılı için yılda 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenecektir. Bu ikramiyelerin 30 günü Şubat ayı içinde, 30 günü ise Temmuz ayı içinde ödenecektir.
- İkramiye ödemeleri işçilere yıl içinde çalıştığı sürelerle orantılı olarak yapılır. Ücretsiz izin günleri ikramiye ödemesinde hesaba katılmayacaktır.
- İşten ayrıldığı tarihte ikramiye ödemesi yapılmayan çalışma süresi varsa, bu çalışmasına tekabül eden ikramiye de kistleyevm usulü ile ödenir.
- **Ödeme yapıldıktan sonra ücretsiz izne ayrılma durumlarında** kistleyevmiyle hesaplaması için yılsonunda ücretsiz izin durumları kontrol edilerek eksik veya fazla ödemeler tespiti yapılacaktır.
- İlave tediye borç için haczedilmemesi gerekmektedir.
- Bu ödemelerin prime esas kazançta dâhil edilmesi gerekmektedir.
- Bireysel emeklilik kesintisi olduğu durumlarda, ikramiye ve ilave tediye ödemelerinden kesinti yapılması gerekmektedir.

8. Yemek Yardımı (Madde 29):

- İşçilere, fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayı döneminde **günlük net 235,02 TL**, sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayı dönemi için **günlük net 260,87 TL** yemek yardımı ödenecektir. Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.
- Günlük çalışma süresi ara dinlenme dâhil 12 saat olan işçilere, iki öğün yemek bedeli ödenir. Ancak bir öğün yemek yiyen işçiye sadece ikinci öğün yemek parası ödenecektir.
- Her iki öğünde de aynı olarak yemek vermesi halinde işçilere nakdi ödeme ayrıca yapılmayacaktır.
- Yemek yardımı aynı olarak yapılan işçilere nakdi yemek yardımı yapılmayacaktır.
- Yemek yemeyerek ücretini almak isteyen işçiler **her yıl Temmuz ve Ocak aylarının ilk haftasında işverene yazılı olarak bildirmek suretiyle** yemek yardımından nakdi olarak faydalanabilecektir.

9. Birleştirilmiş Sosyal Yardım (Madde 30):

- Toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt **3.977,20 TL/Ay**; birinci yıl ikinci altı ayında ise her ay brüt **4.414,69 TL/Ay** birleştirilmiş sosyal yardım ödenecektir.
- Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanacaktır.
- Bu yardımın ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları

sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde kıstelyevm yapılmayacaktır.

10. Vasıta Yardımı (Madde 31):

- Servis uygulaması olan kuruluşlarda işçiler imkânlar ölçüsünde servisten yararlanılacaktır.
- Servis uygulaması olmayan kuruluşlarda ya da servis uygulamasından yararlanamayan işçilere işyerine gidiş ve gelişlerini temin etmek üzere, **fiilen çalıştıkları her gün için, tek vasıta kullananlara iki büyükşehir belediyesi/belediye otobüsü bileti rayiç bedeli net olarak ödenecektir.** İşe geliş-gidişlerde sadece birinde vasıta kullananlara bir adet büyükşehir belediyesi/belediye otobüsü bileti rayiç bedeli net olarak ödenecektir. İkametgâhları sebebiyle çift vasıta kullananlara dört adet büyükşehir belediyesi/belediye otobüsü bileti rayiç bedeli net olarak ödenebilecektir.
- Belediyelerin teknolojik bakımdan daha gelişmiş ve bilet uygulamasına nazaran daha ekonomik ulaşım sağlayıcı sistem uygulaması bulunan yerlerde; **ücretsiz ya da düşük ücretle aktarma gibi işyerine gidiş geliş için yeterli olan rayiç bedeli kadar ödeme yapılacaktır.**
- **Bilet bedeli ödemelerinde işçinin işyerinin bulunduğu il/ilçe içi belediye rayiç bedelleri esas alınacaktır.** İşyerinin bulunduğu yerde rayiç bedel uygulaması yok ise bağlı olunan il veya büyükşehir belediyesi rayiç bedeli üzerinden ödeme yapılacaktır.
- Servisten yararlanan işçilere ayrıca yol ücreti ödenmeyecektir. Ancak, servis uygulamasından yararlanacağı konuma ulaşmak için vasıta kullanma zorunluluğu olan işçilere de iki büyükşehir belediyesi/belediye otobüsü bileti rayiç bedeli net olarak ödenebilecektir.
- İdare tarafından yapılacak incelemede, **çift vasıta kullananlardan ikametgâhları veya gerçek ulaşım bilgilerini yanlış beyan edenlerin** tespiti halinde disiplin hükümleri uygulanır.

11. Giyim Yardımı (Madde 32):

- İşçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt **210,91 TL/Ay**; birinci yıl ikinci altı ayında ise her ay brüt **234,11 TL/Ay** Giyim Yardımı ödenecektir.
- Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanacaktır.
- Ayrıca, iş icap ve zaruretleri (özel güvenlik personeli kıyafeti, temizlik görevlisi önlüğü gibi) ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı gereğince verilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi ayrıca verilmeye devam edilecektir.

12. İş Primi (Madde 33):

- Sözleşme kapsamında çalışan işçilere; hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep (kazanılmış) hak sayılmamak kaydıyla **fiilen çalışılan günlerde** gün başına **günlük brüt çıplak ücretlerinin %16'sı tutarında** iş primi ödenecektir.
- **Fiilen işe gelinmeyen günler için bu ödeme yapılmayacaktır.**

13. Ek Ödeme (Madde 34):

- İşçilere müktesep (kazanılmış) hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt **9.039,08 TL** ek ödeme yapılacaktır.
- Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 hariç) oranında artırılarak ödenecektir.
- Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.
- Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenecektir.

14. Hizmet Zammı (Madde 35):

- Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında **brüt 18,60 TL/Ay**; birinci yıl ikinci altı ayında ise brüt **20,65 TL/Ay** hizmet zammı verilecektir.
- Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanacaktır.
- 696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihidir.

15. Ek Prim (Madde 36):

- İşçilerden gazi, terör mağduru ve şehit yakını olanlara günlük brüt çıplak ücretlerinin %10'u (yüzde on) tutarında ek prim ödenecektir.
- Bu ödeme yapılırken **hak sahipliğinin belirlenmesinde ilgili kanunlar ile gaziliğin, terör mağduriyetinin ve şehit yakınlığının belirlenmiş olması gerekmektedir.**
- Bu ödeme, fiili gelmeye bağlı olmaksızın brüt çıplak aylığının %10'u esas alınarak hesaplanacaktır. **Bu ödeme sonucunda kişinin günlük brüt çıplak ücreti değişmemektedir.**

Örnekler

Günlük brüt çıplak ücreti 2.000 TL olan bir işçi için;

- Gün sayısı 30 olan bir ayda toplam 6.000 TL (30*200 TL) ek prim ödemesi yapılacaktır.
- Gün sayısı 28 olan bir ayda toplam 5.600 TL (28*200 TL) ek prim ödemesi yapılacaktır.

16. Gece Zammı (Madde 37):

- İşçilere, 20.00-06.00 saatleri arasında çalışılan süre kadar gece zammı ödenecektir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları sürelerle ait ücretleri %8 (Yüzde sekiz) zamlı olarak ödenecektir.
- Bu ödeme, işçinin mesaisinin 20:00-06:00 saatleri arasına isabet eden süre için verilecektir.

17. Evlenme Yardımı (Madde 38):

- İşçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında evlenmeleri halinde brüt **2.066,71 TL**; birinci yıl ikinci altı ayında evlenmeleri halinde ise brüt **2.294,05 TL** evlenme yardımı ödenir.
- Evlenme olayının toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında gerçekleşmesi halinde bu yardım ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.
- Evlenen işçilerin her ikisinin de aynı işyerinde çalışmaları halinde bu yardım her ikisine de ödenir.**

18. Doğum Yardımı (Madde 39):

- İşçilere, doğan her çocuğu için gerekli belge ibrazında doğum olayı sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında gerçekleşirse **brüt 795,29 TL**, sözleşmenin birinci yılının ikinci altı ayında gerçekleşirse **brüt 882,77 TL** doğum yardımı yapılacaktır.
- Eşlerden her ikisi de işyerinde çalışmakta ise bu yardım yalnız birine yapılır. Doğum olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı aylarında gerçekleşirse halinde bu yardım ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.
- Eşi doğum yapan işçiye veya işçinin kendisine, çocuğun ölü doğması halinde bu toplu iş sözleşmesinin Ölüm Yardımı maddesinde çocuk ölümü için belirlenen miktar işverence ödenir.

19. Ölüm Yardımı (Madde 40):

- Sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında;
 - İşçinin ölümü halinde kanuni mirasçılara **brüt 5.166,27 TL**,
 - İşçinin eşinin, çocuğunun, ana veya babasından birisinin ölümü halinde kendisine **3.100,33 TL**,
 - İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde kanuni mirasçılara **brüt 8.265,34 TL**,
- Sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayında;
 - İşçinin ölümü halinde kanuni mirasçılara **brüt 5.734,56 TL**,
 - İşçinin eşinin, çocuğunun, ana veya babasından birisinin ölümü halinde kendisine **3.441,37 TL**,

3. İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde kanuni mirasçılarına **brüt 9.174,53 TL** tutarında ölüm yardımı yapılacaktır.
- Ölüm olayının toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında gerçekleşmesi halinde bu yardımlar ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.
- Bu toplu iş sözleşmesinde yapılan bu yardımdan dolayı Borçlar Kanunun 440'ıncı maddesinde yer alan hükümler uygulanmaması gerekmektedir.

20. Sağlık Yardımı (Madde 42):

- Hastalık nedeniyle geçici iş göremezliğe uğrayan işçilerin, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerinin tamamı ödenecektir.
- Bu ödeme yılda 4 defayı geçemez.

2. BÖLÜM

17 NO'LU İŞKOLU TİS KAPSAMINDA MALİ DÜZENLEMELER VE UYGULAMA AÇIKLAMALARI

(Yürürlük tarihi:01/11/2024-31/12/2026)

1. Fazla Çalışma Ücreti (Madde 19):

- Haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır.
- Fazla çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, **normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %70 yükseltilmesi suretiyle ödenecektir.**
- Fazla çalışma yapan işçi isterse, fazla çalışma ücreti yerine fazla çalışılan **her saat için iki saat serbest zaman** olarak kullanılabilir.
- Ev tipi (çocuk evi, umut evi vb.) kuruluşlarda 24 saat tek vardiya çalışan işçilere 01/11/2024 tarihinden itibaren her 24 saatlik çalışmaları için 3 saat fazla çalışma ücreti ödenecektir. Ancak, Geçici 2'inci madde gereğince söz konusu ödemenin yapılabilmesi için ödeme yapılacak işçinin 01/11/2024 tarihinden sonra bu konuda Bakanlık aleyhine dava açmamış olması ya da açmış olduğu dava varsa feragat etmesi gerekmektedir. 01/11/2024 tarihinden önce açılmış bir dava var ise bu ödemenin yapılmasını etkilemeyecektir.
- 24 saat tek vardiya haricindeki çalışmalarda haftalık 45 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenecektir.
- Tasarruf Tedbirleri konulu 2024/7 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi gereği, harcama birimleri, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma giderlerini asgari seviyede tutmak amacıyla, **işçinin rızası (yazılı) alınarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan serbest zaman ve denkleştirme süresi hükümlerini öncelikle uygulayacaktır. Ev tipi kuruluşlarda 24 saat tek vardiya çalışan işçilere bu hüküm uygulanmayacaktır.**
- Kuruluşlar, il müdürlükleri aracılığı ile bağlı olduğu Genel Müdürlüklerden, İl Müdürlüklerinin ise Strateji Geliştirme Başkanlığından fazla çalışma izni alması gerekir.
- 4857 sayılı İş Kanununun *Fazla çalışma ücreti* başlıklı 41'inci maddesine göre fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 (iki yüz yetmiş) saati geçemez.
- Fazla çalışma ücretleri 01.03.40 (Fazla mesailer) ekonomik kodundan ödenecektir.

2. Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatili Günlerinde Çalışma ve Ücret (Madde 20):

- Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri kanunlarda belirtilen günlerdir.
- Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde uygulanmak üzere ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilere, çalışmadan dolayı **hak edilen bir günlük ücret de dâhil olmak üzere toplam 3 (üç) günlük ödenir.**
- İşçilerin çalışma vardiyası birden fazla ulusal bayram veya genel tatil gününe isabet etmesi durumunda **bu ödeme her bir ulusal bayram veya genel tatil günü ayrı ayrı ödenecektir.**
- Arefe günlerinde resmi tatilin **yarım gün olması sebebiyle bu ödeme yarım yapılacak olup, işçilere arefe günü yapılan çalışmalar için toplam 2 (iki) günlük ücret verilecektir.**
- Sürekli işçilerin "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri"nde yaptıkları çalışmaların karşılığı olan ücret ödemeleri, Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığının 04.11.2024 tarihli ve 33269 sayılı yazısı gereğince; "01.03.10 (Ücretler)" ekonomik kodundan ödenecektir.
- **Sözleşmenin yürürlük tarihi itibarıyla aşağıda yer alan örnekler üzerinden ücretlendirme yapılabilecektir.**

Örnekler

1. Vardiyası bayramın birinci günü sabah 08:00'de başlayıp akşam 20:00'de biten işçiye **toplam 3 günlük ücret** (1 günlük çalışma ücreti + 2 Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü ücreti) ödenecektir.
2. Vardiyası arefe günü sabah 08:00'de başlayıp akşam 20:00'de biten işçiye **toplam 2 günlük ücret** (1 günlük çalışma ücreti + 1 Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü ücreti) ödenecektir.
3. Vardiyası arefe günü 08:00'de başlayıp bayramın birinci günü sabah 08:00'de biten işçiye **toplam 4 günlük ücret** (1 günlük çalışma ücreti + 3 Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü ücreti) ödenecektir.
4. 24 saat çalışıp 48 saat dinlenerek çalışan işçiler için: vardiyası bayramın 1'inci günü sabah 08:00'de başlayıp bayramın 2'nci günü sabah 08:00'de biten işçiye **toplam 5 günlük ücret** (1 günlük çalışma ücreti + 4 gün Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü ücreti) ödenecektir.

