

kolay ik

E-KİTAP

SGK Bildirimleri ve Ceza Tablosu

İşveren İçin Kılavuz

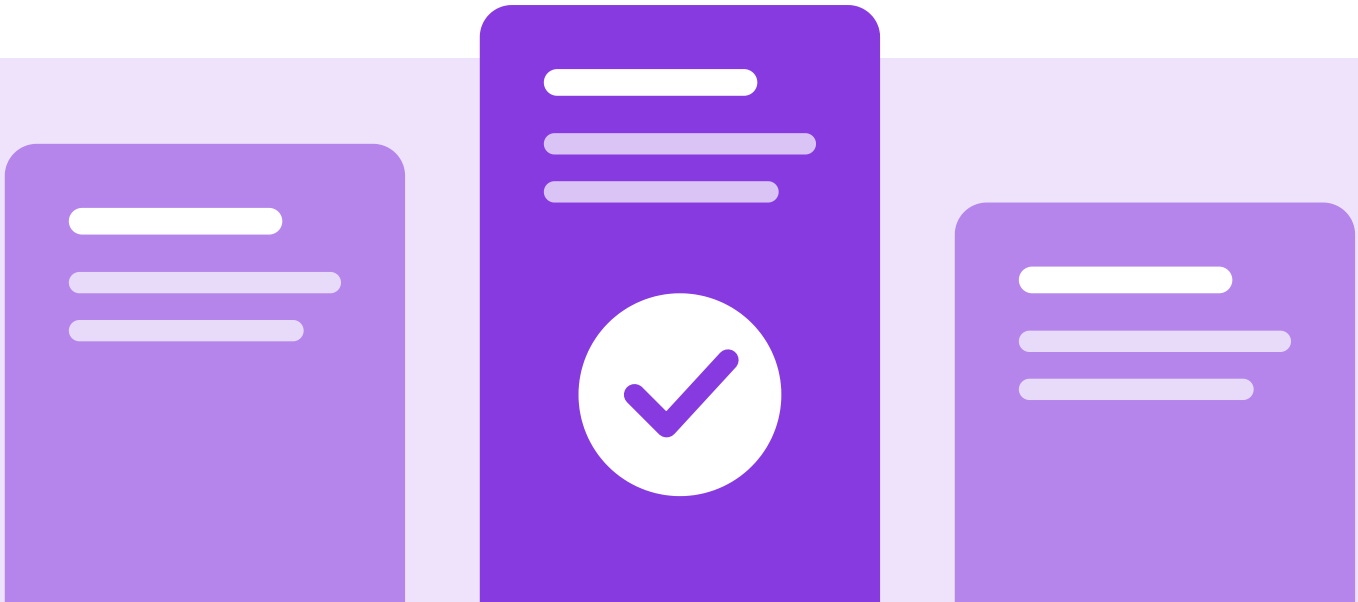
Hoş Geldiniz

SGK'nın kestiği idari para cezalarının dayanağı 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesi. Maddedeki bentlerin çoğu, bir bildirgenin ya da beyannamenin süresinde, doğru biçimde veya hiç verilmemesine ceza bağlıyor. Yani cezanın önünü büyük ölçüde takvimde ve bildirgenin doğruluğunda alıyorsunuz.

Bu e-kitapta işverenin SGK'ya vermesi gereken bildirimler ve her birinin süresi var. Ardından 2026 ceza tablosu, ceza geldiğinde indirim ve itiraz yolları ve aylık kontrol listesi geliyor.

Bu e-kitaptaki mevzuat bilgileri 26.10.2026 tarihi itibarıyla günceldir. Ceza tutarları 2026 brüt asgari ücretine göredir. Somut bir ceza ya da itiraz durumunda bir sosyal güvenlik uzmanına danışmanızı öneririz.

Keyifli okumalar



Bu E-Kitapta Neler Var?

01 Bildirim Haritası: Hangi Olayda Neyi Ne Zamana Kadar Bildiriyorsunuz? 3

02 İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirgesi 6

03 Aylık Bildirim: MPHB ve Eksik Gün 11

04 2026 SGK Ceza Tablosu 15

05 Ceza Gelirse: İndirim, İtiraz ve Aylık Kontrol Listesi 21

06 Kolay İK ile Süre Takibinden Bordroya 25

07 Kaynakça 27

01

BÖLÜM 1

Bildirim Haritası: Hangi Olayda Neyi Ne Zamana Kadar Bildiriyorsunuz?

Bir işveren yıl içinde SGK'ya karşı dokuz ayrı yükümlülüğü yerine getiriyor ve her birinin kendi süresi var.

