



SGK Teşvikleri 2026: A'dan Z'ye Rehber

Aktif SGK teşviklerinin haritası, doğru kombinasyon ve aylık kontrol disiplini

İK müdürleri, bordro uzmanları, mali işler müdürleri ve CFO'lar için hazırlandı.

Bu Rehberde

Aktif SGK teşviklerinin haritası, doğru kombinasyon ve aylık kontrol disiplini

NO	BÖLÜM	SAYFA
01	2026'da SGK Teşviklerinde Ne Değişti?	4
02	Aktif SGK Teşviklerinin Haritası	7
03	Karar Matrisi: Çalışanım Hangi Teşvike Girer?	10
04	2026 Yükünü Yönetmek: Teşvik Pozisyonunu Optimize Etme	13
05	Sık Yapılan 6 Hata	17
06	Yıllık Teşvik Takvimi	20
07	Yeni İşe Alım Kontrol Listesi	22

Bu Rehberde Ne Öğreneceksiniz?

- 2026'da değişen teşvik oranlarını ve şirketinize somut etkisini
- Çalışan profiline göre hangi teşvikin uygulanabileceğini bir karar matrisinden okumayı
- İmalat dışı sektörlerde aktif teşvik kaldırmaçlarını doğru kombinasyonla kullanmayı
- Aylık operasyon disipliniyi sağlamayı (geriye dönük yararlanma artık mümkün değil)

01

2026'da SGK Teşviklerinde Ne Değişti?

2026, imalat dışı sektörler için ek prim yükü getiren bir yıl oldu.

İmalat Dışı İndirim 4 Puandan 2 Puana Düştü

7538 ve 7566 sayılı Kanunlarla yapılan düzenlemeler (5510 sayılı Kanun Geçici 108. madde), Hazine destekli prim indiriminde sektörel ayırım yarattı. İmalat dışı sektörlerde oran önce 2025 Şubat ayında 4 puana, ardından 2026 Ocak ayından itibaren 2 puana düştü. İmalat sektöründe 5 puan korundu ve 31.12.2026'ya kadar uygulanmaya devam edecek.

İmalat sektörü tanımı NACE Rev.2 sınıflamasının "C (İmalat)" kısmında yer alan iş kollarına göre belirleniyor. Sistem, işyerinin tescil edildiği NACE koduna bakarak hangi oranı uygulayacağına otomatik karar veriyor. Bu, NACE kodunun doğruluğunu yıllık denetimin parçası haline getirdi. Yanlış veya eski bir NACE koduyla tescil edilmiş bir imalat işyeri, hak ettiği 5 puanı 2 puan olarak alabilir.

Uzun Vadeli Sigorta Kolları Priminde 1 Puan Artış

Aynı kanunla, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası (uzun vadeli sigorta kolları) işveren primi yüzde 11'den yüzde 12'ye yükseldi. İşçi payında değişiklik yapılmadı. Net etki, işverenin toplam sigorta prim oranının yüzde 22,75'ten yüzde 23,75'e çıkması oldu. Bu artış kademeli değil. 2026 Ocak ayında ödenen Aralık 2025 primlerinden itibaren geçerli oldu.

KALEM	2025	2026	FARK
Uzun vadeli sigorta işveren	%11	%12	+1 puan
GSS işveren	%7,5	%7,5	sabit
KVSK işveren	%2,25	%2,25	sabit
İşsizlik işveren	%2	%2	sabit
Toplam işveren	%22,75	%23,75	+1 puan
5510 indirim (imalat dışı)	-%4	-%2	-2 puan
Net işveren (imalat dışı, indirim sonrası)	%18,75	%21,75	+3 puan

Geride Dönük Yararlanma Artık Yok

22 Nisan 2021 tarihli 7316 sayılı Torba Kanunla, 5510 sayılı Kanunun Ek 17. maddesi değiştirildi. O tarihten itibaren işverenler, kullanılmayan teşviklerden 6 ay geride dönük yararlanma hakkını kaybetti. Cari ay yararlanılmayan teşvik geri alınamıyor.