3. Harcırak (Madde 21):

- Harcırak konusunda Bütçe ve Harcırak Kanunu hükümleri geçerlidir.
- 6245 sayılı Harcırak Kanununun *Harcırak hesabında esas tutulacak aylıklar* başlıklı 7'inci maddesinde yer alan; *"...Hizmetlilerin harcırakı, aldıkları aylık ücret veya ödeneklerine; gündelik ile çalışanların harcırakı da gündeliklerinin 30 katına en yakın memur aylık tutarı üzerinden hesaplanır. Şu kadar ki (Ödenek mukabili çalışanlar*

hariç) bunların harcırahları hiçbir suretle 4 üncü derecedeki memurlara verilen miktarı geçemez.” hükmü gereğince işlem yapılması gerekmektedir.

4. Kıdem ve İhbar Tazminatı (Madde 26):

- Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır.
- Ancak; **01.11.2013 tarihinden önce işçilere uygulanan toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı gün sayısı yasanın belirtilen gün sayısından yüksek olan işçiler için şahıslarına bağlı olarak yüksek olan kıdem tazminatı gün sayısı uygulanacaktır.**
- Kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında; işçinin en son brüt ücreti ile ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler (devamlılık arz eden ikramiyeler, yakacak, aile yardımı vb.) dikkate alınarak 1475 sayılı Kanunun 14'üncü maddesinin onüçüncü fıkrası gereğince **Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenen kıdem tazminatı tavan miktarını geçmemek üzere hesaplanacaktır.**
- İşçilere yapılan arızı nitelikteki ücret eklerinin (fazla mesai, tahsil yardımı, ücretli izin parası, çalışılan hafta tatili ücreti, yolluk, vb.) kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacaktır.
- İhbar tazminatında 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesi uygulanacaktır.

5. Ücret Zammı (Madde 27):

A. BİRİNCİ DÖNEM ZAMMI (01.11.2024-31.12.2024):

01.11.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin, 01.11.2024 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.11.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

B. İKİNCİ DÖNEM ÜCRET ZAMMI (01.01.2025-31.12.2026):

1. TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:

a) Taban Ücret:

01.01.2025 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 1.400,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 1.400,00 TL'ye çekilecektir.

b) Seyyanen Zam:

01.01.2025 tarihi itibarıyla günlük brüt çıplak ücretleri; 1.400,00 TL ve üzerinde olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretlerine 40,00 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır. **Ancak, bu maddenin (a) fıkrasından yararlanan işçiler (b) fıkrasından ayrıca yararlanamayacaktır.**

2. ÜCRET ZAMLARI:

a) İkinci Dönem Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı (01.01.2025-30.06.2025):

01.01.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten ve taban ücret dışında kalan işçilere ise seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak

üzere ikinci dönem birinci yıl birinci altı ay için %24 (Yirmidört) oranında zam yapılacaktır.

b) İkinci Dönem Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyane Zam ve Ücret Zammı: (01.07.2025-31.12.2025):

i) İkinci Dönem Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyane Zam:

01.07.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere 50 TL/Gün seyyane zam yapılacaktır.

ii) İkinci Dönem Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine seyyane zam yapıldıktan sonra, 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere % 11 (Onbir) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Genel Aralık 2025 indeks sayısının, Haziran 2025 indeks sayısına göre değişim oranının % 11 (Onbir)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci dönem ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Dönem İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı (01.01.2026-30.06.2026):

01.01.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.01.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Genel Haziran 2026 indeks sayısının, Aralık 2025 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci dönem ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) İkinci Dönem İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı (01.07.2026-31.12.2026):

01.07.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2026 tarihinden geçerli olmak üzere % 6 (Altı) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Genel Aralık 2026 indeks sayısının, Haziran 2026 indeks sayısına göre değişim oranının % 6 (Altı)'yı aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci dönem ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere **(01.01.2027 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.**

e) İşe giriş ücretleri;

01.11.2024-31.12.2025 tarihleri arasında açıktan ilk defa işe alınan işçilerin işe giriş ücretleri işe giriş dönemlerine göre aşağıda tabloda gösterilmiştir.

Açıktan ilk defa işe alınan işçiler asgari ücretle işe alınırlar. Deneme süresini tamamlamaları ve taraf sendikaya üye olmaları halinde; açıktan ilk defa işe alınan bu işçilerin ücretleri aşağıdaki tabloda belirtilen seviyeye yükseltilir.

İşe Giriş Dönemi	İşe Giriş Dönemi	İşe Giriş Dönemi
01.11.2024-31.12.2024	01.01.2025-30.06.2025	01.07.2025-31.12.2025
1.195,00 TL/Gün	1.835,00 TL/Gün	2.090,00 TL/Gün

Bu işçiler, işe girdikleri dönemin ücret zamlarından ayrıca yararlandırılmayacaktır. Bu işe giriş ücretleri sözleşmenin ikinci dönem ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır. **Ancak, toplu iş sözleşmesi zamlarını almalarına rağmen işe giriş ücretinin altında kalan işçilerin ücretleri o dönemin işe giriş ücreti seviyesine yükseltilecektir.**

6. Ücretin Ödenmesi (Madde 28):

- Mevzuat ve toplu iş sözleşmesi gereğince hak edilen ücretler her ayın 15'inde işlemler olarak ödenecektir. İşçilerin ücret ödemeleri günlük olarak hesaplanacaktır.
- Bu bağlamda; işçilerin SGK tescillerinin ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasında şeklinde düzenlenmesi ve **ücretleri her ayın 15'inde ödemesi gerekmektedir.**
- Ücretlerin puantaj hesaplaması ya da tahakkuku ile ilgili yanlışlıklar, bu yanlışlıkların tespit edildiği ayı takip eden aybaşında karşılıklı mahsup edilir.

7. İlave Tediye ve İkramiye (Madde 29):

- İşçilere, 6772 sayılı Kanun Hükümlerine göre Cumhurbaşkanı'nın tespit ettiği günlerde ilave tediye ödenecektir.
- Ayrıca, işçilere 6772 sayılı Kanun gereğince verilmekte olan ilave tediye dışında, toplu iş sözleşmesinin birinci dönemi için (01.11.2024-31.12.2024) 10 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenecektir.
- Toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminde (01.01.2025-31.12.2026) her yıl için 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödemesi yapılacaktır. Bu ikramiyelerin 30 günü Nisan ayında, 30 günü ise Eylül ayında ödenecektir.
- İşçilere, ilave tediye ve ikramiyeler çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenecektir.
- Ödeme yapıldıktan sonra ücretsiz izne ayrılma durumlarında** kıstıyevmiye hesaplaması için yılsonunda ücretsiz izin durumları kontrol edilerek eksik veya fazla ödemeler tespiti yapılacaktır.
- İlave tediye borç için haczedilmemesi gerekmektedir.
- Bu ödemelerin prime esas kazançta dâhil edilmesi gerekmektedir.
- Bireysel emeklilik kesintisi olduğu durumlarda, ikramiye ve ilave tediye ödemelerinden kesinti yapılması gerekmektedir.

8. Sorumluluk Tazminatı (Madde 30):

- Sözleşme kapsamındaki işçilere; hiçbir ödemeyi etkilememek ve mütesep hak sayılmamak kaydıyla fiilen çalıştıkları günlerde gün başına **01.11.2024-31.12.2024 dönemi için günlük brüt çıplak ücretinin %13 (yüzde onüç)'ü tutarında,**

01.01.2025 tarihinden itibaren %16 (yüzde onaltı) tutarında sorumluluk tazminatı ödenecektir.

- Söz konusu ödeme, Ek 1'inci madde kapsamında, **işçinin izin (yıllık izin, ücretsiz izin ve sözleşmenin 23. maddesinde sayılan ücretli mazeret izinleri) ve rapor nedeniyle fiilen işe gelmediği günler ile çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri haricindeki kalan günler için** yapılacaktır.
- Söz konusu ödeme Ek 1'inci madde gereğince sabit vardiya ile çalışan işçilerin haftalık çalışma süresi 45 saati tamamlamaları halinde **işçinin izin (yıllık izin, ücretsiz izin ve sözleşmenin 23. maddesinde sayılan ücretli mazeret izinleri) ve rapor nedeniyle fiilen işe gelmediği günler ile çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri haricindeki kalan günler için** yapılacaktır.
- Sabit vardiya sistemi, çalışanların her zaman aynı saat aralığında çalıştığı ve vardiya saatlerinin dönüşümlü olarak değişmediği çalışma programını ifade eder.

Örnekler

1. ÇEKOM'da sabit vardiya (hafta içinde mesai saatleri 08:00-17.00) ile haftalık 40 saat çalışan işçinin 30 gün üzerinden ücret aldığı bir ayda, hafta sonu tatilinde (8 gün) çalışmaması nedeniyle, işçiye ilgili ay için toplam 22 günlük sorumluluk tazminatı ücreti ödenecektir.
2. ÇEKOM'da sabit vardiya (hafta içinde mesai saatleri 07:00-17.00) ile haftalık 45 saat çalışan işçinin 30 gün üzerinden ücret aldığı bir ayda, işçiye ilgili ay için toplam 26 günlük sorumluluk tazminatı ücreti ödenecektir.
3. Huzurevinde sabit vardiya dışında çalışan işçinin 30 gün üzerinden ücret aldığı bir ayda, 3 gün yıllık izin kullanması ve 4 gün hafta tatilinde çalışmaması nedeniyle, işçiye ilgili ay için toplam 23 günlük sorumluluk tazminatı ücreti ödenecektir.
4. Çocuk evinde bakım personeli olarak çalışan işçinin 31 gün üzerinden ücret aldığı bir ayda, kayınpederinin vefatı nedeniyle 2 gün ücretli mazeret izni kullanması ve 4 gün hafta tatilinde çalışmaması nedeniyle, işçiye ilgili ay için 25 günlük sorumluluk tazminatı ücreti ödenecektir.
5. Çocuk evinde bakım personeli olarak çalışan işçinin 30 gün üzerinden ücret aldığı bir ayda, 4 gün hafta tatilinde çalışmaması nedeniyle, işçiye ilgili ay için 26 günlük sorumluluk tazminatı ücreti ödenecektir.

9. Sosyal Yardım (Madde 31):

- İşçilere her ay olmak üzere;
01.11.2024-31.12.2024 döneminde brüt 2.974,16 TL/Ay,
01.01.2025-30.06.2025 döneminde brüt 3.687,96 TL/Ay,
01.07.2025-31.12.2025 döneminde brüt 4.093,64 TL/Ay sosyal yardım ödenecektir.
- Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanacaktır.

- Bu yardımın ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahatli halleri ve bir ayı aşmayan diğer hastalık istirahat hallerinde kistelyevm yapılmayacaktır.

10. Ek Ödeme (Madde 32):

- İşçilere müktesep hak sayılmak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, **01.01.2025-31.12.2025** dönemi için Mayıs ayında **brüt 8.477,69 TL** Ek ödeme yapılacaktır.
- Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir.
- Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.
- Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

11. Yemek Yardımı (Madde 33):

- İşçilere; işyerinde fiilen çalıştıkları günlerde bir öğün ücretsiz yemek verilecektir.
- Yemek verilemeyen durumlarda işçilere fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak üzere; 01.11.2024-31.12.2024 döneminde **net 212,28 TL/Gün**,
01.01.2025 30.06.2025 döneminde **net 263,23 TL/Gün**,
01.07.2025-31.12.2025 döneminde **net 292,19 TL/Gün** yemek yardımı ödenecektir.
- Ramazan ayı başında oruç tutacağını yazılı olarak bildiren işçilerle, perhizli olduğunu doktor raporuyla bildiren işçilere fiilen çalıştıkları her gün için yemek bedeli ödenecektir. Yemek bedelini alan işçiler bu süre içinde ayrıca işyerindeki yemek hizmetinden yararlanamayacaktır.
- Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin müteakip dönem ücret zamları oranında artırılarak uygulanacaktır.

12. İşe Gidiş-Dönüşün Sağlanması (Madde 34):

- Servis uygulaması olan kuruluşlarda işçiler imkânlar ölçüsünde servisten yararlandırılacaktır.
- Servis uygulaması olmayan kuruluşlarda yahut servis uygulamasından yararlanamayan işçilere işyerine gidiş ve gelişlerini temin etmek üzere, fiilen çalıştıkları her gün için, tek vasıta kullananlara iki büyükşehir belediyesi/belediye otobüsü bileti rayiç bedeli net olarak ödenecektir.
- İşçilerden **çift vasıta kullananlara aktarma yapıp yapılmadığına bakılmaksızın dört adet büyükşehir belediyesi/belediye otobüsü bileti rayiç bedeli net olarak ödenecektir.**
- Servisten yararlanan işçilere ayrıca yol ücreti ödenmeyecektir. Ancak, **servis**

uygulamasından yararlanacağı konuma ulaşmak için vasıta kullanma zorunluluğu olan işçilere de iki büyükşehir belediyesi/belediye otobüsü bileti rayiç bedeli net olarak ödenebilecektir.

- Rayiç bedeli olmayan ilçelerde ise, yol ücretinin aynı ilde belediye rayiç bedeli olan en yakın ilçenin rayiç bedeli temel alınacaktır.
- İşverence yapılacak incelemede, ikametgâhları veya gerçek ulaşım bilgilerini yanlış beyan edenlerin tespiti halinde disiplin hükümleri uygulanır.