Dokuz Yükümlülük, Dokuz Süre

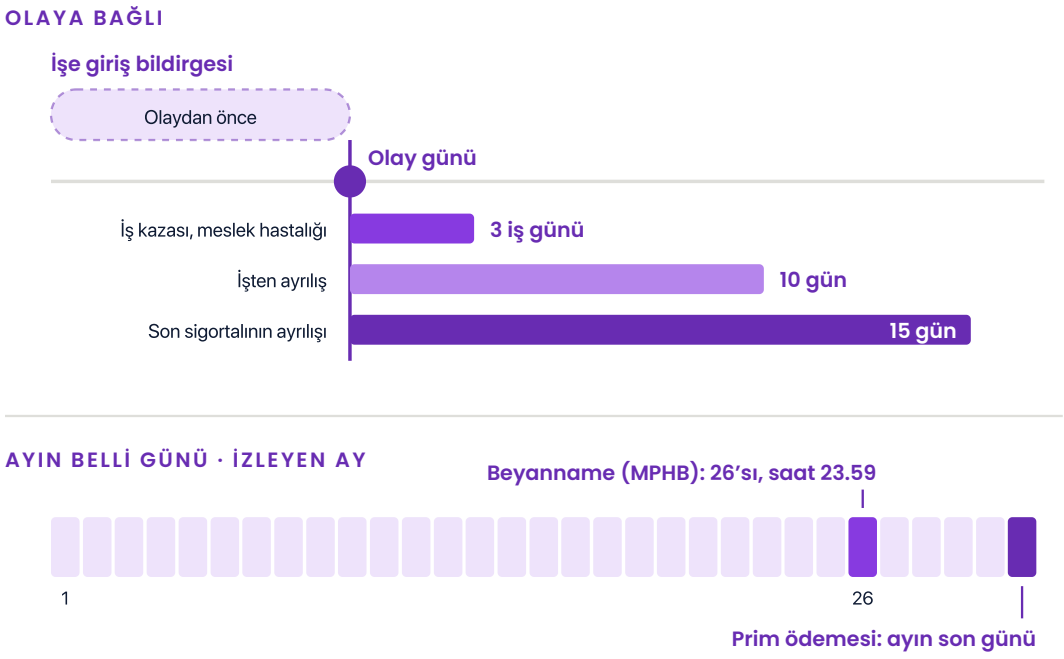
Yükümlülük	Ne Zaman	Süre	Dayanak
İşyeri bildirgesi	İlk sigortalıyı çalıştırmaya başladığınızda	En geç çalıştırmaya başlanan gün	5510 md. 11
İşe giriş bildirgesi	Yeni çalışan başlamadan	Sigortalılık başlamadan önce	5510 md. 8
İşten ayrılış bildirgesi	İş sözleşmesi sona erdiğinde	Sona ermeden itibaren en geç 10 gün	5510 md. 9
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi	Her ay	İzleyen ayın 26'sı, saat 23.59	5510 md. 86 ve SGK
SGK prim ödemesi	Her ay	İzleyen ayın son günü	5510 md. 88 ve SGK
Sigortalı çalıştırmaya son verme	Son çalışan da ayrıldığında	15 gün	5510 md. 86

Yükümlülük	Ne Zaman	Süre	Dayanak
İş kazası	Kaza olduğunda	Kolluğa derhal, SGK'ya 3 iş günü	5510 md. 13
Meslek hastalığı	Durum öğrenildiğinde	3 iş günü	5510 md. 14
Defter ve belgelerin ibrazı	SGK istediğinde	15 gün (saklama 10 yıl)	5510 md. 86/2

Yeni kurulan şirketlerde ticaret siciline yapılan kuruluş bildirimi SGK'ya da yapılmış sayılır ve ayrıca işyeri bildirgesi verilmez (5510 md. 11).

Sürelerin hepsi aynı mantıkla işlemiyor. Üç grup var:

- **Olaydan önce:** İşe giriş bildirgesi. Çalışan ilk gün işe başladığında bildirge SGK'da olmalı.
- **Olaydan sonra:** İşten ayrılış için 10 gün, iş kazası ve meslek hastalığı için 3 iş günü. Sayaç olayın kendisiyle başlar. İş kazası işverenin kontrolü dışındaki bir yerde olduysa süre, kazanın öğrenildiği tarihten başlar.
- **Ayın belli bir günü:** Beyanname 26'sında, prim ay sonunda. Olay ne zaman olursa olsun takvim sabittir.



2027'nin bütün son günleri, hafta sonu ve tatil kaymalarıyla birlikte, 2027 İK ve Bordro Yükümlülük Takvimi e-kitabımızda.

Süreler Bazen Uzatılır

Nisan 2026 dönemi beyannamelerinin son günü 26 Mayıs'tı. Bu tarih Kurban Bayramı arifesine ve idari izne denk geldiği için SGK beyanname süresini 3 Haziran 2026'ya, ödeme süresini 5 Haziran 2026'ya uzattı.

Uzatma kararları SGK'nın sitesinde duyuru olarak yayımlanıyor. Nisan 2026 örneğinde duyuru son günden altı gün önce geldi. Bayram ve uzun tatil içeren aylarda son hafta boyunca sgk.gov.tr'deki duyuruları izleyin.

02

BÖLÜM 2

İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirgesi

İşe giriş bildirgesi çalışma başlamadan önce, işten ayrılış bildirgesi sözleşme bittikten sonra 10 gün içinde verilir. İşe girişte bazı durumlar için istisna var; işten ayrılışta da ayrılış nedenini gösteren doğru kodu seçmek gerekiyor.

İşe Giriş: Kural ve İstisnalar

İşe giriş bildirgesi sigortalılık başlamadan önce verilir. Çalışanın ilk iş günü sabahı bildirgeyi göndermek bu kurala uymaz. Kanun iki durumda daha geç bir süreye izin veriyor:

Durum	Bildirge Ne Zamana Kadar?
İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlayanlar	En geç çalışmaya başladıkları gün
SGK'ya ilk kez işyeri bildirgesi verilen işyerinde, ilk sigortalının başladığı tarihten itibaren bir ay içinde işe başlayanlar	En geç o bir aylık sürenin dolduğu gün
Bunların dışındaki bütün durumlar	Sigortalılık başlamadan önce

Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer sırasında alınanlar ve kamu idarelerinin bazı sözleşmeli personeli için de ayrı süreler var.

Bildirgeyi Göndermeden Önce

- Çalışanın kimlik bilgilerini nüfus kaydıyla karşılaştırın.
- Bildirgenin doğru işyeri sicil numarasından gittiğini kontrol edin; birden çok işyeriniz varsa sicil numaraları kolayca karışabilir.
- Meslek adı ve kodunun çalışanın fiilen yapacağı işle aynı olduğuna bakın. Yanlış meslek kodu ayrı bir ceza konusu (4. bölüm).
- Başlangıç tarihini iş sözleşmesindeki tarihle karşılaştırın.