Tek istisna "irade dışı gecikme" durumudur. SGK il müdürlüğünün işyeri tescilini yapamaması, işverenin sunduğu teşvik belgesinin sisteme tanımlanmaması veya ilgili bakanlıktan gelen bilgilerin işverene zamanında bildirilmemesi gibi durumlarda geride dönük yararlanma talebi işleme alınıyor. Ancak bu istisnaların kanıtlanması işverenin sorumluluğunda ve süreç uzun.



UZMAN NOTU

100 çalışanlı imalat dışı bir işyeri için (ortalama brüt 50.000 TL ile), indirimin 4 puandan 2 puana inmesi aylık 100.000 TL (yıllık 1,2 milyon TL) ek prim yükü demek. Uzun vadeli sigortadaki 1 puan artışla birlikte toplam ek yük aylık 150.000 TL'ye (yıllık 1,8 milyon TL) ulaşıyor. Doğru teşvik kombinasyonu bu yükün önemli bölümünü yönetmeye yardımcı olabilir.



DİKKAT

2021'den (7316 sayılı Kanun) bu yana cari ayda yararlanılmayan teşvik geride dönük geri alınamıyor. Bu nedenle cari ay disiplinine geçmemiş bir bordro süreci 2026'da kaçınılmaz kayıp üretir. Teşvik kontrolü her ay, beyan ve ödeme kapanışından önce tamamlanmalı.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 2026'da imalat dışı işverenlere toplam 3 puan ek yük geldi: indirim 4→2 (-2 puan) + uzun vadeli sigorta +1 puan (7566 sayılı Kanun)
- 2 Uzun vadeli sigorta kollarında 1 puan ekstra işveren maliyeti var
- 3 Kaçırılan ay artık geri kazanılamıyor (7316 sayılı Kanun, Ek 17. madde)

Hangi teşviklerin hâlâ aktif olduğunu ve şirketinize uygun olanları görmek için önce tüm haritayı çıkaralım.

02

Aktif SGK Teşviklerinin Haritası

SGK 2026'da 5510, 4447, 4857, 5746, 5225, 2828, 3294 ve 6331 sayılı kanunlar kapsamında çok sayıda işveren prim teşviki yönetiyor.

Tüm Aktif Teşvikler Bir Bakışta

Yatay teşvikler (5510 Hazine teşviki, asgari ücret desteği) tüm uygun çalışanlara otomatik uygulanır. Başvuru gerektirmez. Bordro yazılımı MPHB üretirken doğru teşvik kodunu seçer. Yatay teşvikler "varsayılan kazanç" üretir, bu yüzden kaçırılması en kolay olanlar da bunlardır. NACE kodu hatası, ortalama çalışan sayısı düşüşü veya kayıt dışı tespiti yatay teşviki tek kalemde sıfırlar.

KANUN NO	TEŞVİK	KAPSAM	SÜRE
5510 Geçici 108	Hazine İndirimi (5 puan)	İmalat sektörü tüm çalışanlar	31.12.2026
5510 Geçici 108	Hazine İndirimi (2 puan)	İmalat dışı tüm çalışanlar	Süresiz
Asgari Ücret Desteği	Günlük 42,33 TL × prim gün sayısı	2025 PEK günlük 1.300 TL altı çalışanlar	2026 (Ocak-Aralık)
6111 (4447 Geçici 10)	Genç, Kadın, Mesleki Belge	Yeni işe alımlar	İşe alım 31.12.2026'ya kadar
14857 (4857/30)	Engelli İstihdamı	%40 ve üzeri engelli çalışanlar	Süresiz
15921	İşsizlik Ödeneği Alanlar	İşsizlik ödeneği döneminde işe başlayanlar	Kalan ödenek süresi
6645	Çıracılık/Staj Sonrası	İşbaşı/staj sonrası istihdam	Sürelili
5746	Ar-Ge ve Tasarım Merkezi	Ar-Ge / tasarım personeli	31.12.2028
25510/16322/26322	Yatırım Teşvik Belgeli	Belge sahibi işyerleri	Bölgeye göre 2-12 yıl
5510 (yurtdışı)	Yurtdışı İşçi GSS	Yurtdışına gönderilen çalışanlar	Süresiz
5225	Kültür Yatırımları	Kültür yatırım belgesi sahipleri	Süresiz
6331	İş Sağlığı Güvenliği Desteği	10'dan az çalışan işyerleri	Süresiz
2828 (Ek 1)	Sosyal Hizmet İstihdamı	Korunma/bakım kararlı çocuklar dâhil sosyal hizmetten yararlananlar	Süresiz
3294 (Ek 5)	Sosyal Yardım Alan İstihdamı	Düzenli nakdi sosyal yardım alan hanedeki kişiler	Sürelili