13. Hizmet Zammı (Madde 35):

- Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla;
01.11.2024-31.12.2024 dönemi için **brüt 15,00 TL/Ay,**
01.01.2025 30.06.2025 dönemi için **brüt 18,60 TL/Ay,**
01.07.2025-31.12.2025 dönemi için **brüt 20,65 TL/Ay** hizmet zammı verilecektir.
- Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanacaktır.
- **696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihidir.**

14. Evlenme Yardımı (Madde 36):

- İşyerinde bir yıldan fazla çalışılmış olmak kaydıyla, evlenen işçilere bir defaya mahsus olmak üzere evlenme olayı;
01.11.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde **brüt 1.721,42 TL,**
01.01.2025-30.06.2025 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde **brüt 2.134,56 TL,**
01.07.2025-31.12.2025 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde ise **brüt 2.369,36 TL,** evlenme yardımı yapılacaktır.
- Evlilik olayı toplu iş sözleşmesinin müteakip dönemlerinde gerçekleşmesi halinde ise evlenme yardımı bu dönemdeki ücret zammı oranında arttırılarak uygulanır.
- **Bu ödeme yapılırken, evlenme yardımı yapılacak işçinin daha önce evlenme yardımı almamış olması ve işyerinde bir yıldan fazla çalışmış olması şartına dikkat edilecektir.**

15. Doğum Yardımı (Madde 37):

- İşçinin **doğan her bir çocuğu** için gerekli belge ibrazında işçiye, doğum olayı
01.11.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde **brüt 856,66 TL,**
01.01.2025-30.06.2025 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde **brüt 1.062,26 TL,**
01.07.2025-31.12.2025 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde ise **brüt 1.179,11 TL** doğum yardımı yapılacaktır.

- **Eşlerden her ikisi de işyerinde çalışmakta ise bu yardım yalnız birine yapılacaktır.**
- Doğum olayı toplu iş sözleşmesinin müteakip dönemlerinde gerçekleşmesi halinde ise evlenme yardımı bu dönemdeki ücret zammı oranında arttırılarak uygulanacaktır.

16. Ölüm Yardımı (Madde 38):

a) Görevi sırasında maruz kaldığı iş kazası sebebiyle ölen işçinin eş ve çocuklarına, yoksa anne veya babasına, bunlar da bulunmadığı takdirde bakmakla mükellef olduğu kardeşlerinden birisine toptan olarak ölüm olayı,

01.11.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde **brüt 6.379,26 TL,**

01.01.2025-30.06.2025 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde **brüt 7.910,28 TL,**

01.07.2025-31.12.2025 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde **brüt 8.780,41 TL** ölüm yardımı yapılacaktır.

b) İşçinin (a) fıkrasında belirtilen iş kazası dışında herhangi bir sebeple ölümü halinde işçinin (a) fıkrasında belirtilen yakınlarından birisine toplam olarak ölüm olayı,

01.11.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde **brüt 4.000,67 TL,**

01.01.2025-30.06.2025 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde **brüt 4.960,83 TL,**

01.07.2025-31.12.2025 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde **brüt 5.506,52 TL** ölüm yardımı yapılacaktır.

c) İşçinin; eşinin, çocuğunun, ana veya babasından birisinin ölümü halinde ölüm olayı,

01.11.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde **brüt 2.378,83 TL,**

01.01.2025-30.06.2025 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde **brüt 2.949,75 TL,**

01.07.2025-31.12.2025 tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde **brüt 3.274,22 TL** ölüm yardımı yapılacaktır.

- Bu toplu iş sözleşmesinde yapılan bu yardımdan dolayı Borçlar Kanunun 440'ıncı maddesinde yer alan hükümler uygulanmaması gerekmektedir.

17. Giyim Yardımı (Madde 39):

- Sözleşme kapsamındaki her işçiye her yıl bir defa olmak üzere **Eylül** ayında verilmek kaydıyla sözleşmenin ikinci dönem birinci yılında (01.11.2024-31.12.2025) bir defa olmak üzere beher işçiye **brüt 2.777,79 TL** giyim yardımı nakdi olarak verilecektir.
- Bu yardımın ödenmesi toplu iş sözleşmesinin ikinci ve üçüncü yıllarının **Eylül aylarında** yukarıdaki esaslar dâhilinde ödenmek üzere ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır. **Giyim yardımı ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem giyim yardım miktarına yansıtılacaktır.**
- Ayrıca, iş icap ve zaruretləri (özel güvenlik personeli kıyafeti, temizlik görevlisi önlüğü gibi) ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı gereğince verilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi ayrıca verilmeye devam edilecektir.

18. Ek Prim (Madde 40):

- İşçilerden gazi, terör mağduru ve şehit yakını olanlara günlük brüt çıplak ücretlerinin %10'u (yüzde on) tutarında ek prim ödenecektir.
- Bu ödeme yapılırken **hak sahipliğinin belirlenmesinde ilgili kanunlar ile gaziliğin, terör mağduriyetinin ve şehit yakınlığının belirlenmiş olması gerekmektedir.**
- Bu ödeme, fiili gelmeye bağlı olmaksızın brüt çıplak aylığının %10'u esas alınarak hesaplanacaktır. **Bu ödeme sonucunda kişinin günlük brüt çıplak ücreti değişmemektedir.**

Örnekler

Günlük brüt çıplak ücreti 2.000 TL olan bir işçi için;

- Gün sayısı 30 olan bir ayda toplam 6.000 TL (30*200 TL) ek prim ödemesi yapılacaktır.
- Gün sayısı 28 olan bir ayda toplam 5.600 TL (28*200 TL) ek prim ödemesi yapılacaktır.

19. Sağlık Yardımı (Madde 42):

- Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin, raporlu olduğu süreye ait yılda 4 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

20. Gece Zammı (Madde 47):

- Akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre, gece dönemidir. 20.00-06.00 saatleri arasında çalışılan süre kadar gece zammı ödenecektir.
- Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları sürelerle ait ücretleri %8 (Yüzde sekiz) zamlı olarak ödenir.

21. Bakım Personeli İş Primi (Madde 48):

- Sözleşme kapsamındaki bakım personeline; hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla fiilen çalıştıkları günlerde gün başına günlük brüt çıplak ücretinin %7 (yüzde yedi)'si tutarında Bakım Personeli İş Primi ödenecektir.
- Söz konusu ödeme, sözleşmenin imza tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, Ek 1'inci madde kapsamında, **işçinin izin (yıllık izin, ücretsiz izin ve sözleşmenin 23. maddesinde sayılan ücretli mazeret izinleri) ve rapor nedeniyle fiilen işe gelmediği günler ile çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri haricindeki kalan günler için yapılacaktır.**

- Söz konusu ödeme unvanı bakım elemanı olup bakım işini filen yapmayan personele yapılmaması gerekir.

Örnekler

1. Huzurevinde hafta içinde mesai saatleri (08.00–17.00) ile haftalık 40 saat çalışan işçinin 30 gün üzerinden ücret aldığı bir ayda, hafta sonu tatilinde (8 gün) çalışmaması nedeniyle, işçiye ilgili ay için toplam 22 günlük Bakım Personeli İş Primi ücreti ödenecektir.
2. Huzurevinde hafta içinde mesai saatleri (07.00–17.00) ile haftalık 45 saat çalışan işçinin 30 gün üzerinden ücret aldığı bir ayda, işçiye ilgili ay için toplam 26 günlük Bakım Personeli İş Primi ücreti ödenecektir.
3. Çocuk Evleri Sitesinde çalışan bakım personeli A'nın 30 gün üzerinden ücret aldığı bir ayda, 3 gün yıllık izin kullanması ve 4 gün hafta tatilinde çalışmaması nedeniyle, işçi A'ya ilgili ay için toplam 23 günlük Bakım Personeli İş Primi ödenecektir.
4. Çocuk evinde bakım personeli olarak çalışan işçi B'nin 31 gün üzerinden ücret aldığı bir ayda, kayınpederinin vefatı nedeniyle 2 gün ücretli mazeret izni kullanması ve 4 gün hafta tatilinde çalışmaması nedeniyle, işçi B'ye ilgili ay için 25 günlük Bakım Personeli İş Primi ödenecektir.

3. BÖLÜM

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR

4857 sayılı İş Kanununun "Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi" başlıklı 13'üncü maddesinde;

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

*Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. **Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.***

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.) Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmî süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmî süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmî süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmî süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.) Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmî çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir."

hükmü yer almaktadır.

Söz konusu madde kapsamında çıkarılan Analık İzni veya Ücretsiz İzni Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'in "Tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde de,

"Kısmi süreli çalışma: İşçinin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yaptığı çalışmayı ifade eder."

denilmektedir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanununun "Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi" başlıklı 13. maddenin gerekçesinde,

"...Kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması hedef alınırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmeleri de düşünülemez, aksi halde tam bir eşitsizlik ortaya çıkar. Bu açıdan ayrımı haklı kılan nedenlerin bulunması durumunda, her iki türde sözleşmelerle çalışanlar arasında farklılıklar olması doğal karşılanacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün değildir, bu durum bir ayırım yapıldığı anlamı da taşımaz. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır. Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 TL yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 20 TL olarak ödenecektir. Buna karşılık bölünmeyen bir haktan, yararlanma şartları bulunduğunda, her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır. Örneğin belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi, tam süreliден farklı olamaz, gerek kanuni bildirim süreleri ve gerek sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir. ..."

denilmektedir.

Ayrıca, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin "Kısmi süreli çalışmalarda prim ödeme gün sayısı" başlıklı 101'inci maddesinde;

"(1) Sigortalının normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre üçte ikisi oranından daha az belirlendiği çalışmalar kısmî süreli çalışmadır.

(2) (Mülga:RG-17/4/2012-28267)

(3) İş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanununa göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanır."

hükmü yer almaktadır.

Buna göre, kısmi süreli çalışan işçilere **süreklilik arz eden ödemeler (ücret, birleştirilmiş sosyal yardım, ikramiye, giyim yardımı, iş primi, ek ödeme, hizmet zammı) tam süreli**

emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir. Ancak belli bir olayın gerçekleşmesine bağlı ödemelerin (evlenme yardımı, doğum yardımı, ölüm yardımı) tam yapılması gerekmektedir.

Kısmi süreli çalışan işçilerin Toplu İş Sözleşmelerinin Sağlık Yardımı maddeleri kapsamında raporlu olduğu ve SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti, o haftadaki çalışma gününe denk gelen kısım için saatlik ödenir.

Ayrıca kısmi süreli çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık **izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.**

Kısmi süreli çalışan işçilerin sigorta prim ödeme gün sayısı ay içinde çalışılan sürenin 7,5 saate bölünmesiyle bulunacak gün üzerinden yapılacaktır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanır.

4. BÖLÜM

GELİR VERGİSİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. GELİR VERGİSİ

Gelir bir gerçek kişinin bir takvim yılı içinde elde ettiği kazanç ve iratların safi tutarıdır. Gerçek kişilerin gelirleri gelir vergisine tâbidir.

Gelirin Özellikleri:

- Gelir, gerçek kişi tarafından elde edilmelidir.
- Gelir, bir takvim yılı içinde elde edilmiş olmalıdır.
- Gelir, kazanç ve iratlardan oluşmalıdır.
- Gelir vergisine konu olan gelir, kazanç ve iratların safi tutarıdır.
- Gelir vergisi, gelirin gerçek tutarı üzerinden alınmalıdır.
- Gelir, elde edilmiş olmalıdır.
- Elde edilmekten kastedilen, kazanç veya iradın tahakkuk etmesi veya tahsil edilmesi demektir.

B. ÜCRETLER

Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar (hizmet karşılığının mal olarak verilmesi) ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen (konut, araç sağlanması vb.) menfaatlardır.

Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık ilişkisi niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde belirlenmiş olması onun ücret olma niteliğini değiştirmez.

C. ÜCRET İSTİSNALARI

Ücret İstisnaları; Gelir Vergisi Kanunu kapsamında, ücret gelirlerinden belirli tutar ve türde olanların, vergi matrahından düşülerek vergiden muaf tutulmasıdır.

1. Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü Maddesinde Yer Alan Ücret İstisnaları

a) Yemek Yardımı İstisnası: İşverenlerce, iş yerinde veya müstemilatında yemek verilmeyen durumlarda çalışan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 2025 takvim yılı için 240 Türk lirasını aşmayan kısmı istisna kapsamındadır. Ödemenin bu tutarı aşması halinde aşan kısım ile bu amaçla sağlanan diğer menfaatler ücret olarak vergilendirilir.¹

Her yıl yeniden değerlendirme oranına göre artırılan tutarlar, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na bağlı olarak çıkarılan tebliğlerle Resmî Gazete'de yayımlanmakta olup, ayrıca söz konusu tebliğlere Gelir İdaresi Başkanlığının <https://www.gib.gov.tr/mevzuat/kanun/433> internet sitesinden erişilebilmektedir.