İşten Ayrılış: 10 Gün ve Doğru Kod

İş sözleşmesi sona erdiğinde işten ayrılış bildirgesini en geç 10 gün içinde verirsiniz. Bildirgede bir de ayrılış nedeni kodu seçersiniz.

Kod	Neden	Kod	Neden
1	Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi	21	Statü değişikliği
2	Deneme süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi	22	Diğer nedenler
3	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)	23	İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih
4	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi	24	İşçi tarafından sağlık nedeniyle fesih
5	Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi	25	İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle fesih
8	Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle	26	Disiplin kurulu kararı ile fesih
9	Malulen emeklilik nedeniyle	27	İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih
10	Ölüm	28	İşveren tarafından sağlık nedeni ile fesih
11	İş kazası sonucu ölüm	30	Vize süresinin bitimi

Kod	Neden	Kod	Neden
12	Askerlik	31	Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında kendi istek ve kusuru dışında fesih
13	Kadın işçinin evlenmesi	32	4046 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre özelleştirme nedeniyle fesih
14	Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması	33	Gazeteci tarafından sözleşmenin feshi
15	Toplu işçi çıkarma	34	İşyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih
16	Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli	37	KHK ile kamu görevinden çıkarma
17	İşyerinin kapanması	38	Doğum nedeniyle işten ayrılma
18	İşin sona ermesi	39	696 KHK ile kamu işçiliğine geçiş
19	Mevsim bitimi	40	696 KHK ile kamu işçiliğine geçilememesi sebebiyle çıkış
20	Kampanya bitimi		

19, 20 ve 30 numaralı kodlar iş sözleşmesi askıya alındığında kullanılır; sözleşme yeniden başlatılmayacaksa SGK listesine göre 4 numaralı kod seçilir.

42-50 arasındaki kodlar, işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II numaralı bendine dayanarak, yani ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller gerekçesiyle yaptığı fesihler için.

Kod	4857 md. 25/II	Kısaca
42	(a)	İşçinin iş sözleşmesi yapılırken işvereni yanıltması
43	(b)	İşverenin ya da ailesinin şeref ve namusuna dokunan söz ve davranış, asılsız ihbar ve isnat
44	(c)	İşverenin başka bir işçisine cinsel taciz
45	(d)	Sataşma; işe sarhoş ya da uyuşturucu almış gelme, iş yerinde kullanma
46	(e)	Güveni kötüye kullanma, hırsızlık, meslek sırrını açma gibi doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış
47	(f)	İş yerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve ertelenmeyen bir suç
48	(g)	İzinsiz ya da haklı sebepsiz devamsızlık
49	(h)	Hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar
50	(ı)	İş güvenliğini tehlikeye düşürme ya da 30 günlük ücretle ödenemeyecek hasar

☆ Kod Seçerken Üç Soru

1 Kod fesih belgesindeki gerekçeyle aynı mı?

Bildirgedeki kod ile çalışana verdiğiniz fesih bildirimi farklı şey söylüyorsa, uyuşmazlıkta ikisi yan yana okunur.

2 Fesih kimden geldi?

Listede aynı olay için işçi ve işveren tarafından fesih ayrı kodlarla yer alıyor (örneğin 23 ve 27, 24 ve 28).

3 Sözleşme belirli mi, belirsiz süreli mi?

3 ve 4 belirsiz süreli sözleşmeler için, 5 belirli süreli sözleşmenin bitişi için.

Bir Hesap: Verilmemiş Üç Bildirge

Kurgu bir örnek: Bir işyerinde üç çalışanın işe giriş bildirgesi hiç verilmemiş ve bu durum SGK denetiminde ortaya çıkmış.

Denetimde Tespit Edilen Üç Bildirge

Denetimle tespit, çalışan başına	**2 x 33.030 = 66.060 TL**
Çalışan sayısı	**3**
İlk tespitte ceza	**3 x 66.060 = 198.180 TL**
Bir yıl içinde aynı işyerinde yeniden tespit, çalışan başına	**5 x 33.030 = 165.150 TL**
Yeniden tespitte ceza	**3 x 165.150 = 495.450 TL**

Aynı çalışanlar beyannamede de bildirilmediği için aynı denetimde beyanname cezası (4. bölüm, Tablo 2) ayrıca kesilebilir. Ceza kesilmesi bildirge verme yükümlülüğünü de kaldırmıyor; üç bildirgeyi yine vermeniz gerekir.

Bordro ya da İK programınızdaki işten ayrılış kodu listesini yılda bir kez SGK'nın listesiyle karşılaştırın. Listeden kalkmış bir kod programda seçilebilir halde kalmış olabilir.

03

BÖLÜM 3

Aylık Bildirim: MPHB ve Eksik Gün

Her ay verilen beyannamede iki hata ceza ya da ek prim doğuruyor: beyannameyi geç vermek ve 30 günden az bildirilen çalışanın eksik gününü belgelendirememek.

Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi (MPHB), ilgili ayı izleyen ayın 26'sı saat 23.59'a kadar elektronik ortamda verilir. Prim ise izleyen ayın son gününe kadar ödenir; son gün resmi tatile denk gelirse tatilin bittiği günü izleyen ilk iş gününe kayar. Vergi ile primin aynı gün ödenmediğini takvimde ayrı satırlarla gösterin.

İşyerinde çalıştırdığınız son sigortalı da ayrıldıysa, bunu sigortalı çalıştırmaya son verdiğiniz tarihten itibaren 15 gün içinde SGK'ya bildirirsiniz.