Teşvik Gruplarının İşleyiş Mantığı

Profil bazlı teşvikler (6111, 14857, 15921) işe alım anında karar verilir ve çalışan o işyerinde kaldığı süre boyunca teşvik üretmeye devam eder. Bu teşviklerin avantajı uzun süreli olmaları (6111'de profile göre 6-54 ay), dezavantajı ise işe alım kontrol listesinin doğru çalışmasına bağımlı olmaları. Yanlış kodla başlanmış bir teşvik tüm süre boyunca kayıp üretir.

Sektörel ve yatırım teşvikleri (5746 Ar-Ge, 25510 Yatırım Teşvik, 5225 Kültür) belge bazlı çalışır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı veya ilgili bakanlık belgeyi onaylar, SGK belgeyle birlikte teşviki tanımlar. Bu teşvikler en yüksek tutarı sağlar (5746'da işveren payının %50'si Hazine'den) ama ön yatırım gerektirir: belge süreci, kuruluş yatırımı, periyodik raporlama.

PRATİK İPUCU

- Aşağıdaki 4 ortak şart sağlanmadan hangi teşvik kodu seçildiği önemli değil, hiçbiri uygulanamaz:
- Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi (MPHB) yasal sürede verilmiş
- Primler yasal sürede ödenmiş
- İşyerinin muaccel (vadesi geçmiş) SGK borcu yok. Ödemesi süren yapılandırma/taksitlendirme engel değildir
- Kayıt dışı çalıştırılan sigortalı yok



UZMAN NOTU

100-1.000 çalışanlı işyerleri için pratik öncelik sırası şudur: önce 5510 (otomatik), sonra asgari ücret desteği (otomatik), sonra 6111 (yeni işe alımlarda), sonra 14857 (engelli yükümlülüğüyle), en son 5746 (kapasite varsa). Ar-Ge merkezi olmayan firmalar 5746'yı düşünmez ama 100+ çalışanlı bir teknoloji firması Ar-Ge merkezi kuruluşunun ROI'sini hesaplamalı.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 SGK 2026'da işverenlere yönelik çok sayıda teşvik kodu yönetiyor. Bu rehber yeni başvuruya açık 4/1-a bordro teşviklerine odaklanıyor
- 2 Aktif teşvikler 3 ana grupta toplanır: yatay, profil bazlı, sektörel
- 3 Her grubun kendine özgü işleyiş mantığı ve kontrol noktası var
- 4 Ortak yararlanma şartları sağlanmadan hiçbir teşvik geçerli değil

Liste önümüzde. Sıra şirketinizin profiline en uygun teşvikleri seçmeye geldi.

03

Karar Matrisi: Çalışanım Hangi Teşvike Girer?

Doğru teşvik seçimi, çalışan profiline bağlı. Aynı maaş, aynı pozisyon, ama farklı yaş ve cinsiyet kombinasyonu farklı teşviki tetikler.