Tablo: Yemek Yardımı İstisnası (2025 Yılı)

Yemek Yardımı Türü	Günlük İstisna Tutarı (2025)	Vergi Durumu
İşyerinde yemek verilmesi	-	Gelir vergisinin konusuna girmez
İşyerinde yemek verilmemesi ve yemek yardımının nakdi yapılması	Günlük 240 TL	Bu tutara kadar istisna
İşyerinde yemek varken, bazı personele yemek yardımının nakdi yapılması (oruç, perhiz vb.)	-	İstisna uygulanmaz, ücret olarak vergilendirilir
Dışarıdaki bir yemek işletmesinde yemek sağlanması	Günlük 240 TL	Bu tutara kadar istisna

Hizmet erbabına nakit olarak ödenen yemek bedelinin gelir vergisinden istisna edilebilmesi için;

- İşverenler tarafından işyerinde veya müstemilatında yemek verilmemesi,
- Günlük yemek bedelinin 2025 yılı için 240 TL'yi aşmaması,
- Fiilen çalışılan günlere ilişkin olması,
- Banka yoluyla ödeme yapılması gerekmektedir.²

b) Taşıma Giderleri İstisnası: Hizmet erbabının toplu taşıma kartı, bileti veya bu amaçla kullanılan ödeme araçlarının temini suretiyle sağlanan menfaatler de çalışan her bir gün için günlük belirlenen tutarı (2025 takvim yılı için 126 TL) aşmaması kaydıyla gelir vergisinden istisnadır. **Ancak ulaşım bedelinin nakit olarak verildiği durumlarda istisnadan faydalanılması mümkün değildir.**

Her yıl yeniden değerlendirme oranına göre artırılan tutarlar, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na bağlı olarak çıkarılan tebliğlerle Resmî Gazete'de yayımlanmakta olup, ayrıca söz konusu tebliğlere Gelir İdaresi Başkanlığının <https://www.gib.gov.tr/mevzuat/kanun/433> internet sitesinden erişilebilmektedir.

¹ Yemek yardımı istisnası, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23. maddesinin birinci fıkrasının (8) numaralı bendi uyarınca düzenlenmiştir. Bu kapsamda, söz konusu istisna tutarı, 329 Seri No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nin 3. maddesinin ikinci fıkrasının (c) bendi uyarınca 2025 takvim yılı için günlük 240 TL olarak belirlenmiştir.

² 322 Seri No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliği, Madde 4/3 <https://www.gib.gov.tr/mevzuat/kanun/433/teblig/6667>

Tablo: İşverenlerce Hizmet Erbabının İşyerine Gidip Gelmesi için Sağlanan Taşıma Giderleri Gelir Vergisi İstisnası (2025)³

Konu	Açıklama	İstisna Durumu
İşverenin toplu taşıma aracı temini veya hizmet satın alması yoluyla yapılan taşıma giderleri		İstisna kapsamında
Ulaşım bedelinin nakit olarak verilmesi		İstisna uygulanmaz
Çalışılmayan günler için de ulaşım bedeli ödenmesi		İstisna uygulanmaz
Taşıma hizmeti verilirken aynı zamanda toplu taşıma kartı, bileti veya ödeme araçlarının verilmesi		İstisna uygulanmaz
Taşıma hizmeti tüm ikamet edilen mahallelere sağlanmıyor veya sadece belirli merkezlere sağlanıyorsa	Hizmet erbabı, işverenin toplu taşıma hizmetinden faydalanmıyor veya ulaşım için toplu taşıma araçlarını kullanmak zorunda kalıyorsa	Bu durumda verilen toplu taşıma kartı, bileti veya ödeme araçları istisnadan faydalanır.
Hizmet erbabının izin, rapor vb. nedeniyle çalışmadığı günlere ilişkin peşin ödeme yapılmışsa	İlgili ayda yapılan taşıma gideri ödemeleri için düzeltme yapılabilir veya sonraki ay ödemelerinden mahsup edilebilir.	İşveren düzeltme veya mahsup yapabilir, böylece istisna doğru uygulanır.

213 sayılı Kanunun 238 inci maddesinin birinci fıkrasında, işverenlerin her ay ödedikleri ücretler için ücret bordrosu tutmaya mecbur oldukları hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla, işverenlerce hizmet erbabına, işyerine gidip gelmesi için toplu taşıma kartı, bileti veya bu amaçla kullanılan ödeme araçları vermek suretiyle sağlanan menfaatlerin vergiden istisna edilecek kısmının da ücret bordrosunda gösterilmesi gerekmektedir.

c) Asgari Ücret İstisnası:

1/1/2022 tarihinden itibaren elde edilen ücret gelirlerine uygulanacak olan 193 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (18) numaralı bendinde yer alan istisnaya ilişkin düzenlemeler 319 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde yer almaktadır.

Buna göre;

- 7349 sayılı Kanun ile 193 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasına eklenen (18) numaralı bent ile 1/1/2022 tarihinden itibaren yapılan ücret ödemelerine uygulanmak üzere, hizmet erbabının ödemenin yapıldığı ayda geçerli olan **asgari ücretin aylık brüt tutarından işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta**

³ 311 Seri No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliği üçüncü bölüm
<https://www.gib.gov.tr/mevzuat/kanun/433/teblig/6679>

primi düşüldükten sonra kalan tutarına isabet eden ücretleri gelir vergisinden istisna edilmiştir.

- İstisnayı aşan ücret gelirinin vergilendirilmesinde, hizmet erbabının ilgili aydaki gelirine ilişkin verginin hesaplanacağı gelir dilim tutarları ve oranları, istisna kapsamındaki tutarlar da dikkate alınarak belirlenecektir.
- **İstisna nedeniyle alınmayacak olan vergi, ilgili ayda aylık asgari ücret üzerinden hesaplanması gereken vergiyi aşmayacaktır.**
- Hizmet erbabının birden fazla işverenden ücret alması halinde istisna sadece en yüksek olan ücrete uygulanacaktır.
- **Ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde, maaş ödemesinin yanı sıra aynı dönemde yapılan ve ücret olarak değerlendirilen prim, ikramiye, huzur hakkı, mesai ücreti, döner sermaye ücreti, ek ders ücreti gibi ödemeler de dikkate alınmak suretiyle kümülatif matrah esas alınarak vergilendirme yapılmaktadır.** İlgili dönemlerde uygulanan indirim ve istisnalar bu ödemelerin toplamına bir kez uygulanmaktadır. Dolayısıyla ilgili ayda yapılan ücret ve ücret sayılan ödemelerin toplamına anılan istisnanın bir kez uygulanması gerekmektedir.
- Asgari ücretli olarak çalışan ve bu nedenle ilgili ayda istisna nedeniyle vergi ödemeyecek olan hizmet erbabı, engellilik indiriminden faydalanamayacak olmakla birlikte onaylanan başvuruları üzerine şartları dâhilinde emeklilik başvurularını yapabilecektir. Asgari ücretin üzerinde ücret alan ve vergi indirimine hak kazanan hizmet erbabının, gelir vergisi matrahının yeterli olması halinde, hem engellilik indiriminden hem de aynı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (18) numaralı bendinde düzenlenen istisnadan faydalanması mümkün bulunmaktadır
- **Asgari Ücretli Olarak Çalışanlarda Gelir Vergisi İstisnasında, hizmet erbabının ücret gelirinin, ilgili ayda geçerli olan asgari ücretin brüt tutarı kadar olması halinde, brüt tutardan, işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta primi kesintisi yapılacak, gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılmayacaktır.**

Hizmet erbabının asgari ücretiyle birlikte mesai ücreti, sosyal yardım, ikramiye gibi ücret sayılan gelirler elde etmesi durumunda ise toplam ücret gelirinin; ilgili ayda geçerli olan asgari ücretin aylık brüt tutarından işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan kısmı gelir vergisinden istisna olacak, bu tutarı aşan kısım vergilendirilecektir. İstisna tutarını aşan kısım vergilendirilmesinde, istisna kapsamında olan matrah da dikkate alınarak vergi tarifesinin uygulanacak dilim ve vergi oranı belirlenecektir. İstisna suretiyle sağlanan menfaat asgari ücretin ilgili ayda hesaplanan vergisini geçemeyecektir. 193 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (18) numaralı bendinde yapılan düzenleme ile getirilen istisna, ödemenin yapıldığı ayda geçerli olan asgari ücretin aylık brüt tutarından işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan tutarına isabet eden ücretleri ile sınırlı olup 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa tabi sigortalı olarak sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle yeniden çalışmaya başlayan hizmet erbabının ödeyeceği sosyal güvenlik destek primi işçi payının %7,5 olması istisna tutarını değiştirmeyecektir.

- **Asgari Ücretin Üzerinde Ücret Geliri Elde Edenlerde Gelir Vergisi İstisnasında,** hizmet erbabının elde ettiği ücret ve ücret sayılan gelirlerinden 193 sayılı Kanunun 31 ve 63 üncü maddesinde yer alan indirimler düşülecek ve varsa Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (18) numaralı bendi hariç 23 ve müteakip maddelerinde

düzenlenen istisna kapsamındaki ücret ödemeleri gelir vergisi matrahına dâhil edilmeyecektir. Bu şekilde belirlenen gelir vergisi matrahına gelir vergisi tarifesini uygulanarak vergi hesaplanacaktır. Bu suretle hesaplanan vergiden, istisna tutara isabet eden vergi düşülmek suretiyle ödenecek vergi belirlenecektir. Bu istisna suretiyle sağlanan menfaat asgari ücretin ilgili ayda hesaplanan vergisini geçemeyecektir. Tam zamanlı çalışmayan hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri ile yeni işe başlayan ve işten ayrılan hizmet erbabına yapılan kıst ücret ödemelerine istisna tam olarak uygulanacaktır.

2. Gider Karşılıklarında İstisnalar

- Gelir Vergisi Kanununun 24 üncü maddesine göre; Harcırah Kanununa tabi kurumlar tarafından harcırah veya yolluk olarak yapılan ödemeler gelir vergisinden istisna edilmiştir.

3. Tazminat ve Yardımlarda İstisnalar

Gelir Vergisi Kanununun 25 inci maddesine göre;

- Ölüm, engellilik ve hastalık sebebiyle verilen tazminat ve yardımlar ile 4447 sayılı Kanun uyarınca sigortalı işsizlere Kanunda belirtilen şartları taşımaları halinde işsiz kaldıkları dönem için yine Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan işsizlik ödeneği ödemeleri (Yine, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işverenin bir ay içinde işe başlatmadığı durumda, işçiye, en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında ödenen tazminat istisna kapsamındadır. 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre, arabuluculuk faaliyeti sonucunda tarafların, işçinin işe başlatılmaması konusunda anlaşmaları halinde, iş sözleşmesi feshedilen hizmet erbabına en çok sekiz aylık ücreti tutarında ödenen işe başlatmama tazminatları da istisna kapsamındadır. Bu madde kapsamında ödenen dört aylık boşta geçen süre ücreti ödemesi ise gelir vergisine tabiidir.),
- Kanunla kurulan emekli sandıkları ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde belirtilen sandıklar tarafından, kendilerine zat aylığı bağlananlara aylıkları dışında, kanunları veya statüleri gereğince verilen emekli, dul, yetim ve evlilik ikramiyeleri veya iade olunan mevduatı ve sürelerini doldurmamış bulunanlarla dul ve yetimlerine toptan ödenen tazminatlar (506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde belirtilen sandıklar tarafından ödenen tazminat, yardım ve toptan ödemeler en yüksek Devlet memuruna çalışılan süreye bağlı olarak ödenen tutardan fazla ise aradaki fark ücret olarak vergiye tâbi tutulur. Bu mukayesede gerek muhtelif sandıklardan gerek aynı sandıkları muhtelif zamanlarda yapılan ikramiye, tazminat ve toptan ödemeler topluca dikkate alınır.)
- Hizmet erbabına ödenen çocuk zamları (Bu zamlar Devletçe verilen miktarları aştığı takdirde, fazlası vergiye tabi tutulur.),
- Evlenme ve doğum münasebetiyle hizmet erbabına yapılan yardımlar (Bu istisna hizmet erbabının iki aylığına veya buna tekabül eden gündeliklerinin tutarına kadar olan yardım kısmına uygulanır.),
- Sosyal sigorta kurumları tarafından sigortalılara yapılan ödemeler,
 - a) 1475 sayılı İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu uyarınca, hizmet erbabının

çalıştığı süre ve kıdem tazminatına esas ücreti dikkate alınarak hesaplanan ve ödenen kıdem tazminatları (Dolayısıyla, hizmet erbabının kıdem tazminatına esas ücretine göre hesaplanan ve en yüksek Devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenen azami emekli ikramiyesi tutarını aşan ödemelerde ise en yüksek Devlet memuruna ödenen azami emekli ikramiyesi kadarlık kısmı istisnaya konu edilecek, aşan kısmı ise ücret olarak vergilendirilecektir. Yine, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan kısmı gelir vergisinden istisna edilmiş olup bu tutarı aşan ilave ödemeler ise ücret kapsamında değerlendirilmek suretiyle vergilendirilecektir.),

b) Hizmet erbabına hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ile kıdem tazminatı ödemesi toplamının, hizmet erbabının çalıştığı süre dikkate alınarak hesaplanan en yüksek Devlet memuruna ödenen azami emekli ikramiyesini aşmayan kısmı (Bu tutar üzerinden vergi kesintisi yapılmaması gerekmekte olup, istisna limitini aşan ek tazminat ödemelerinin ise ücret olarak vergilendirilmesi gerekmektedir.),

- Genel olarak nafakalar (alanlar için),
- Yardım sandıkları tarafından statüleri gereğince kendi üyelerine ölüm, engellilik, hastalık, doğum, evlenme gibi sebeplerle yapılan yardımlar,
- Yabancı ülkelerde bulunan sosyal güvenlik kurumları tarafından ödenen emekli, dul, yetim ve evlenme ikramiyeleri veya iade olunan mevduat, sürelerini doldurmamış bulunanlarla, dul ve yetimlerine toptan ödenen tazminat ve yardımlar,

gelir vergisinden istisna edilmiştir.

4. Vatan Hizmetleri Yardımlarında İstisnalar

Gelir Vergisi Kanununun 26 ncı maddesine göre;

- Harp malullüğü zamları,
- Harp malullerine ve şehit, dul ve yetimlerine verilen tekel beyiyeleri,
- Şehitlerin dul ve yetimlerine şehit, dul ve yetimi sıfatıyla yapılan bilumum ödemeler,
- Vatan hizmetleri tertibinden bağlanan aylıklar ile ödenen mükâfatlar,

gelir vergisinden istisna edilmiştir

5. Teçhizat ve Tayın Bedellerinde İstisnalar

Gelir Vergisi Kanununun 27 nci maddesine göre;

- Özel kanunlara dayanarak verilen yemek ve hayvan yem bedelleri veya bu mahiyette yapılan ödemeler,
- Demirbaş olarak verilen giyim eşyası (Resmi ve özel daire ve müesseselerce hizmet erbabına işin icabı olarak verilen ve bunların işten ayrılmalari halinde geri alınan giyim eşyası),
- Tahsilde bulunanlar için yapılan giyim giderleri,

gelir vergisinden istisna edilmiştir.