Eksik Gün: Beyan, Belge ve Re'sen Düzenleme

Ay içinde bazı günlerde çalışmayan ve ücret almayan çalışanın eksik gün sayısını ve nedenini beyannamede bildirirsiniz (5510 md. 86/4). Nedeni gösteren belgeyi (rapor, ücretsiz izin dilekçesi gibi) saklayın; SGK isterse ibraz edersiniz (md. 86/5).

SGK EKSİK GÜN BELGESİ İSTERSE

01 **Beyan**
Eksik gün sayısı ve nedeni o ayın beyannamesinde bildirilir.

02 **Belge istemi**
SGK, 30 günden az çalışmayı gösteren bilgi ve belgeleri ister.

03 **İbraz yok ya da geçersiz**
Belge verilmezse ya da geçerli sayılmazsa SGK tebligat yapar.

04 **Bir ay**
Tebligattan sonra bir ay içinde eksik günlere ait beyanname verilmezse ya da noksan verilirse SGK beyannameyi re'sen düzenler ve primleri tahsil eder. Re'sen düzenlenen ek beyanname için ayrıca (m)-3 cezası kesilir (Tablo 2).

Denetimde kayıt dışı çalıştığı anlaşılan sigortalılar için de benzer bir yol var. SGK'nın re'sen düzenlediği belgeye göre çıkan prim borcuna tebliğden itibaren bir ay içinde SGK'ya itiraz edebilirsiniz. İtiraz reddedilirse bir ay içinde iş mahkemesine başvurabilirsiniz; mahkemeye başvurmak borcun takibini durdurmaz (5510 md. 86/7). Bu yol prim borcu için. İdari para cezasının itiraz yolu farklı ve 5. bölümde.

⚠ **Belge Saklama Süresi**

Eksik gün belgeleri de SGK'nın isteyebileceği belgelerden. Defter, kayıt ve belgeleri ilgili yılı izleyen yılın başından itibaren 10 yıl saklayın; SGK istediğinde 15 gün içinde ibraz edemezseniz 4. bölümdeki defter ve belge cezaları gündeme gelir.

Eksik Gün Kodları

Eksik günü olan her çalışan için o ayın beyannamesinde bir neden kodu seçersiniz; aynı ayda birden çok neden varsa 12 numaralı kodu kullanırsınız. 02 ve 14 numaralı kodlar listede yok.

Kod	Eksik Gün Nedeni	Kod	Eksik Gün Nedeni
01	İstirahat	17	Ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma
03	Disiplin cezası	18	Kısa çalışma ödeneği

Kod	Eksik Gün Nedeni	Kod	Eksik Gün Nedeni
04	Gözaltına alınma	19	Ücretsiz doğum izni
05	Tutukluluk	20	Ücretsiz yol izni
06	Kısmi istihdam	21	Diğer ücretsiz izin
07	Puantaj kayıtları	22	5434 SK ek 76, gm 192
08	Grev	23	Yarım çalışma
09	Lokavt	24	Yarım çalışma ve diğer nedenler
10	Genel hayatı etkileyen olaylar	25	Diğer belge/kanun türlerinden gün tamamlama
11	Doğal afet	26	Kısmi istihdama izin verilen yabancı uyruklu
12	Birden fazla	27	Kısa çalışma ödeneği ve diğer nedenler
13	Diğer nedenler	28	Pandemi ücretsiz izin (4857 Geç. 10. Md.)
15	Devamsızlık	29	Pandemi ücretsiz izin ve diğer
16	Fesih tarihinde çalışmamış		

Beyannameyi hazırlarken kodu ekrandaki listeden seçin.

Küçük Eksikliklerde Önce İhtar

Bildirdiğiniz prime esas kazançta küçük bir eksiklik varsa SGK doğrudan ceza kesmiyor.
Kanun bunun için bir eşik koyuyor:

5510 Sayılı Kanun, Madde 102

"Kurumca, birinci fıkrada belirtilen bildirge, beyanname, belge veya defterlere istinaden sigortalıların ve çalışma gün sayılarının eksiksiz bildirilmesi şartıyla bildirilen prime esas kazanç tutarında, fiilin işlendiği tarihteki brüt asgari ücretin üçte birini geçmeyecek ve %1'ini aşmayacak şekilde eksiklik tespit edilmesi durumunda, eksikliğin on beş gün içinde düzeltilmesi için ilgiliye yazılı ihtar verilir."

Bu şartlarda SGK önce 15 günlük bir düzeltme süresi veriyor. Süre içinde eksik tutar bildirilmezse ceza kesiliyor. Eksikliği siz fark ettiyseniz süre yine 15 gün, ama eksikliğin bulunduğu beyannameyi ya da belgeyi SGK'ya verdiğiniz tarihten başlıyor. 2026'da brüt asgari ücretin üçte biri 11.010 TL.

Örnek

Kurgu: 50.000 TL prime esas kazançla bildirdiğiniz bir çalışanın, beyannameye eklenmemiş 200 TL'lik bir ödemesi olduğunu beyannameyi verdikten bir hafta sonra fark ettiniz. Gün sayısı doğru. Eksiklik 11.010 TL'nin de, kanundaki %1 sınırının da altında. SGK'nın ihtarını beklemeden eksikliği bildirin. 15 günlük süre, 200 TL'nin eksik kaldığı beyannameyi verdiğiniz gün başladı; düzeltmeyi bu süre içinde gönderin.

04

BÖLÜM 4

2026 SGK Ceza Tablosu

5510 md. 102'deki cezalar asgari ücretin katı olarak yazılmış. Her cezanın 2026 tutarı: kat x 33.030 TL.