Yeni İşe Alımlarda Profil Eşleştirmesi

İşe alım kararı verildikten sonra teşvik seçimi şu sırayla yapılır:

ÇALIŞAN PROFİLİ	UYGUN TEŞVİK	SÜRE
18-29 yaş erkek / belgesiz kadın, son 6 ay MPH'B'de yok	6111	24 ay (İŞKUR kayıtlıysa +6 ay)
Mesleki yeterlilik belgeli (genç/kadın)	6111	48 ay (İŞKUR kayıtlıysa 54 ay)
29+ yaş erkek, İŞKUR kayıtlı, belgesiz	6111	6 ay
%40 ve üzeri engelli	14857	Süresiz
Ar-Ge / tasarım personeli	5746 (işveren payı %50)	31.12.2028'e kadar
İşsizlik ödeneği alıyor	15921	Kalan ödenek süresi
Yatırım Teşvik Belgesi kapsamı	25510 / 16322 / 26322	Bölgeye göre 2-12 yıl

Karar Akışı

- Engelli kontenjanı:** %40 ve üzeri engelli mi? Evetse 14857 öncelikli
- Belge bazlı:** Ar-Ge / tasarım merkezinde mi? Evetse 5746
- 6111 şartı:** 18-29 erkek / kadın / mesleki belge + son 6 ay MPH'B'de yok mu? Evetse 6111 (İŞKUR kaydı süreyi uzatır)
- Hiçbiri yoksa:** 5510 indirim + şartları sağlıyorsa asgari ücret desteği

Çoklu Teşvik Kombinasyonu

Bir çalışana birden fazla teşvik uygulanabilir, ama kapsam çakışması var. Aşağıdaki kurallar 2026 mevzuatında net olarak tanımlanmış kombinasyon yapılarıdır:

- **Birleşir:** Asgari ücret desteği + tüm profil bazlı teşvikler. Asgari ücret desteği işverenin SGK primlerinden mahsup edilir, profil bazlı teşvikle çakışmaz
- **Birleşir:** Engelli istihdamı (14857) + Hazine teşviki (5510). 14857 sadece kontenjan dahili çalışanlar için işveren payını karşılar, kontenjan dışı çalışanlar 5510'dan yararlanır
- **Birleşir:** Yatırım Teşvik Belgesi (25510) + Hazine teşviki (5510). Belge süresince ek destek sağlanır
- **Birleşir:** 5510 (5 puan) indirimi + 6111. Önce 5 puanlık Hazine indirimi uygulanır, ardından kalan işveren hissesine 6111 teşviki işler. İşyerinde muaccel borç yoksa ikisi aynı çalışana aynı dönemde birlikte uygulanabilir
- **Dikkat:** Aynı çalışana iki ayrı profil bazlı istihdam teşviki aynı dönemde uygulanmaz. Birden fazla seçenek uygunsa maliyetçe en avantajlı olan seçilir. Geçmiş aylar geriye dönük değiştirilemez. Ancak gelecek aylar için şartlar uygunsa teşvik kodu yeniden değerlendirilebilir

Sektörel Özellikler

İmalat ve imalat dışı sektörler için karar matrisi farklı işler. Her iki sektörde de 5510 indirimi ile 6111 birlikte uygulanabilir: önce 5510 (imalat 5, imalat dışı 2 puan), ardından kalan işveren hissesine 6111. İmalat dışı sektörde 5510 yalnızca 2 puan sağladığı için, 6111'in profil bazlı katkısı toplam tasarrufta daha belirleyici hale gelir.

DİKKAT

Tek bir çalışana birden fazla teşvik uygulanırken kapsam ve sıralamaya dikkat edin. Yanlış kombinasyon teşvik iptaline ve cezai yaptırıma yol açar. Bordro yazılımı kombinasyonu otomatik seçse bile, profil bazlı teşvikler için manuel doğrulama gerektirir. SGK alacaklarında zaman aşımı süresi 10 yıldır. Denetim bu süre içindeki dönemleri kapsayabilir.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 Teşvik seçimi çalışan profiline göre yapılır
- 2 Karar akışı: önce engelli, sonra belge bazlı, sonra İŞKUR, sonra yaş+cinsiyet
- 3 Bazı teşvikler kombinlenir, bazıları çakışır
- 4 İmalat ve imalat dışı sektörler için karar matrisi farklı işler

Karar matrisi hazır. Şimdi 2026'da artan yükü, aktif teşvik kaldırmaçlarını doğru kombinasyonla kullanarak nasıl yöneteceğimizi somut senaryolarla görelim.