Tablo: Ücret İstisnaları

Ücret İstisnaları Kategorisi	İstisna Kapsamındaki Ücret / Ödeme
1. Gelir Vergisi Kanununun 23. Maddesindeki Ücret İstisnaları	• Yemek yardımı istisnası • Taşıma giderleri istisnası • Asgari ücret istisnası
2. Gider Karşılıklarında İstisnalar (Gelir Vergisi Kanunu Madde 24)	• Harcırah Kanununa tabi kurumların harcırah/yolluk ödemeleri
3. Tazminat ve Yardımlarda İstisnalar (Gelir Vergisi Kanunu Madde 25)	• Ölüm, engellilik, hastalık tazminat ve yardımları • İşsizlik ödenekleri ve işe başlatmama tazminatları • Muhtaçlara yapılan yardımlar • Emekli sandıklarından tazminatlar • Çocuk zamları • Evlenme ve doğum yardımları • Sosyal sigorta kurumlarından yapılan ödemeler • Kıdem tazminatları • İş sözleşmesi sona erme tazminatları • Nafakalar • Yardım sandıklarından ödemeler • Yabancı sosyal güvenlik kurumlarından yapılan ikramiye ve tazminatlar
4. Vatan Hizmetleri Yardımlarında İstisnalar (Gelir Vergisi Kanunu Madde 26)	• Harp malullüğü zamları • Harp malullerine, şehit ve dul-yetimlerine verilen ödemeler • Şehitlere ait bilmum ödemeler • Vatan hizmetleri tertibinden bağlanan aylık ve mükafatlar
5. Teçhizat ve Tayin Bedellerinde İstisnalar (Gelir Vergisi Kanunu Madde 27)	• Özel kanunlara dayanarak verilen yemek ve hayvan yem bedelleri • Demirbaş giyim eşyası • Tahsilde bulunanlar için yapılan giyim giderleri
6. Tahsil ve Tatbikat Ödemelerinde İstisnalar (Gelir Vergisi Kanunu Madde 28)	• Yabancı ülkelerde tahsil ve stajda bulunanlara gider karşılığı verilen paralar • Türkiye’de tahsil gören öğrencilere iâşe, ibate ve tahsil gideri • Tatbikat için verilen paralar
8. Teşvik, İkramiye ve Mükafatlarda İstisnalar (Gelir Vergisi Kanunu Madde 29)	• İlim, fen, sanat, tarım vb. faydalı işler için verilen ikramiye ve mükafatlar • Ordu hizmetinde bulunanlara uçuş, dalış tazminat ve zamları • Amatör sporculara ödül ve ikramiyeler • Amatör spor yarışmaları hakem ücretleri

D. ÜCRETİN VERGİLENDİRİLMESİ

Ücret gelirleri genel olarak tevkif suretiyle vergilendirilmekte olup vergi, gelirin safi tutarı üzerinden alınmaktadır. Ücret üzerinden, yapılan gelir vergisi tevkifatları işverenler tarafından muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile beyan edilmek suretiyle ödenmektedir.

Ancak, 7349 sayılı Kanunla, 193 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasına eklenen (18) numaralı bent ile 1/1/2022 tarihinden itibaren yapılan ücret ödemelerine uygulanmak üzere, hizmet erbabının ödemenin yapıldığı ayda geçerli olan asgari ücretin aylık brüt tutarından işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan tutarına isabet eden ücretleri gelir vergisinden istisna edilmiştir.

Ayrıca, tek veya birden fazla işverenden tevkif yoluyla vergilendirilmiş ücret gelirleri de belirlenen beyanname verme sınırlarının aşılması durumunda yıllık beyanname ile beyan edilmektedir. Bu durumda yıl içinde tevkif suretiyle ödenen vergiler hesaplanan vergiden mahsup edilecektir.

1. Ücretin Safi Tutarının Tespiti

Ücretin safi tutarı, işveren tarafından verilen para ve ayınlarla sağlanan yararlar toplamından (yani ücretin gayrisafi tutarından) belli indirimlerin yapılmasından sonra kalan miktardır.

Safi ücrete ulaşmak için indirilebilecek giderler:

a) Emekli aidatı ve sosyal sigorta primleri

Aidat peşin olarak toptan ödenmiş ise, ödenen tutarın tamamı indirim konusu yapılınca kadar gayrisafi ücret tutarından indirim konusu yapılması gerekir.

Ücretin gerçek ve safi tutarının tespitinde indirim konusu yapılan aidat ve primleri, herhangi bir nedenle geri alan ve kendilerine toptan ödeme yapılanların, yeniden iştirakçi durumuna girmeleri nedeniyle ilgili kuruma peşin ya da borçlanma suretiyle iade ettikleri aidat ve primleri tekrar ücret matrahından indirim konusu yapmaları mümkün değildir.

b) Sosyal güvenlik destekleme primi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre hesaplanarak işçiden kesilen sosyal güvenlik destekleme primi de ücretin gerçek safi tutarının hesaplanması sırasında indirim unsuru olarak dikkate alınabilmektedir.

c) İşsizlik sigortası primi

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 49 uncu maddesi kapsamında ücretliler tarafından ödenen işsizlik sigortası primleri de ayrıca ücretin gerçek safi tutarının hesaplanması sırasında indirim unsuru olarak dikkate alınabilmektedir.

d) Hayat/şahıs sigorta primleri

Ücretin safi tutarının tespitinde dikkate alınacak sigorta primleri;

- Mükellefin şahsına, eşine ve küçük çocuklarına ait birikim priminin alındığı hayat sigortalarına ödenen primlerin %50'si,
- Ölüm, kaza, hastalık, sağlık, engellilik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta primlerinin %100'ünden oluşmaktadır.

İndirim konusu yapılacak primler toplamı, ödendiği ayda elde edilen ücretin %15'ini ve yıllık

olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamaz. 2025 takvim yılı gelirlerine ilişkin olarak kullanılacak olan asgari ücretin yıllık brüt tutarı ise (26.005,50 X 12) 312.066 TL'dir.

İşveren ya da ücretli tarafından bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları, vergiye tabi ücret matrahının tespitinde hiçbir surette indirim konusu yapılamaz. Yıllık beyanname veren mükellefler tarafından bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları da yıllık beyanname, gelir vergisi matrahının tespitinde indirim konusu yapılamaz.

Sigorta primlerinin indirilebilmesi için;

- Beyan edilen gelirin %15'ini ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmaması,
- Sigortanın Türkiye'de yerleşik ve merkezinin Türkiye'de bulunan bir emeklilik veya sigorta şirketi nezdinde akdedilmiş olması,
- Prim tutarlarının gelirin elde edildiği yılda ödenmiş olması,
- Mükellefin kendisi, eşi ve küçük çocukları için yapılması gerekmektedir.

e) Sendikalara ödenen aidatlar (işçi ve memur sendikaları)

İşçi sendikalarına ödenen aidatlar, aidatın ödendiğinin sendika tarafından verilecek bir makbuzla belgelendirilmesi kaydıyla, vergi matrahının tayininde gayrisafi ücret tutarından indirilebilecektir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikalarından birisine üye olup, kendisinden sendika tarafından belirlenen tutar kadar kesilen sendika aidatı ücretin safi tutarının tespitinde matrahtan indirim konusu yapılabilecektir. Sendika aidatı işverenler tarafından ücretlerden kesilmek suretiyle ödenmekte ise ve bu şekilde ödenen aidatın ücret bordrosunda gösterilmesi durumunda makbuz aranmaz.

f) Engellilik indirimi

Gelir Vergisi Kanununa göre çalışma gücünün asgari %80'ini kaybetmiş bulunan hizmet erbabı birinci derece engelli, asgari %60'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ikinci derece engelli, asgari %40'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ise üçüncü derece engelli sayılır ve elde ettikleri ücret gelirlerinden aşağıda belirtilen aylık engellilik indirimi tutarları indirilir.

2025 takvim yılında elde edilecek ücret gelirlerinde dikkate alınacak engellilik indirimi aylık tutarları şöyledir;

Birinci derece engelliler için - % 80 ve üzeri	9.900 TL
İkinci derece engelliler için - % 60 – 79 arası	5.700 TL
Üçüncü derece engelliler için - % 40 – 59 arası	2.400 TL



Her yıl yeniden değerlendirme oranına göre artırılan tutarlar, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na bağlı olarak çıkarılan tebliğlerle Resmi Gazete'de yayımlanmakta olup, ayrıca söz konusu tebliğlere Gelir İdaresi Başkanlığının <https://www.gib.gov.tr/mevzuat/kanun/433> internet sitesinden erişilebilmektedir.

Ücretli kişinin kendisi engelli ise engellilik indirimi tutarı gelir vergisi kesintisi yapılırken ücret matrahından indirilerek uygulanır. Bu indirimden bakmakla yükümlü olduğu engelli kişi bulunan hizmet erbabı da yararlanır.

Ücretin gerçek ve safi tutarlarının tespitinde gelir vergisi gibi kişisel vergiler ve ücret dolayısıyla ödenen damga vergisi gibi ücretle ilgili vergiler, ücretin gayrisafi tutarından indirilemez.

Tablo: Ücretin Safi Tutarının Tespitine Esas İndirimler Tablosu

İndirim Kalemi	İndirilecek Oran / Tutar	İndirilir/ indirilmez	Açıklama
Emekli Aidatı ve Sosyal Sigorta Primleri	Sadece işçi payına düşen sosyal sigorta primleri (%9 malullük, yaşlılık, ölüm primi, %5 genel sağlık sigortası primi) indirilir.	İndirilir	İşveren payları ücretin safi tutarından indirilemez. Peşin ödenmişse tamamı indirilir. İade edilip tekrar ödenirse yeniden indirim yapılamaz.
Kısa Vadeli Sigorta (İş Kazası vb.)		İndirilemez	İşveren payı olduğu için ücretin safi tutarından indirilemez.
Sosyal Güvenlik Destekleme Primi		İndirilir	5510 sayılı Kanun'a göre işçiden kesilen ve ücretin gerçek safi tutarının hesaplanmasında indirim olarak dikkate alınan bir primdir.
İşsizlik Sigortası Primi	%1 (işçi payı)	İndirilir	4447 sayılı Kanun gereği ücret matrahından indirilebilir.
Hayat Sigortası (Birikim İçeriyorsa)	Ödenen primin %50'si	Beyan edilen gelirin %15'i ve 312.066 TL (2025) ile sınırlı	Kişinin kendisi, eşi ve küçük çocukları için Türkiye'deki şirketlere yapılmış olmalı. Aynı yıl içinde ödenmeli.
Şahıs Sigorta Primleri (ölüm, sağlık, engellilik vb.)	Ödenen primin %100'ü	Beyan edilen gelirin %15'i ve 312.066 TL (2025) ile sınırlı	Kişinin kendisi, eşi ve küçük çocukları için Türkiye'deki şirketlere yapılmış olmalı. Aynı yıl içinde ödenmeli.
Bireysel Emeklilik Katkı Payı (BES katkı payları)		İndirilemez	Gelir vergisinden düşülemez.
OYAK ve Benzeri Kamu Kurum Kesintileri		İndirilir	Yasal zorunlu kesinti olması gerekir.
Sendika Aidatları		İndirilir	İşçi veya memur sendikasına ait olmalı.
Engellilik İndirimi	1. Derece (%80+): 9.900 TL/ay 2. Derece (%60-79): 5.700 TL/ay 3. Derece (%40-59): 2.400 TL/ay	Aylık ve dereceye göre indirilir	Kişinin kendisi veya bakmakla yükümlü olduğu kişi engelliye, gelir vergisi matrahından düşülür.
Gelir Vergisi		İndirilemez	Kişisel vergi olduğu için gayrisafi ücretten indirilemez.
Damga Vergisi		İndirilemez	Ücretle ilgili vergi olup indirime konu edilemez.

2. Vergi Tarifesi

193 sayılı Kanunun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife, 2025 takvim yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde uygulanmak üzere aşağıdaki şekilde yeniden belirlenmiştir.

2025 takvim yılında elde edilen gelirlere, 329 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği ile belirlenen aşağıda yer alan vergi tarifesi uygulanarak gelir vergisi hesaplanacaktır.

Her yıl yeniden değerlendirme oranına göre artırılan tutarlar, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na bağlı olarak çıkarılan tebliğlerle Resmî Gazete'de yayımlanmakta olup, ayrıca söz konusu tebliğlere Gelir İdaresi Başkanlığının <https://www.gib.gov.tr/mevzuat/kanun/433> internet sitesinden erişilebilmektedir.

Gelir vergisine tabi gelirler:

158.000 TL'ye kadar	%15
330.000 TL'nin 158.000 TL'si için 23.700 TL, fazlası	%20
800.000 TL'nin 330.000 TL'si için 58.100 TL (ücret gelirlerinde 1.200.000 TL'nin 330.000 TL'si için 58.100 TL), fazlası	%27
4.300.000 TL'nin 800.000 TL'si için 185.000 TL (ücret gelirlerinde 4.300.000 TL'nin 1.200.000 TL'si için 293.000 TL), fazlası	%35
4.300.000 TL'den fazlasının 4.300.000 TL'si için 1.410.000 TL (ücret gelirlerinde 4.300.000 TL'den fazlasının 4.300.000 TL'si için 1.378.000 TL), fazlası	%40
oranında vergilendirilir.	