Kat, Tutar ve İndirim

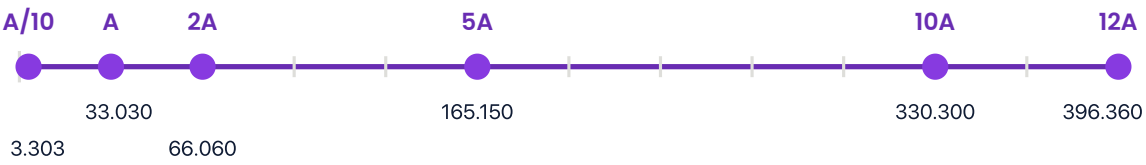
- **Kat:** Kanundaki ceza. A, aylık brüt asgari ücreti gösteriyor. A/5 asgari ücretin beşte biri, 2A iki katı.
- **2026 TL:** Katın 2026 brüt asgari ücreti 33.030 TL ile çarpımı (günlük 1.101 TL x 30).
- **Dayanak:** 5510 md. 102'nin birinci fıkrasındaki bent.
- **1/4 indirimi:** Bildirgeyi süresi geçtikten sonra kendiliğinden 30 gün içinde verip cezayı tebliğden sonraki 15 gün içinde öderseniz cezanın dörtte biri uygulanır. Sadece "Var" yazan satırlarda geçerli. Ayrıntısı 5. bölümde.

Kat kanun değişmedikçe aynı kalır. TL tutarı 2027'de yeni asgari ücretle değişir.

Kat × **33.030 TL** = **2026 TL**

33.030 TL: 2026 aylık brüt asgari ücret (A)

TABLOLARDAKİ KATLAR



TL karşılıkları 2026 için; en küçük kat A/10, en büyük kat 12A.

Tablo 1: Bildirge Cezaları

Fiil	Kat	2026 TL	Dayanak	1/4 İndirimi
İşe giriş bildirgesini süresinde ya da usulüne uygun vermemek, sigortalı başına	A	33.030	(a)-1	Var
Verilmeyen işe giriş bildirgesinin denetim, mahkeme kararı ya da kamu kurumu bilgisiyle ortaya çıkması, sigortalı başına	2A	66.060	(a)-2	Yok
Aynı işyerinde, bu tespitten sonraki bir yıl içinde yeniden tespit, sigortalı başına	5A	165.150	(a)-3	Yok
İşyeri bildirgesini vermemek ya da geç vermek: kamu idaresi ya da bilanço esasına göre defter tutan	3A	99.090	(b)-1	Var
Aynı fiil: diğer defterleri tutan	2A	66.060	(b)-2	Var
Aynı fiil: defter tutmakla yükümlü olmayan	A	33.030	(b)-3	Var
İşten ayrılış bildirgesini süresinde ya da usulüne uygun vermemek, sigortalı başına	A/10	3.303	(j)	Var

İşten ayrılış cezasında bir takvim ayında işlenen fiillerin toplamı, defter ve belgeleri ibraz etmeme cezasını geçemez. Denetimle tespit edilen işe giriş cezalarında 1/4 indirimi yok, çünkü kanun bu indirimi denetime ve mahkeme kararına dayanan cezaların dışında tutuyor.

Tablo 2: Aylık Beyanname Cezaları

Fiil	Kat	2026 TL	Dayanak	1/4 İndirimi
Asıl MPHB'yi vermemek, eksik ya da geç vermek, sigortalı başına (en çok 2A)	A/5	6.606	(m)-1	Yok
Ek MPHB, sigortalı başına (en çok 2A)	A/8	4.128,75	(m)-2	Yok
Ek MPHB'nin SGK tarafından re'sen düzenlenmesi, sigortalı başına (en çok 2A)	A/2	16.515	(m)-3	Yok

Fiil	Kat	2026 TL	Dayanak	1/4 İndirimi
Denetimle tespit: kamu idaresi ya da bilanço esasına göre defter tutan, sigortalı başına (en çok 3A)	A	33.030	(m)-4-a	Yok
Denetimle tespit: diğer defterleri tutan, sigortalı başına (en çok 2A)	A/2	16.515	(m)-4-b	Yok
Denetimle tespit: defter tutmakla yükümlü olmayan, sigortalı başına (en çok A)	A/3	11.010	(m)-4-c	Yok
Denetimle tespit: sadece prime esas kazancın eksik bildirilmesi	Eksik kazanç kadar, A/10 ile 2A arası	3.303-66.060	(m)-4-ç	Yok
Meslek adı ve kodunu gerçeğe aykırı bildirmek, sigortalı başına (işyeri başına en çok A)	A/10	3.303	(n)	Yok

Tavanlar: 2A = 66.060 TL, 3A = 99.090 TL.

> ⚠ **"Sigortalı Başına" ve "En Çok"**
>
> Aylık beyanname cezaları sigortalı sayısıyla büyür, ama bir tavana çarpar. Tavan her işyeri için ayrı işler; kanun (m) bendinde cezayı "her bir işyeri için" tanımlıyor. Birden çok işyeri sicil numaranız varsa aynı ay geç kalan her işyeri için ayrı bir ceza ve ayrı bir tavan hesaplanır.

Tablo 3: Defter, Belge ve Denetim Cezaları

Fiil	Kat	2026 TL	Dayanak	1/4 İndirimi
Yazılı ihtara rağmen defter ve belgeleri 15 gün içinde ibraz etmemek: bilanço esasına göre defter tutan	12A	396.360	(e)-1	Yok
Aynı fiil: diğer defterleri tutan	6A	198.180	(e)-2	Yok