04

2026 Yükünü Yönetmek: Teşvik Pozisyonunu Optimize Etme

İmalat dışı sektörlerde indirimin 4 puandan 2 puana inmesi ve uzun vadeli sigortadaki 1 puan artış, yapısal bir ek yük yarattı. Bu yük tek bir teşvikle ortadan kalkmaz.

Dört Temel Teşvik Kaldırıcı

2026 toplam ek yük, indirim azalmasının (2 puan, yıllık ~1,2 milyon TL) ve uzun vadeli sigortadaki artışın (1 puan, yıllık ~0,6 milyon TL) toplamıdır.

-1.800.000 TL 2026 toplam ek yük	+457.200 TL Asgari ücret desteği (30 çalışan)	+456.750 TL 6111 ile 5 yeni işe alım (brüt 35.000 TL)
--	---	---

- Asgari ücret desteği uygunluk takibi:** 2025 ortalama sigortalı sayısının altına düşmemek. Şartlar sağlanırsa PEK destek sınırı içindeki çalışanlar için 2026'da günlük 42,33 TL (aylık ~1.270 TL'ye kadar) destek, prim ödeme gün sayısı üzerinden mahsup edilir. Otomatik hesaplanır ama ortalama sigortalı sayısı ve diğer şartlar ay bazında izlenmeli
- Profil odaklı yeni işe alım:** 6111 önceliklidir. Mesleki belge sahibi adaylar avantajlıdır. Süre 24 aydan 48 aya, İŞKUR kaydıyla 54 aya çıkar. İK ve teşvik departmanı işe alım kontrol listesini birlikte yönetmeli
- Engelli istihdam:** %40 ve üzeri engelli her çalışan, işyeri büyüklüğünden bağımsız olarak 14857 teşvikine girer. İşveren SGK payı karşılanır. 50 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde ayrıca yüzde 3 engelli çalıştırma yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülüğü yerine getirmek hem cezai yaptırımdan korur hem de 14857 teşvikinden yararlanmayı sağlar
- Ar-Ge merkezi değerlendirmesi:** Ar-Ge merkezi kuruluşu işveren payının yüzde 50'sini Hazine'den karşılar (31.12.2028'e kadar). Personel eşiği sektöre göre değişir. Ar-Ge merkezinde genel 15, bazı sektörlerde 30 tam zaman eşdeğer personel gerekir. Tasarım merkezinde eşik 10 TZE personeldir

100 Çalışan Senaryosu (İmalat Dışı)

KALEM (100 ÇALIŞAN, ORT. BRÜT 50.000 TL, İMALAT DIŞI)	AYLIK	YILLIK
2026 toplam ek yük	-150.000 TL	-1.800.000 TL
Asgari ücret desteği (30 çalışan)	+38.100 TL	+457.200 TL
6111 ile 5 yeni işe alım (brüt 35.000 TL)	+38.062 TL	+456.750 TL
Engelli istihdam (3 çalışan)	+21.552 TL	+258.624 TL
Aktif teşvik kaldırıcıları toplamı	+97.714 TL	+1.172.574 TL

Tablodaki teşvik kalemleri firmanın profiline göre değişir ve önemli bir bölümü çoğu işletmede zaten kullanılıyordur. Bu nedenle bunlar ek yükü "geri kazandıran" yeni kazançlar değil, toplam prim pozisyonunu belirleyen kaldıraçlardır. Buradaki amaç, firmanın yararlanabileceği hiçbir teşviki kaçırmamak ve kombinasyonu profile göre optimize etmektir. Eksik kullanılan bir kaldıraç (örneğin kaçırılan bir asgari ücret desteği ayı veya yanlış kodla başlatılmış bir 6111) doğrudan net yükü artırır.