5. BÖLÜM

5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA BİLDİRİM VE PRİME ESAS KAZANÇ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. 5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA İŞVEREN BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi Verme Yükümlülüğü

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için **işe başlamadan en az 1 gün önce** sigortalı işe giriş bildirgesinin e-sigorta kanalıyla verilmesi gerekmektedir.

2. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesinin Yasal Olarak Verilmesi Gereken Sürenin İstisnai Durumları

Kamu idarelerince istihdam edilen 8/9/1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde Kuruma yapılan bildirimler de süresinde yapılmış sayılır.

3. Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi Verme Yükümlülüğü

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için Sigortalı işten ayrılış bildirgesinin **hizmet akdinin sona erdiği tarihi takip eden 10 gün içerisinde** e-sigorta kanalıyla verilmesi gerekmektedir.

4. İş Kazasına İlişkin Bildirim Yükümlülüğü

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde işverenleri tarafından **kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma kazadan sonraki üç işgünü içinde** bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. Sigortalıların, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde iş kazası geçirmeleri hâlinde, iş kazası ile ilgili bilgi alınmasına engel olacak durumlarda bildirim süresi iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren üç iş günü olmaktadır.

5. Meslek Hastalığına İlişkin Bildirim Yükümlülüğü

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların

meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen sigortalı veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, **bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde** ilgili Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü/Sosyal Güvenlik Merkezlerine bildirilecektir.

6. Çalışmadığına Dair Bildirim Girişinde Bulunma Yükümlülüğü

Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi esnasında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalının;

- İstirahatli olduğu dönemde işyerinde çalışıp çalışmadığının,
- Kazanç hesabına giren döneme ilişkin aylarda, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemelerin,
- Sağlık hizmet sunucusuna müracaat ettiği//istirahatin başladığı tarih itibarıyla prim ödeme hâlinin devam edip etmediğinin işveren tarafından Kuruma elektronik ortamda bildirilmesi gerekmektedir.

7. Aylık Prim ve Hizmet Belgesi/ Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Verme Yükümlülüğü

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıları çalıştıran;

- Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, cari aya ilişkin olarak düzenleyecekleri asıl, ek veya iptal nitelikteki **aylık prim ve hizmet belgelerini** en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 26'sında saat 23.59'a kadar e-Sigorta kanalıyla
- İşverenler (Kanunun Ek 9 uncu maddesi kapsamındaki sigortalıları çalıştıranlar hariç olmak üzere) ile Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıklar ise Türkiye genelinde 01.07.2020 tarihinden (Temmuz/2020 dönemine ait beyanlardan) itibaren sigortalıların cari aya ait prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini içeren **muhtasar ve prim hizmet beyannamesini** en geç ertesi ayın 26 ıncı günü saat 23.59'a kadar e-yetkili vergi dairesine elektronik ortamda vermekle yükümlüdür.

Örnek

Genel bütçe kapsamındaki bir kamu idaresinde 15/9/2025 ila 14/10/2025 tarihleri arasında çalışan sigortalılara ilişkin 2025/Eylül dönemine ait aylık prim ve hizmet belgesi, Sosyal Güvenlik Kurumuna en geç 26/10/2025 tarihine kadar gönderilecektir.

8. Sigorta Primlerinin Ödenmesi Yükümlülüğü

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalıları çalıştıran işverenler, bir ay içinde çalıştırdıkları sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını sigortalıların ücretlerinden keserek, kendi hissesine isabet eden prim tutarlarını da bu tutarlara ekleyerek en geç takip eden ay/dönemin sonuna kadar Kuruma ödeyeceklerdir.

Ödeme süresinin son gününün resmi tatile rastlaması halinde ise prim tutarları, en geç resmi tatilin sona erdiği günü izleyen ilk iş günü içinde Kuruma ödenecektir.

Sigorta primleri, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar yönünden;

- Ayın 1'i ile 30'u arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın son gününe kadar,
- Ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için en geç belgenin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 14'ü ne kadar,

İşverenlerce Kuruma ödenir.

Örnek

Resmi nitelikteki (B) Kamu Kurumu, 15/10/2025-14/11/2025 döneminde çalıştırmış olduğu sigortalıların primlerini 14/12/2025 tarihinin Cumartesi, 15/12/2025 tarihinin de Pazar gününe rastlaması nedeniyle 16/12/2025 günü ödeyecektir. 15/12/2025-14/1/2026 döneminde çalıştırmış olduğu sigortalıların primlerini ise en geç 14/2/2026 tarihine kadar ödeyecektir.

9. Öngörülen Sürelerde Bildirilmemiş (Toplu Sözleşme, Mahkeme Kararı Vb.) Primlerinin Bildirilmesi

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 102'nci maddesine göre işlem yapılması gerekmektedir.

a) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre toplu iş sözleşmesi akdedilen işyerlerinde;

1. Toplu iş sözleşmesi nedeniyle geriye yönelik ödenmesine karar verilen ücret farklarına ilişkin düzenlenmesi gereken ek aylık prim ve hizmet belgelerinin, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihi,
2. Yüksek Hakem Kurulu kararı nedeniyle geriye yönelik ödenmesine karar verilen ücret farklarına ilişkin düzenlenmesi gereken ek aylık prim ve hizmet belgelerinin ise işverenin, toplu iş sözleşmesinin dolayısıyla Yüksek Hakem Kurulu kararının tarafı olan sendikaya üye olması halinde, Yüksek Hakem Kurulu kararının tarafı sendikaya tebliğ edildiği tarihi, işverenin herhangi bir sendikaya üye olmamakla birlikte, toplu iş sözleşmesinin dolayısıyla Yüksek Hakem Kurulu kararının tarafı olması halinde, Yüksek Hakem Kurulu kararının işverene tebliğ edildiği tarihi,
3. İşveren ile işyeri sigortalıları arasında akdedilen ve uygulanan iş sözleşmesinin mahkemelerce anılan Kanuna aykırı bulunması ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasına karar verilmesi nedeniyle geriye yönelik ödenmesi gereken ücret farklarına ilişkin düzenlenmesi gereken ek aylık prim ve hizmet belgelerinin, mahkeme kararının işverene tebliğ edildiği tarihi,

ç) Bir aydan fazla istirahat alan sigortalılara Kurumca ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin yanı sıra işverenlerince toplu iş sözleşmesine dayanılarak istirahatli bulunulan süre için ücret ödenmesi hâlinde, bu ücretlere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin istirahat süresinin sona erdiği tarihi,

d) 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine istinaden;

1. İş mahkemelerince veya özel hakem tarafından verilen kararlar uyarınca göreve

iadesine karar verilen sigortalı için verilmesi gereken asıl veya ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin; sigortalının kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunması ve işverenin usulüne uygun daveti üzerine işe başlaması halinde, davete ilişkin tebligatın alındığı tarihin veya işverenin işçiye işe başlatmaması halinde ise, sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı,

2. Arabuluculuk faaliyeti sonunda tanzim edilen ve ilam niteliğinde bulunan anlaşma belgesi uyarınca sigortalı için verilmesi gereken asıl veya ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin arabuluculuk anlaşma belgesinin ilam niteliğini kazandığı tarihi,

e) İdare mahkemesi kararlarına göre görevlerine iade edilen sigortalı personel ile ilgili olarak ödenmesine karar verilen ücretlere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin 17/4/2012 tarihinden sonra mahkeme kararının idareye tebliğ edildiği tarihini takip eden günü,

f) Kamu kurumlarında çalışan sigortalılar için;

1. Mahkeme kararları veya idarece verilen kararlar gereğince geriye yönelik ücret ve ücret niteliğinde ödeme yapılması halinde, bu ücretlere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin mahkeme kararının idareye tebliğ edildiği tarihi takip eden günü veya idarenin karar tarihini,
2. Arabuluculuk faaliyeti sonunda tanzim edilen ve ilam niteliğinde bulunan anlaşma belgesi uyarınca geriye yönelik ücret ve ücret niteliğinde ödeme yapılması halinde, bu ücretlere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin arabuluculuk anlaşma belgesinin ilam niteliğini kazandığı tarihi,

g) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) bendi kapsamında bulunanlardan Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülenlere enflasyon farkı veya başka ad altında geriye yönelik olarak yapılan ödemelere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin, ödemenin yapıldığı tarihi,

ğ) Toplu iş sözleşmelerine tabi işyeri işverenlerince veya kamu idarelerince ya da yargı mercilerince verilen kararlar ile arabuluculuk faaliyeti sonunda tanzim edilen ve ilam niteliğinde bulunan anlaşma belgesine istinaden, hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenen ücret dışındaki ödemelere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilmek üzere belirtilen mercilerin kararlarının kesinleşme tarihlerini veya arabuluculuk anlaşma belgesinin ilam niteliğini kazandığı tarihi,

takip eden ayın 26'sına kadar, Kuruma, e-sigorta kanalıyla gönderilmesi veya kağıt ortamında verilmesi halinde yasal süresi içinde verilmiş kabul edilir.

Tablo: SGK Bildirim ve Ödeme Yükümlülükleri Tablosu

Bildirim / Yükümlülük	Bildirim / Ödeme Süresi	Açıklama
Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi	İşe başlamadan en az 1 gün önce e-Sigorta ile verilmesi gerekir.	
Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi	Hizmet akdi sona erdikten sonraki 10 gün içinde e-Sigorta ile verilmelidir.	
İş Kazası Bildirimi	Kazanın olduğu yerde kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma 3 iş günü içinde bildirilir.	İşveren kontrolü dışındaki iş kazalarında, öğrenme tarihinden itibaren 3 iş günü içinde bildirim yapılır.
Meslek Hastalığı Bildirimi	Meslek hastalığı öğrenildikten itibaren 3 iş günü içinde Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne bildirilir.	Sigortalı veya işveren tarafından yapılır.
Çalışılmadığına Dair Bildirim	İşveren tarafından istirahat sürecinde çalışılıp çalışılmadığı, prim ödemeleri ve sağlık durumu elektronik ortamda bildirilir.	
Aylık Prim ve Hizmet Belgesi / Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi	Genel bütçe kurumları: İlgili ayı izleyen ayın 26'sına kadar e-Sigorta ile. İşverenler: Temmuz 2020'den itibaren 26'sına kadar e-vergi dairesine.	Belge gecikmelerinde özel durumlar (toplu iş sözleşmesi, mahkeme kararları vb.) için farklı tarihler geçerli.
Sigorta Primlerinin Ödenmesi	Ücretler üzerinden hesaplanan primler, takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödenir.	Resmi tatil varsa, tatilin bitiminden sonraki ilk iş günü ödenir. Çalışma dönemi bazında farklı son ödeme günleri vardır.

B. PRİME ESAS KAZANÇ MİKTARLARI

1. Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar yönünden prime esas kazançlar

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas alınacak olan kazançları Kanunun 80 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin bir, iki ve üç numaralı alt bentlerinde açıklanmıştır. Buna göre;

"Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları aşağıdaki şekilde belirlenir.

Prime esas kazançların hesabında;

1. Hak edilen ücretlerin.

2. Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin

ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların.

3. İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin.

Brüt toplamı esas alınır.

2. Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar yönünden ücret ve ücret niteliğindeki kazançların prime tabii tutulması

5510 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının on iki numaralı bendinde ücret, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar olarak tanımlanmıştır.

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların yukarıda açıklanan ücretlerinin prime esas kazançta dâhil edilebilmesi için Kanunun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre hak edilmesi yeterli olup, sigortalıların ay içindeki prime esas kazanç tutarlarının hesaplanması sırasında, söz konusu ücretlerin ödenip ödenmediğine veya ne zaman ödendiğine bakılmaksızın, hak edildiği ayın prime esas kazancına dâhil edilmek suretiyle prime tabi tutulacaktır.

4857 sayılı Kanunun 59 uncu maddesinde iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretin, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödeneceği öngörülmüştür.

Bu doğrultuda, sigortalıların hak kazanıp da kullanmadıkları yıllık izin sürelerine ait ücretlerin hizmet akdinin feshinden sonra ödenmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 59 uncu maddesine göre akdin feshedildiği tarihte hak kazanıldığı nazara alınarak, bu nitelikteki yıllık izin sürelerine ilişkin ücretler akdin feshedildiği ayın kazancına dâhil edilecektir. Akdin feshedildiği ayda çalışılan gün sayısına tekabül eden günlük prime esas kazancın, prime esas günlük kazanç alt sınırının 7,5 katından fazla olması halinde, aşan kısım prime esas kazançta dâhil edilmeyecektir.

Diğer yandan iş akdinin askıda olduğu bir dönemde fiili çalışması olmayan bir sigortalıya yıllık izin ücretinin ödenmesi halinde yıllık izin ücreti prime esas kazanç bildirimi yapılan en son ayın kazancına dâhil edilecektir. Aynı şekilde istirahat nedeniyle iş akdi askıda olan bir sigortalının akdin askıda olduğu dönemde hizmet akdinin feshedilmesi ve yıllık izin hakkının da kullanılmamış olması halinde izin ücretinin de hizmet akdinin feshedilmesi ile birlikte ödenecek olması nedeniyle yıllık izin ücreti prime esas kazanç bildirimi yapılan en son ay için verilecek aylık prim ve hizmet belgesiyle tahakkuk ettirilerek prim kesilecektir.

Diğer taraftan,

- **Toplu iş sözleşmeleri uyarınca** veya kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve toplu iş sözleşmesi dışında kalan personel ile toplu iş sözleşmesine tabi olmakla birlikte sendikalara üye olmamaları nedeniyle sözleşme kapsamında bulunmayan **personele geriye yönelik olarak ücret farkı ödenmesine karar verilmesi halinde, söz konusu ücret farkları, ilişkin oldukları ayların,**
- Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulandığı işyerlerinde, **bir aydan fazla istirahat alan sigortalılara**, SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin yanı sıra

işverenlerce de toplu iş sözleşmelerine dayanılarak istirahatli bulunan süre için ayrıca ücret ödenmesi durumunda, bu ücretler istirahatli bulunulan ayların.