Fiil	Kat	2026 TL	Dayanak	1/4 İndirimi
Aynı fiil: defter tutmakla yükümlü olmayan	3A	99.090	(e)-3	Yok
İbraz edilen defter kayıtlarının geçersiz sayılması, her takvim ayı için	A/2	16.515	(e)-4	Yok
Zorunlu unsurları eksik ücret bordrosu, her geçersiz bordro için	A/2	16.515	(e)-5	Yok
Denetim ve soruşturma görevini engellemek	5A	165.150	(ı)-1	Yok
Cebir ve tehditle engellemek (ayrıca Türk Ceza Kanunu md. 265/2)	10A	330.300	(ı)-2	Yok
SGK'nın md. 100'e göre istediği bilgi ve belgeyi vermemek	5A	165.150	(i)	Yok
Aynı bilgi ve belgeyi geç vermek	2A	66.060	(i)	Yok
Geçici iş göremezlik ödeneği için istenen bildirimi süresinde ve elektronik ortamda yapmamak, sigortalı başına	A/10	3.303	(i)	Yok
Aynı bildirimi hiç yapmamak, sigortalı başına	A/2	16.515	(i)	Yok

Ücret bordrosunda bulunması zorunlu unsurlar: işyeri sicil numarası, bordronun ilişkin olduğu ay, sigortalının adı soyadı ve sosyal güvenlik sicil numarası, ücret ödenen gün sayısı, ücret, ödenen tutar ve sigortalının imzası. Ücret makbuzla ya da bankadan ödendiyse imza aranmıyor. Bilanço esası, işletme hesabı ve defter tutmama ayrımı ise işletmenizin 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'na göre tuttuğu defter türünden geliyor; mali müşaviriniz bunu bilir.

Üç Hesap

İŞE GİRİŞ BİLDİRGESİ, SİGORTALI BAŞINA

33.030 TL

Bildirge geç verildi ya da usule aykırı

66.060 TL

Bildirgenin verilmediği denetimde ortaya çıktı

165.150 TL

Bir yıl içinde aynı işyerinde yeniden tespit edildi

Geç kalmış bir bildirgeyi denetimden önce vermek, sigortalı başına cezayı yarıya indiriyor.

Üç örnek de kurgu.

MPHB Bir Ay Geç Verildi

Asıl beyanname, sigortalı başına	**33.030 / 5 = 6.606 TL**
Beyannamedeki sigortalı sayısı	**12**
Tavansız hesap	**12 x 6.606 = 79.272 TL**
Tavan	**2 x 33.030 = 66.060 TL**
Kesilecek ceza	**66.060 TL**

İşe Giriş Geç, Bildirim Kendiliğinden

Varsayım Bildirge çalışan başladıktan 12 gün sonra, denetimden önce verildi; ceza tebliğden sonraki 10. günde ödendi

Ceza	**33.030 TL**
Uygulanan oran	**dörtte bir**
Ödenecek tutar	**33.030 / 4 = 8.257,50 TL**

Aynı Ceza, Peşin Ödeme

Varsayım Bildirge süresinden 40 gün sonra, denetimden önce verildi; 30 gün geçtiği için dörtte bir indirimi yok. Ceza tebliğden sonraki 7. günde, itiraz edilmeden ödendi

Ceza	**33.030 TL**
Tahsil edilen oran	**dörtte üç**
Ödenecek tutar	**33.030 x 3 / 4 = 24.772,50 TL**

Diğer Cezalar ve Sonuçlar

4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'ndaki (KVKK) idari para cezaları her yıl yeniden değerleme oranıyla artıyor (5326 sayılı Kabahatler Kanunu md. 17/7).

İş kazası ve meslek hastalığını geç bildirmenin cezası da md. 102'de ayrı bir bent olarak yok, ama kanun ikisine başka sonuçlar bağlıyor. İş kazası süresinde bildirilmezse, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverenden tahsil edilir (5510 md. 21). Meslek hastalığını süresinde bildirmeyen işverene, SGK'nın bu durum için yaptığı masraflar ve ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir (5510 md. 14). İş kazasını ve meslek hastalığını SGK'ya bildirmemenin 6331 sayılı Kanun'da ayrıca bir idari para cezası var.

SGK denetiminde ya da ihaleli işler ve özel bina inşaatları için düzenlenen mali müşavir raporunda eksik işçilik tespit edilirse, eksiğin mal edildiği her ay için 2A (2026'da 66.060 TL) ceza kesilir (5510 md. 59 ve 102/1-(d)).

05

BÖLÜM 5

Ceza Gelirse: İndirim, İtiraz ve Aylık Kontrol Listesi

Ceza size tebliğ edildiği gün 15 günlük bir süre başlıyor. Bu süre içinde cezanın dörtte üçünü peşin ödemek, SGK'ya itiraz etmek ya da hiçbir şey yapmamak arasında seçim yapıyorsunuz.