50 ve 500 Çalışan Senaryosu

Şirket büyüklüğü değiştikçe teşvik kaldıraçlarının ağırlığı da değişir. Aşağıdaki tablo, aynı koşullarda (imalat dışı, ort. brüt 50.000 TL) yıllık toplam ek yükü ve kaldıraç alanını karşılaştırıyor.

ÇALIŞAN SAYISI	YILLIK TOPLAM EK YÜK	TEŞVİK KALDIRAÇ ALANI	YORUM
50	900.000 TL	Sınırlı	Engelli yükümlülüğü yok (50 altı), kaldıraç dar
100	1.800.000 TL	Orta-Yüksek	Engelli yükümlülüğü devreye girer
500	9.000.000 TL	Yüksek	Ar-Ge merkezi kuruluşu rasyonel hale gelir

Görüldüğü üzere ölçek büyüdükçe kaldıraç alanı genişliyor, çünkü hem profil çeşitliliği artıyor hem de Ar-Ge merkezi gibi sabit maliyetli yatırımlar geri ödüyor. Yıllık toplam ek yük indirim azalması (2 puan) ile uzun vadeli sigorta artışı (1 puan) birlikte içerir. Tablodaki kaldıraç alanı sözel ve gösterge niteliğindedir. Net pozisyon her şirketin çalışan profili, sektörü ve işe alım planına göre belirlenir.

İmalat Sektörü Avantajı

İmalat sektöründe 5510 Hazine indirimi 5 puan olarak korunduğu için imalat dışındaki 2 puanlık indirim azalması imalatta yaşanmadı. Ancak uzun vadeli sigortadaki 1 puan artış imalat işyerlerinde de geçerlidir. 5 puanlık indirim sabit kaldığı ve yeni bir artış olmadığı için bu 1 puanı dengeleyen ek bir kalem yoktur. Yani imalat işyerleri de 1 puanlık artıştan etkilendi. Yalnızca indirim tarafındaki 2 puanlık ek kaybı yaşamadıkları için imalat dışına göre göreceli avantajlı konumdalar. Bu durum imalat dışı işyerleri için NACE kodu denetimini stratejik hale getirdi. Karma faaliyet gösteren bir holdingin alt firmalarının hangisinin imalat tescilli olduğu artık doğrudan bordro maliyetine yansıyor.

SUNUM NOTU

Öne Çıkan Bulgu: Toplam prim pozisyonu, firmanın yararlandığı teşvik kombinasyonuna bağlıdır. Hiçbir teşviki kaçırmamak ve kombinasyonu profile göre optimize etmek net yükü belirler. Yıl başında çalışan profili haritalaması ve işe alım stratejisinin teşvik odaklı planlanması belirleyicidir.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 Teşvik pozisyonu 4 kaldıraçla yönetilir: asgari ücret + profil bazlı + engelli + Ar-Ge
- 2 Şirket büyüklüğü arttıkça kaldıraç alanı genişler (firma profiline göre değişir)
- 3 İmalat sektörü avantajlı, NACE kodu denetimi stratejik öncelik haline geldi
- 4 Sırada operasyonel disiplini bozan 6 hata var.

05

Sık Yapılan 6 Hata

Teşvikten yararlanmak kadar, ay boyunca şartları korumak da önemli.

Hata 1: Yanlış Teşvik Kodu Seçimi (En Sık)

İşe alım anında doğru kodun seçilmemesi en sık tekrarlanan hatadır. Şartları sağlamayan bir çalışana 6111 işaretlenmesi tipik örnektir. Sorunun kaynağı genellikle "şartları kontrol etmeden seçim" olur. 35 yaşında işsiz bir kadına 6111 işaretlenir ama "son 6 ay MPHİB'de yok" şartı kontrol edilmemiştir. Çalışan aslında 4 ay önce başka bir işyerinde 12 gün sigortalı görünüyordur. SGK denetimi bu tutarsızlığı yakaladığında, verilmiş teşvik gecikme zammı/faiziyle geri alınır.