- Kamu kurumlarında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalılar için mahkeme kararları veya idarece verilen kararlar gereğince geriye yönelik ücret ödenmesi halinde bu ücretler ilişkin oldukları ayların.

Kazancına dâhil edilerek prime tabi tutulacaktır.

3. Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar yönünden ücret dışı ödemelerin prime tabii tutulması

Sigortalıların prime esas kazanç tutarlarının hesaplanması sırasında, ücret dışındaki diğer ödemeler öncelikle ödendiği ayın kazancına dâhil edilecektir.

Ücret dışında sigortalılara ödenmekte olan prim, ikramiye gibi her türlü ödemeler, ödemenin yapıldığı ayın kazancına dâhil edilerek prime tabi tutulmaktadır. Ancak, sözü geçen ödemelerin ücret ile birleştirilerek prime tabi tutulması durumunda, bazı sigortalıların aylık prime esas kazançları tutarı, prime esas kazancın üst sınırını aşabilmektedir.

Bu durumda, sigortalılara, ücretinin yanı sıra prime esas kazançla dâhil edilebilecek nitelikte ücret dışında ödeme yapılması halinde, bu nitelikteki kazançlar, prime esas günlük kazancın üst sınırının otuz katı aşılmamak kaydıyla prime tabi tutulacak, buna karşın her iki kazanç toplamının üst sınırı aşması halinde, ücret dışındaki ödemenin üst sınırı aşan kısmı, Kanunun 82 nci maddesi hükmü de dikkate alınarak en fazla takip eden iki ayın prime esas kazanç tutarına dâhil edilecektir.

Toplu iş sözleşmelerine tâbi işyerleri ile kamu idareleri veya yargı mercilerince verilen kararlara istinaden, sonradan ödenen ücret dışındaki ödemeler de yine ödendiği ayın kazancına dâhil edilecektir.

Sigortalılara çeşitli nedenlerle (Ücretsiz izin, istirahat gibi) ay içinde çalışmasının bulunmadığı ve ücret ödenmediği aylarda prime esas kazançla dâhil olacak nitelikte ücret dışında bir ödeme yapılması halinde, ücret dışındaki bu ödemeler, ödemenin yapıldığı ayda sigortalının prim ödeme gün sayısının bulunmaması nedeniyle ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayı geçmemek üzere ilgili ayların prime esas kazancına dahil edilecektir. Ancak ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayda da ücret ödemesine hak kazanılmadığı durumlarda, ücret dışındaki bu ödemeler prime esas kazançla dâhil edilemeyecektir.

Diğer taraftan, toplu iş sözleşmelerine tabi işyerleri işverenlerince veya kamu idareleri veya yargı mercilerince verilen kararlara istinaden, sonradan ödenen ücret dışındaki ödemelerin hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenmesi durumunda bu ödemeler 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi hükmünde belirtilen prime esas kazanç alt ve üst sınırları da nazara alınmak suretiyle prime esas kazancın tâbi olduğu en son ayın kazancına dahil edilecektir.

4. Hizmet akdinin feshinin geçersizliği halinde yapılacak ödemeler

İş Kanununun uygulandığı otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi bulunan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin geçerli sebep gösterilmeden veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iş mahkemesince veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde;

İşçiyi başvurusu halinde bir ay içinde işe başlatmayan işverence işçiye ödenen ve mahkeme veya özel hakemce belirlenen en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki tazminatın, niteliği itibarıyla ücret sayılabilecek bir kazanç durumunda olmaması ve işe başlatılmayan sigortalının sigortalılık niteliğinin de kalmaması nedeniyle anılan tazminat tutarı prime tabi tutulmayacaktır.

Feshin geçersizliğine dair mahkeme veya özel hakem kararının kesinleştirilmesine kadar işçiye çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların da işverenin işçiyi işe başlatması veya başlatmamasına bakılmaksızın ödeneceğinden, bu düzenleme ile, feshin geçersizliğine dair karar alan işçiyi, işe başlatıp başlatmama konusunda işverene verdiği inisiyatife karşılık işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesini hüküm altına alarak korumuş, sözleşmenin fesih tarihini, en çok dört aya kadar ileri bir tarihe atmış bulunmaktadır.

Buna göre, işçinin işe iadesi için kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak üzere başvurmuş olması kaydıyla, işe başlatılsın veya başlatılmasın bu nitelikteki işçilere çalıştırılmayan süre için ödenen en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar, akdin feshedildiği aydan başlanılarak ilgili ayların prime esas kazançlarına dahil edilerek işsizlik sigortası primi de dahil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primler kesilecek ve bu süreler hizmetten sayılacaktır.

Öte yandan, işçi işe başlatıldığında bildirim süresine ait (ihbar) ücreti ile kıdem tazminatı peşin olarak ödenmiş ise işçiye ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer alacaklarından mahsup edileceğinden, 5510 sayılı Kanunun değişik 80 inci maddesi uyarınca bildirim süresine ait (ihbar) ücret ile kıdem tazminatının prime tabi tutulmaması nedeniyle işçiye işe başlatılması halinde ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer hakları mahsup edilmemiş haliyle prime tabi tutulacak ve bu süreler prim ödeme gün sayısından sayılacaktır.

Bu doğrultuda, 4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesi uyarınca işçiye ödenecek olan en çok dört aya kadar ücret ve diğer alacaklardan (haklardan) prim alınarak bu süreler prim ödeme gün sayısı olarak değerlendirilecektir.

5. Kısmen Prime Tabi Tutulacak Kazançlar

a) Yemek paraları

İşveren tarafından; İşyerinde veya müstemilatında yemek verilmeyen durumlarda, sigortalıya yemek verilme suretiyle sağlanan menfaatlerin nakit olarak ya da yemek hizmetinin alınması dışında kullanılabilecek yemek kartı/çeki/kuponu gibi araçlarla sağlanması halinde, fiilen çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin SGK Yönetim Kurulunca belirlenen tutarının fiilen çalışılan gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunulacak tutarını aşmayan kısmı, prime esas kazançların hesaplanmasında dikkate alınmaz.

b) Çocuk zammı (yardımı)

Sigortalının hizmet akdinin devam etmesi şartıyla ve fiilen çalışmasının olup olmadığı üzerinde durulmaksızın sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı sayılmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan çocuklarından 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitimi Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ya da işletmelerde mesleki eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklarından en fazla iki çocuk (iki çocuk dahil) için çocuk zammı

adı altında yapılan ödemelerin, çocuk başına 16 yaşından büyükler için belirlenen aylık asgari ücretin %2'si, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (C) bendi kapsamında çalışan sigortalıların aynı şartları haiz her bir çocuğu için % 4'ü oranındaki tutarı,

aylık prime esas kazançların hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır.

Brüt Aylık Asgari Ücret X%2=Aylık İstisna Tutarı (Tek çocuk için)

Aylık İstisna Tutarı (Tek Çocuk için) X Çocuk Sayısı (İki çocuğa kadar) = İstisna Tutarı

Ödenen Çocuk Zammı- İstisna Tutarı: Prime Esas Kazanca Dâhil Edilecek Çocuk Zammı

c) Aile zammı (Yardımlı)

Sigortalılara aile zammı adı altında yapılacak ödemelerin, sigortalının hizmet akdinin devam etmesi şartıyla fiilen çalışmasının olup olmadığı üzerinde durulmaksızın, sigortalının eşinin Kanuna tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmaması ve Kurumdan gelir veyahut aylık almaması durumunda, 16 yaşından büyükler için belirlenen aylık asgari ücretin %10'u, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (C) bendi kapsamında çalışan sigortalıların aynı şartları haiz eşi için % 20'si oranındaki tutar aylık prime esas kazançların hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır.

Brüt Aylık Asgari Ücret X % 10 = İstisna Tutarı,

Ödenen Aile Zammı – İstisna Tutarı = Prime Esas Kazanca Dâhil Edilecek Aile Zammı

d) Özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları

Sigortalı adına ay içinde özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payı adı altında işverence yapılan ödemeler toplamının aylık asgari ücretin % 30'una isabet eden kısmı prime esas kazanca dâhil edilmeyecek, kalan tutar ise ödendiği ayın prime esas kazancına dâhil edilecektir.

Özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payı adı altında işverenlerce yapılan ödemelerden prime esas kazanca dâhil edilecek tutar;

Brüt Aylık Asgari Ücret X % 30 = İstisna Tutarı,

Özel Sağlık Sigortası Primi + Bireysel Emeklilik Katkı Payı – İstisna Tutarı = Prime Esas Kazanca Dâhil Edilecek Özel Sağlık Sigortası Primi ve Bireysel Emeklilik Katkı Payı Tutarı

6. Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar yönünden prime tabi tutulmayacak kazançlar

a) Aynı yardımlar

İşverenlerce sigortalılara aynı (mal) olarak yapılan yardımlar, tutarları üzerinde durulmaksızın, prime esas kazançlara dâhil edilmeyecektir. Ancak, aynı yardımların sigortalılara nakden ödenmesi halinde (örneğin yağ parası, un parası, ayakkabı parası, giyim yardımı gibi) prime tabi tutulması gerekmektedir.

b) Ölüm, doğum ve evlenme yardımları

Ölüm, doğum ve evlenme hallerinde işverenlerince sigortalılara yapılan nakdi yardımlar,

miktari ne olursa olsun prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacaktır.

Sigortalının anne ve babası, eşi veya çocuğunun ölümü halinde sigortalıya verilen ölüm yardımı ile sigortalının evlenmesi veya çocuğunun olması halinde işveren tarafından yapılan doğum ve evlenme yardımları prime esas kazançların hesabına dâhil edilmeyecektir.

c) Görev yollukları

6245 sayılı Harcırah Kanununun 3 üncü maddesinde belirtilen yol masrafı, gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masrafı niteliğinde yapılan ödemeler yolluk kapsamındadır.

Bu bakımdan, sigortalılara bireysel iş sözleşmesine veya toplu sözleşmeye dayanılarak ve işveren tarafından sigortalının geçici bir görevle başka yere gönderilmesi veya görev yerini değiştirmesi dolayısıyla verilen ve yolluk kavramına giren ödemeler prime esas kazançta dahil edilmeyecektir.

1/9/2012 tarihli 28398 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İşveren Uygulama Tebliğinin 7.8-Prime Tabi Tutulmayacak Kazançlar" başlıklı maddesinin "7.8.3-Görev Yollukları" başlıklı alt maddesinde yapılan açıklamada 6245 sayılı Harcırah Kanununa atıfta bulunulmuş ise de yapılan atıf, görev yolluğu kavramı kapsamına giren ödemelerin neler olduğunun belirtilmesinden ibaret olup, sigortalının görevli bulunduğu yerden geçici bir görevle başka yerlere gönderilmesi veya görev yerinin değiştirilmesi dolayısıyla yol masrafı, gündelik (yevmiye), yer değiştirme masrafı olarak duruma bağlı yapılan ödemelerdir ve "görev yolluğu" olarak yapılan bu ödemelerin belge ile kanıtlanması halinde prime esas kazançta dahil edilmemesi gerekmektedir.

Yol yardımı ya da yol parası ise sigortalıya işe gidip gelebilmesinde destek olarak verilen ek bir ödeme olup; söz konusu ödemenin 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtildiği şekilde "(b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur." hükmü gereği prime esas kazançta dahil edilmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda işe gelip gitmek amacıyla sigortalıya ödenen yol paraları bu kapsama alınmayacak olup bu ödemelerin tamamı prime esas kazançta dahil edilecektir.

Diğer taraftan, sigortalıya yapılan bir ödemenin görev yolluğu mahiyetinde olduğunun belge ile kanıtlanması gerektiğinden, bu durumu ispatlayacak görev yolluğu ile ilgili evrakların işveren tarafından muhafaza edilmesi ve Kurumumuzca istenildiğinde ibraz edilmesi gerekmektedir.

d) Seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler ve keşif ücreti

6245 sayılı Kanunun 1 inci maddesinde sayılan daire ve müesseselerde çalışan sigortalılardan, arazi üzerinde seyyar olarak vazife gören işçilere ilgililerin belediye hudutları haricinde ve belirli bir görev sahası dâhilinde, seyyar olarak yaptıkları vazifenin gerektirdiği masrafların karşılığını teşkil etmek üzere 6245 sayılı Kanunun 49 uncu maddesine göre ödenen seyyar görev tazminatı, sigorta primine esas kazançta dahil edilmeyecektir.

İş akdinin feshi veya çeşitli sebeplerle işten ayrılan işçilere işveren tarafından bir defaya mahsus olmak üzere ödenen kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler ve keşif ücreti; prime esas kazancın hesaplanması sırasında dikkate alınmayacaktır.

Ancak, yukarıda belirtilen ödemeleri kanıtlayıcı nitelikteki belgeler, gerektiğinde denetim elemanlarına ibraz edilecektir.

e) İhbar tazminatı

4857 sayılı Kanunun 17 nci maddesinde, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerektiği, işçinin kıdemine göre değişen süreler sonunda iş sözleşmesinin feshedilmiş sayılacağı, bildirim şartına uymayan tarafın, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat (ihbar tazminatı) ödemek zorunda olduğu belirtilmiştir. Bu durumda sigortalının işyeri ile hukuki ilişkisi iş sözleşmesinin feshi ile sona ermiş olduğundan, ödenen tazminat, ücret niteliğinde olmadığı için prime esas kazanca da dahil edilemeyecektir.

Ayrıca, işverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, 4857 sayılı İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci maddeleri hükümlerinin uygulanmasına engel teşkil etmeyeceğinden, İş Kanununun 18 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulama alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenmesi gerekmektedir. Bu durumda da işçinin işyeri ile olan hukuki bağı, iş sözleşmesinin feshi ile sona erdiğinden, işçiye ödenen kötü niyet tazminatı prime esas kazanca da dahil edilemeyecektir.