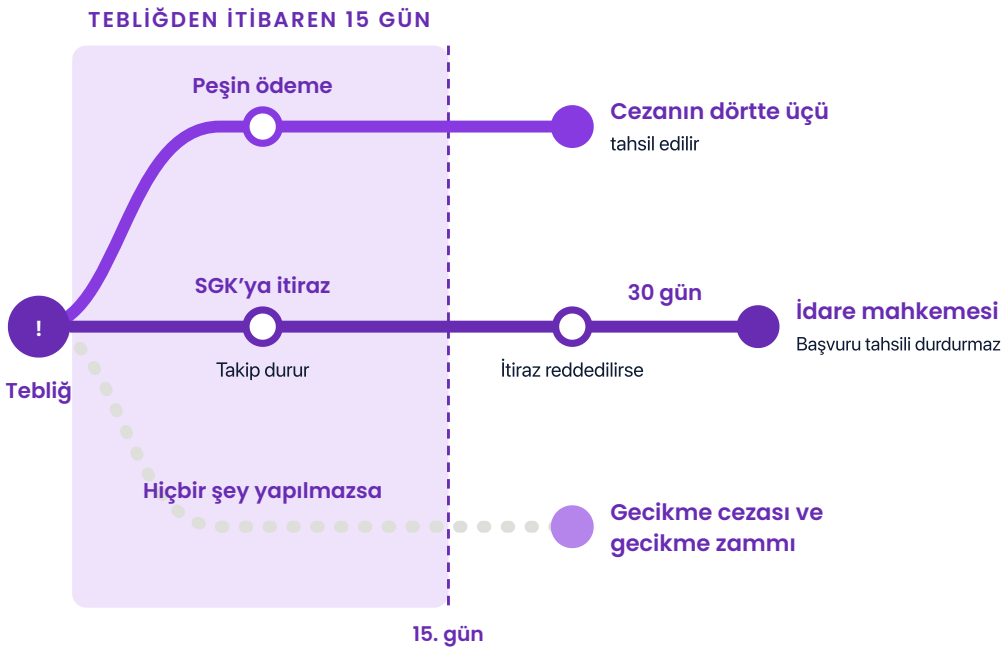
İki Ayrı İndirim

Kanunda birbirine karıştırılan iki indirim var:

	Kendiliğinden Bildirim	Peşin Ödeme
Ne kadar ödersiniz?	Cezanın dörtte biri	Cezanın dörtte üçü
Şartı	Bildirge süresi geçtikten sonra 30 gün içinde kendiliğinden verilir, ceza tebliği izleyen günden itibaren 15 gün içinde ödenir	Ceza tebliğden itibaren 15 gün içinde, SGK'ya itiraz etmeden ya da yargıya gitmeden ödenir
Hangi cezalar?	Sadece (a), (b), (g), (h) ve (j) bentleri; işveren için işe giriş, işyeri bildirgesi ve işten ayrılış	Bütün md. 102 cezaları
Denetimle tespitte	Uygulanmaz	Uygulanır
Dayanak	5510 md. 102, 2. fıkra	5510 md. 102, peşin ödeme fıkrası

İki indirimin aynı cezada birlikte uygulanıp uygulanamayacağını kanun açıkça söylemiyor. Böyle bir durumda uygulamayı SGK'ya ya da bir uzmana sorun.

İtiraz Yolu



- **Tebliğden itibaren 15 gün:** Cezayı öder ya da SGK'ya itiraz edersiniz. İtiraz takibi durdurur.
- **İtiraz reddedilirse:** Ret kararının tebliğinden itibaren 30 gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirsiniz. Bu sürede başvurmazsanız ceza kesinleşir.
- **Mahkemeye başvurursanız:** Başvuru cezanın takip ve tahsilini durdurmaz.
- **Peşin ödediyseniz:** Kanuna göre peşin ödeme, cezaya karşı yargı yoluna başvurma hakkınızı etkilemez. Ama kanun indirimi SGK'ya itiraz etmeden ya da yargıya gitmeden önce yapılan ödemeye bağlıyor.
- **Hiçbir şey yapmazsanız:** 15 gün içinde ödenmeyen ceza, 5510 md. 89'a göre hesaplanan gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte tahsil edilir.

Cezalar fiilin işlendiği tarihten itibaren 10 yıllık zamanaşımına tabi. Kanunda hüküm olmayan konularda 5326 sayılı Kabahatler Kanunu uygulanıyor.

Ceza Bildirimi Bitirmez

Cezayı ödemek, eksik bildirgeyi verme yükümlülüğünü kaldırmaz (5510 md. 102). Ödemeyi yaptığınız gün eksik işe giriş, işten ayrılış ya da beyannameyi de gönderin.

Karar Vermeden Önce Dört Soru

CEZA GELDİĞİNDE

Hata gerçekten bizde mi?

Bildirgenin gönderim kaydını, tarihini ve hangi işyeri sicil numarasından gittiğini kontrol edin. Gönderim kaydı sizdeyse ve süre içindeyse itiraz için güçlü bir dayanağınız olabilir.

Tutar doğru mu?

Kat, sigortalı sayısı ve tavanı tek tek hesaplayın. Aylık beyanname cezalarında tavanın işyeri başına uygulanıp uygulanmadığına bakın.

İndirim kapsamında mı?

Ceza işe giriş, işyeri bildirgesi ya da işten ayrılış için mi ve bildirgeyi denetimden önce kendiliğinizden mi verdiniz? Evetse dörtte bir yolunu, değilse peşin ödemeyi değerlendirin.

İtiraz için sağlam bir gerekçe var mı?

Gerekçeniz zayıfsa 15 günü itirazla geçirmek peşin ödeme indirimini kaybettirir. Güçlüyse itiraz takibi durdurur.

Aylık Kontrol Listesi

Olay Anında

- Yeni çalışan için işe giriş bildirgesini çalışan başlamadan gönderin.
- Meslek kodunun fiilen yapılan işle aynı olduğunu kontrol edin.
- Ayrılan çalışanın bildirgesini 10 gün içinde, fesih belgesiyle aynı kodla verin.
- İş kazasını kolluğa hemen, SGK'ya 3 iş günü içinde bildirin.
- Meslek hastalığını öğrendiğiniz günden itibaren 3 iş günü içinde bildirin.
- Son çalışan da ayrıldıysa 15 gün içinde SGK'ya bildirin.

Her Ay, 26'sından Önce

- Eksik günü olan her çalışanın kodunu ve belgesini kontrol edin.
- Eksik gün belgelerini dosyalayın; SGK isterse ibraz edeceksiniz.
- Prime esas kazançtaki küçük farkları beyannameden önce düzeltin.
- SGK'nın sitesinde süre uzatma duyurusu olup olmadığına bakın.
- Beyannameyi 26'sı saat 23.59'dan önce gönderin.

Ay Sonunda ve Ceza Geldiğinde

- Primi ayın son gününe kadar ödeyin.
- Gelen ceza yazısının tebliğ tarihini takvime işleyin; 15. günü işaretleyin.
- Tutarı kat, sigortalı sayısı ve tavanla yeniden hesaplayın.
- Eksik bildirgeyi cezadan bağımsız olarak hemen verin.
- Defter ve belgeleri 10 yıl saklayın.