#	HATA	SONUÇ	ÖNLEM
1	Yanlış teşvik kodu seçimi	Teşvik iptali, cezai yaptırım, faiziyle geri ödeme	İşe alımda kontrol listesi: yaş, cinsiyet, son 6 ay MPHİB, İŞKUR kayıt
2	Primlerin 1 günlük geç ödenmesi	O ay tüm teşvikler iptal	Otomatik ödeme talimatı, ayın 24'üne ödeme alarmı
3	Geriye dönük yararlanma talebi	Talep reddi, kaçırılan ay geri alınamaz	Cari ay disiplini, aylık denetim süreci
4	Kayıt dışı çalıştırma tespiti	1 ay - 1 yıl tüm teşviklerden yasaklama, faiziyle geri alma	Periyodik iç denetim, alt firma compliance kontrolü
5	Asgari ücret desteğinde ortalama çalışan şartının atlanması	Yıllık çalışan başına 15.240 TL kayıp	Aylık çalışan sayısı raporlama, 2025 baz dönemi takibi
6	6111'de ortalama sigortalı sayısı hesabının yanlış yapılması	Profil bazlı teşvik eksik/iptal	Önceki yıl MPHİB'lerden ortalama hesaplama, dijital takip

Hata 2 ve 3: Operasyonel Disiplin Eksikliği

Cash-flow sıkıntısında 1 günlük prim ödeme gecikmesi o ay tüm teşvikleri sıfırlar. 100 çalışanlı bir işyeri için aylık 200.000-400.000 TL kayıp anlamına gelebilir. 7316 sayılı Kanun sonrası cari ayda kullanılmayan teşvik geçmiş aylar için geriye dönük talep edilemez. Ancak sonraki aylar için ödeme ve kod disiplini yeniden kurulabilir.

Hata 4: Kayıt Dışı Tespiti (En Maliyetli)

En maliyetli hata kayıt dışı sigortalı tespittir. 5510 sayılı Kanun bu durumda işyerini 1 ay ile 1 yıl arasında tüm teşviklerden yasaklar ve tespit edilen döneme ilişkin teşvikleri gecikme zammı/faiziyle geri alır (geri alınan süre tespitin kapsamına göre değişir). Holdinglerde tek bir alt firmada tespit edilen kayıt dışı çalışan, doğrudan o firmayı etkiler ama grup içi transferlerle başka firmalara da yayılabilir. Periyodik iç denetim bu riski yıllık denetim aşamasına taşır.

DİKKAT

Bu hataların ortak özelliği, tek olay değil sistematik takip eksikliği. Bordro yazılımı teşvikleri otomatik seçse bile, şartların ay boyunca korunduğunu doğrulamak için bağımsız kontrol gerekir. Aksi halde kayıp yıl sonunda fark edilir, ama o zaman düzeltme imkânı kalmamıştır.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 En sık hata: yanlış kod seçimi ve geç ödeme
- 2 En maliyetli hata: kayıt dışı tespiti
- 3 Geriye dönük düzeltme yok, her hata kalıcı kayıp üretir
- 4 Çözüm: aylık bağımsız kontrol süreci

Hatalardan kaçınmak için yıl boyunca uygulanacak takvim ve kontrol listesi.

06

Yıllık Teşvik Takvimi

Teşvik yönetimi yıl boyunca süren bir operasyon. Her ay belirli adımların atılması, yıl sonunda kayıpsız kapanış için zorunlu.

Aylık Operasyon Takvimi

Yıl başında yapılan haritalama, yılın tamamının iskeletini kurar. Tüm aktif çalışanların profili (yaş, cinsiyet, engellilik, mesleki belge, kıdem, sektör) tablo halinde çıkarılır. Her çalışana hangi teşviklerin uygulandığı ve hangilerinin uygulanabileceği işaretlenir. Geçmiş ayda kullanılmayan teşvik geriye dönük alınmaz. Ancak profil değişikliği veya yeni işe alım fırsatlarıyla gelecek aylar için yeni uygunluk alanları açılabilir.