Ancak, işçiye bildirim süresince iş araması için belli bir süre izin verilmesi İş Kanununun gereği olup, bu süre zarfında işçi-işveren arasındaki hukuki bağ sona ermediğinden bildirim süresi içinde işçinin aldığı ücretler prime esas kazanca da dahil edilecektir.

Aynı şekilde 4857 sayılı Kanun dışında 6098 sayılı Borçlar Kanunu ve diğer Kanunlara tabi çalışanlara kendi mevzuatlarında yer alan düzenlemeleri uyarınca yapılacak benzer nitelikteki ihbar tazminatı ödemeleri de ücret niteliğinde olmadığı için prime esas kazanca dahil edilemeyecektir. Ancak bu Kanunlara göre işçiye bildirim süresince iş araması için belli bir süre izin verilmesi ve bu süre zarfında işçi-işveren arasındaki hukuki bağ sona ermediğinden bildirim süresi içinde işçinin aldığı ücretler prime esas kazanca da dahil edilecektir.

f) Kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı)

İşyerlerinde para veya kıymetli evrak ya da eşya muhafazası ile görevli bulunan sigortalılara muhtemel açıkları kapatmak amacıyla işverenler tarafından ödenen kasa tazminatları, ücret niteliğinde sayılamayacağından, prime esas kazançtan istisna tutulması gerekmektedir.

Ancak, kasa tazminatı niteliğinde olan ödemelerin para ve kıymetli evrak veyahut eşya muhafazası ile görevli bulunan sigortalıya ödenmesi gerektiğinden, bu tür sorumluluğu bulunmayan sigortalılara bu nitelikte bir ödemenin yapılması halinde söz konusu ödemeler prime esas kazanca dahil edilecektir.

7. Kanunda istisna olarak sayılmayan diğer ödemeler

5510 sayılı Kanunun değişik 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılsa yapılsın tüm ödemelerin prime tabi tutulacağı ve diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnaların 5510 sayılı Kanunun uygulanmasında dikkate alınmayacağı öngörüldüğünden, sigortalılara yakacak, temizlik, aydınlatma ve benzeri nitelikte yapılan giderler yahut tahsil veya mesken yardımı gibi kanunda ismen sayılmayan bu tür ödemelerin tamamı, (ödeme her ne adla yapılsa yapılsın) ödendiği ayın kazancına ilave edilmek suretiyle prime tabi tutulacaktır.

Öte yandan, Kanundaki “diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnaların 5510 sayılı Kanunun uygulanmasında dikkate alınmayacağı” hükmüne istinaden 6772 sayılı “Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanun”a istinaden ödenmekte olan ikramiyeler prime tabi tutulacağı gibi, İş Kanununun 61 inci maddesindeki istisnai hüküm üzerinde durulmaksızın yıllık izin ücretlerinin tamamı da sigorta ve genel sağlık sigortası primine esas kazançlara dahil edilecektir.

8. 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük ve aylık kazançlarının alt ve üst sınırları

a) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalılar için:

Kamu sektöründe:

15/12/2024 - 14/1/2025 döneminde sigorta primine esas kazanç alt sınırı;

2024 yılı Aralık ayının ikinci yarısı için: $666,75 \text{ TL} \times 16 \text{ gün} = 10.668,00 \text{ TL}$

2025 yılı Ocak ayının ilk yarısı için: $866,85 \text{ TL} \times 14 \text{ gün} = 12.135,90 \text{ TL}$

15/12/2024 - 14/1/2025 devresi için: $10.668,00 \text{ TL} + 12.135,90 \text{ TL} = 22.803,90 \text{ TL}$

15/12/2024 - 14/1/2025 döneminde sigorta primine esas kazanç üst sınırı;

2024 yılı Aralık ayının ikinci yarısı için: $5.000,63 \text{ TL} \times 16 \text{ gün} = 80.010,08 \text{ TL}$

2025 yılı Ocak ayının ilk yarısı için: $6.501,38 \text{ TL} \times 14 \text{ gün} = 91.019,32 \text{ TL}$

15/12/2024 - 14/1/2025 devresi için: $80.010,08 \text{ TL} + 91.019,32 \text{ TL} = 171.029,40 \text{ TL}$

15/1/2025 ila 14/12/2025 tarihleri arasında sigorta primine esas;

Aylık kazanç alt sınırı: 26.005,50 TL

Aylık kazanç üst sınırı: 195.041,40 TL

b) Prime esas kazançlardan istisna tutulacak yemek parası, çocuk zammı ve aile zammı (yardımı) tutarları;

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalıların;

• **Yemek parası:**

1/1/2025 ila 31/12/2025 tarihleri arasında; 158,00 TL (Günlük)

• **Çocuk zammı:**

1/1/2025 ila 31/12/2025 tarihleri arasında; $26.005,50 \text{ TL} \times \% 2 = 520,11 \text{ TL}$ (Aylık)

• **Aile zammı (yardımı):**

1/1/2025 ila 31/12/2025 tarihleri arasında; $26.005,50 \text{ TL} \times \% 10 = 2.600,55 \text{ TL}$ (Aylık)

tutarındaki kazançları, prime esas kazançta dâhil edilmeyecektir.

Tablo: Prime Esas Kazanca Dâhil Edilen Ödemeler

Ödeme Türü	Prime Tabi Olduğu Ay
Hak edilen ücretler	Ödenip ödenmediğine bakılmaksızın hak edildiği ayda prime dâhil edilir.
Prim, ikramiye, BES katkısı vb.	Ödendiği ayda prime esas kazanca dâhil edilir.
Mahkeme/İdare kararıyla yapılan ödemeler	İlgili oldukları aylara mal edilir.
Kullanılmayan yıllık izin ücretleri (Fesih sonrası ödenirse)	Fesih ayının kazancına dâhil edilir.
İş akdi askıda iken yıllık izin ücreti ödenirse	Prime esas kazanç bildirimi yapılan en son ay
İstirahat döneminde fesih + yıllık izin ödemesi	Prime esas kazanç bildirimi yapılan en son ay
Geriye dönük ödemeler (ücret farkları TİS, mahkeme, idare kararı)	İlgili olduğu ayların kazancına dâhil edilir.
Geçersiz Fesih Durumlarında Prime Tabi Ödemeler	• Tazminat niteliğindeki ödemeler (işe başlatmama tazminatı, kıdem, ihbar): prime tabi değildir. • Ücret niteliğindeki ödemeler (en fazla 4 aylık boşta geçen sürelerle ait ücret ve haklar): prime tabi ve hizmetten sayılır.
Ödenen yol parası (servis verilmediği durumlar)	Prime esas kazanca dâhil edilir.

Tablo: Kısmen Prime Tabi Tutulan Ödemeler

Ödeme Türü	İstisna Tutarı / Açıklama
Yemek yardımı (nakdi/kart/çek vs.)	Fiilen çalışılan gün x günlük istisna tutarı kadar kısım hariç, fazlası prime tabi
Çocuk yardımı (en fazla 2 çocuk)	Çocuk başına brüt asgari ücretin %2'si, fazlası prime tabi
Aile yardımı	Eş çalışmıyor ve aylık almıyorsa, brüt asgari ücretin %10'u, fazlası prime tabi
Özel sağlık sigortası ve BES katkısı (işveren tarafından)	Toplam tutarın brüt asgari ücretin %30'una kadar olan kısmı hariç, fazlası prime tabi

Tablo: Prime Esas Kazanca Dâhil Edilmeyen Ödemeler

Ödeme Türü	Açıklama
Aynı yardımlar (mal/hizmet olarak verilen)	Prime tabi değil. Ancak nakit karşılığı verilirse prime tabi olur
Ölüm, doğum ve evlenme yardımları	Miktarı ne olursa olsun prime tabi değil
Görev yollukları (belgeli olmak kaydıyla)	Prime tabi değil. Sadece işyeri dışı görev için ödenen yolluklar hariç tutulur
Seyyar görev tazminatı (6245 sayılı Kanun'a göre)	Prime tabi değil
Kıdem tazminatı / İş sonu tazminatı / Keşif ücret	Prime tabi değil
İhbar tazminatı ve kötü niyet tazminatı	Prime tabi değil
Kasa tazminatı (yalnızca sorumlu personele verilmişse)	Prime tabi değil

6. BÖLÜM

ÜCRET ÖDEMELERİNİN KONTROL VE TAKİBİ

İşçilere yapılacak ödemelerin kontrolünün ve takibinin yapılabilmesi amacıyla;

1. Maaş mutemedi tarafından hazırlanan ve text dosyası olarak bankaya gönderilen ödeme listesi ile ödeme evrakı ekinde bulunan banka listelerinin her ay gerçekleştirme görevlileri ve harcama yetkilileri tarafından mutlaka kontrol edilmesi, karşılaştırılması, kişi sayısı, toplam tutar ve işçiye ödenecek maaş tutarlarında mutabakat sağlandıktan sonra ödeme sürecinin tamamlanması,
2. Banka text dosyası ile buna ilişkin banka talimatının bir örneğinin kuruluşta kalan ödeme emri belgesi ekine konulması,
3. **Gerçekleştirme görevlileri ve harcama yetkilileri tarafından bankaya gönderilen text dosyası ile maaş bordrolarının her ay ödeme yapıldıktan sonra kontrol edilmesi,**
4. Tüm kurumsal banka hesaplarının internet/mobil bankacılık işlemlerine kapatılması, gerekli olduğu takdirde sadece görme yetkisi alınması,
5. Kullanılmayan (pasif durumda olan) kurumsal banka hesaplarının kapatılması,
6. Harcama Yönetim Sisteminde (HYS) mutemet tarafından yapılan işlemlerin başka personelin şifresi kullanılarak yapılmaması, mutemetler için ayrı veri giriş şifresi alınması,
7. Personel Yönetim Sisteminde (PYS) bulunan işçi sayısı ile bordroda bulunan işçi sayılarının harcama yetkililerince düzenli olarak kontrol edilerek uyumlu hale getirilmesi,

hususlarına dikkat edilmesi gerekmektedir.

7. BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATI İLE RÜCU İŞLEMLERİNİN YAPILMASI

1475 sayılı İş Kanununun “Kıdem Tazminatı” başlıklı 14’üncü maddesinde;

“Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

- 1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,*
- 2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,*
- 3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,*
- 4. Bağlı bulundukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;[2]*
- 5. (Ek: 25/8/1999 - 4447/45 md.) 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmalari nedeniyle,*

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

...

Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.”

hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer alan madde hükmü kapsamında iş akdi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sonlananlara mezkur madde doğrultusunda **Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından**

belirlenen kıdem tazminatı tavan tutarını aşmamak üzere kıdem tazminatı ödenecektir.

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanununun 112'nci maddesinde;

"4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatları;

a) Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur. Bunlardan son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından,

b) Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçilerden iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından, işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir."

hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 2016/707 E., 2018/24754 K. sayılı kararında

"...4857 sayılı Kanun'un 2.maddesi hükmüne göre kıdem tazminatından asıl işveren ve alt işverenin birlikte sorumluluğunun söz konusu olduğu ve sözü edilen hükümde bir değişiklik yapılmadığı halde Kamu İhale Mevzuatına tabi alt işverenlik sözleşmeleri kapsamında çalışanların kıdem tazminatının salt son kamu kurumunda ödeneceğinin öngörülmesi, işçi açısından seçimlik hakkı bertaraf etmeyeceği gibi davalı asıl işverenin rücu hakkını da ortadan kaldırmayacaktır."

ifadesine yer verilmiştir.

Buna göre, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23'üncü maddesi kapsamında sürekli işçi kadrolarına geçirilenlere yapılan **kıdem tazminatı ödemelerinde sürekli işçi kadrolarına geçirilmeden önceki döneme isabet eden kısımlarının ilgili yüklenici firmalara rücu işlemlerinin yapılması gerekmektedir.**

KAYNAKÇA

- **5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu**
- **6245 sayılı Harcırah Kanunu**
- **1475 sayılı İş Kanunu**
- **4857 sayılı İş Kanunu**
- **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**
- **193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu**
- **Gelir İdaresi Başkanlığı, Ücret Geliri Elde Edenler için Vergi Rehberi** (Ağustos 10, 2025) https://cdn.gib.gov.tr/api/gibportalfile/file/getFileResources?objectKey=arsiv/fileadmin/beyannamerehberi/2025/2025_ucretgeliri.pdf
- **311 sayılı Gelir Vergisi Genel Tebliği "İşverenlerce Hizmet Erbabının İşyerine Gidip Gelmesi İçin Sağlanan Menfaatlere İlişkin İstisna" başlığı** <https://www.gib.gov.tr/mevzuat/kanun/433/teblig/6679>
- **GİB, Gelir Vergisi Matrahından İndirilecek Hayat/Şahıs Sigorta Primleri** (Ağustos 5,2025) https://cdn.gib.gov.tr/api/gibportalfile/file/getFileResources?objectKey=arsiv/fileadmin/beyannamerehberi/2025/2025_hayatsahissigortaprimleri.pdf
- **SGK, İşverenin Yükümlülükleri** (Ağustos 11,2025) <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/d9d838d8-6585-40f5-bbcc-47bd43c59bb4/Isverenin-Yukumlulukleri-2022-05-15-06-17-29>
- **SGK, Prime Esas Kazanç Miktarları** (Ağustos 14,2025) <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/2e0c9e1a-2cfe-4456-af10-49d3de0c58ba/Prime-Esas-Kazanc-Miktarlari-2025-02-10-10-07-31>

NOTLAR

[illegible]

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of numerous horizontal rows, each defined by two parallel dotted lines. The rows are evenly spaced and extend across the entire width of the page, providing a guide for letter height and placement. There is no text or other markings on the page.

TOPLU
İŞ SÖZLEŞMESİ
REHBERİ

Strateji Geliştirme Başkanlığı