DÖNEM	YAPILACAK İŞ
Ocak	Yıllık teşvik haritalaması, çalışan profil tarama, yıl bütçesi
Her ay (24'üne kadar)	MPHB son kontrol, prim ödeme talimatı doğrulama
Mart	1. çeyrek teşvik kullanım denetimi
Haziran	Yarı yıl bütçe revizyonu, ortalama çalışan sayısı doğrulaması
Eylül	Mevzuat değişiklik takibi, yıl sonu hazırlığı
Aralık	Yıllık teşvik kullanım raporu, sonraki yıl planlaması

Ocak Hazırlığı ve Aylık Disiplin

Aylık disiplin tarafında SGK primleri her ayın izleyen ayın sonuna kadar ödenir, ama bordro pratiğinde 24'üne kadar ödeme talimatı vermek standart hale gelmiştir. 24'ünde otomatik ödeme talimatı kontrol edilir, banka onayı alınır, yedek fon hazır tutulur. Tek bir ay kaçırılan ödeme tüm teşvikleri sıfırlar.

PRATİK İPUCU

Aşağıdaki kontrol listesi işe alım sözleşmesi imzalanmadan önce tamamlanmalı. Sözleşme sonrası ortaya çıkan eksiklikler (örneğin İŞKUR kayıt belgesinin alınmamış olması) teşvik fırsatını kaybettirebilir.

07

Yeni İşe Alım Kontrol Listesi

22 madde, dört kategori. Her işe alım sözleşmesinden önce eksiksiz doğrulayın.

Çalışan Profili

- Yaş alındı mı? (6111: 18-29 ile 30+ ayrımı)
- Cinsiyet kayıtlı mı? (6111: kadın, profile göre 24-54 ay)
- Uyruk kayıtlı mı? Yabancıysa çalışma izni tam mı?
- Engellilik raporu (%40+) sunuldu mu? (14857)
- Mesleki yeterlilik belgesi var mı? (6111 süre uzatımı)
- SGDP kapsamında çalışan emekli mi? (kısıtlama)
- Son 6 ay MPHB sorgulandı mı? (6111 şartı)
- İŞKUR kaydı sözleşme öncesi alındı mı? (6111 süresini uzatır)
- Geçmiş işverenlerde teşvik kapsamı kontrol edildi mi?

İşveren Şartları

- NACE kodu doğru mu? (5510: 5/2 puan ayrımı)
- Muaccel SGK borcu yok mu? (ödemesi süren yapılandırma hariç)
- Önceki ay MPHB ve primler yasal sürede tamamlandı mı?
- Son 1 yıl kayıt dışı tespiti yok mu? (yasaklama dışı)
- Önceki yıl ortalama sigortalı sayısı tespit edildi mi?
- İlk MPHB'de baz sigortalı sayısı korundu mu? (asgari ücret desteği)

Sözleşme ve Bildirim

- İş sözleşmesi türü ve deneme süresi belgelendi mi?
- Sigortalı işe giriş bildirgesi yasal sürede verildi mi?
- AĞİ bildirim alındı mı? (medeni durum + çocuk)
- BES otomatik katılım kontrolü yapıldı mı? (45 yaş altı)

Teşvik Doğrulama

- PEK destek sınırı içinde mi? (2025 günlük PEK 1.300 TL ve altı)
- Teşvik kodu ön doğrulama yapıldı mı?
- Çoklu teşvik kombinasyon kontrolü yapıldı mı? (5510 + 6111 birlikte uygulanabilir, doğru sırayla)



1.5M

Yılda 1.5 milyon bordro hesaplaması

25+

25+ yıl deneyim

500+

500+ aktif müşteri

**ISO
27001**

ISO 27001 + ISAE 3402

2x

Best In-Country Payroll
Provider (Global Payroll Alliance)

Teşvik kayıplarınızı geri kazanın.

Ücretsiz Ön Analiz Alın

datassist.com/servisler/tesvik-danismanligi

+90 444 4 923 · info@datassist.com · datassist.com