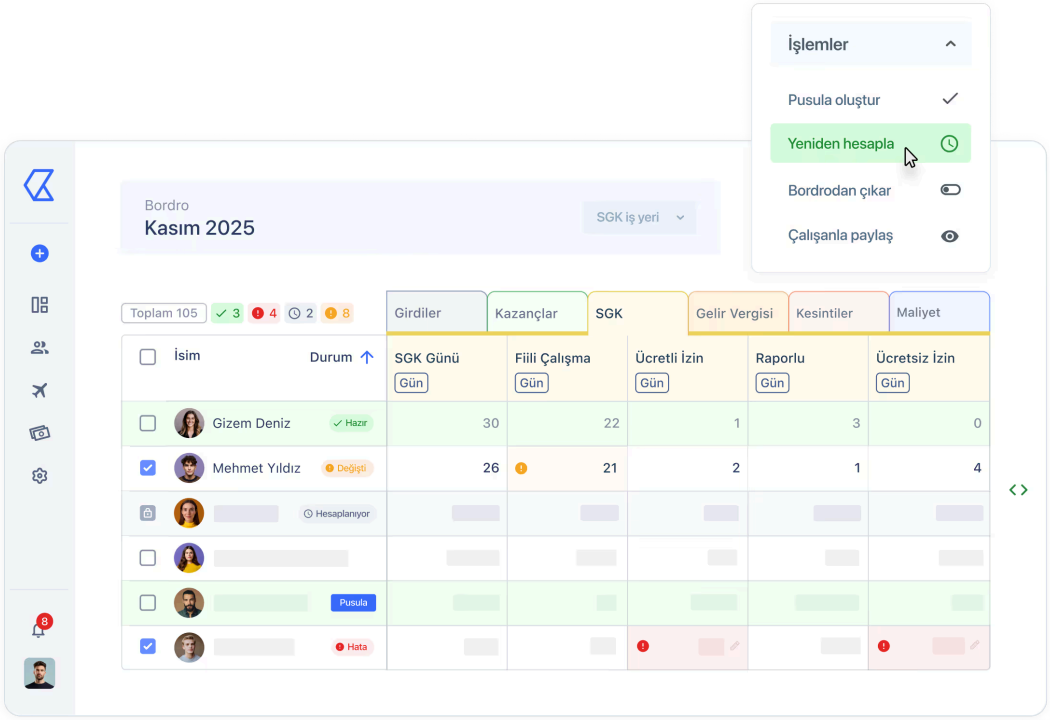
Kolay İK ile Süre Takibinden Bordroya

SGK cezalarının arkasında hep aynı veriler var: kimin ne zaman başladığı, kimin hangi nedenle ayrıldığı, ay içinde kaç gün çalışıldığı. Bu bilgiler bir tabloda, bordro başka bir programda, izinler e-postalarda durunca her ayın 26'sı yaklaşırken aynı toplama işi yeniden başlıyor.

O halde tanıştıralım. Kolay İK ile bildirimlerin dayandığı veriyi tek yerde tutun:

- Kolay İK Bordro ile işe giriş ve işten çıkış gibi SGK işlemlerinizi Kolay İK'dan çıkmadan tamamlayın.
- MUHSGK raporunuzu Kolay İK Bordro'nun hazır raporları arasından alın.
- Prim, fazla mesai ve eksik gün bilgilerini ayrı tablolarda takip etmeyin; ay içindeki değişiklikler bordroya anlık yansısın.
- Kolay İK Personel Yönetimi uygulamasıyla özlük dosyalarını tek yerde saklayın; çalışanın işe girişinden çıkışına kadar bütün bilgilere ulaşın.

Bu takibi dosyalar arasında kurmak zorunda değilsiniz, kolayı var!



Kolay İK ile Tanışın

SGK bildirimlerinizi bordro ve özlük verisiyle birlikte nasıl yönetebileceğinizi görmek için ücretsiz demo talep edin.

Ücretsiz Demo Talep Edin →



kolay ik

© 2026 Kolay Yazılım A.Ş. · iletisim@kolayik.com

Kaynakça

1. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, md. 8, 9, 11, 13, 14, 21, 59, 86, 88, 89, 102. https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf (Erişim: 23.10.2026)

2. Sosyal Güvenlik Kurumu (2026). 2026/Nisan Ayı/Dönemi Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin ve Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinin Verilme ve Ödeme Süresinin Uzatılması Hakkında Duyuru, 20.05.2026. https://www.sgk.gov.tr/duyuru/detay/2026Nisan-AyiDonemi-Muhtasar-ve-Prim-Hizmet-Beyannamelerinin-ve-Aylik-Prim-ve-Hizmet-Belgelerinin-Verilme-ve-Odeme-Suresinin-Uzatilmasi-Hakkinda-2026-05-20-02-33-45 (Erişim: 23.10.2026)

3. Sosyal Güvenlik Kurumu. İşverenin Yükümlülükleri. https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/d9d838d8-6585-40f5-bbcc-47bd43c59bb4/Isverenin-Yukumlulukleri-2022-05-15-06-17-29 (Erişim: 23.10.2026)

4. Sosyal Güvenlik Kurumu. Sigortalı İşten Ayrılış Nedenleri. https://uyg.sgk.gov.tr/SigortaliTescil/jsp/nedenleryeni.html (Erişim: 23.10.2026)

5. 4857 sayılı İş Kanunu, md. 25. https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf (Erişim: 23.10.2026)

6. Alomaliye (2012, son güncelleme 09.10.2026). SGK Eksik Gün Nedenleri ve Kodları. https://www.alomaliye.com/2012/04/17/sgk-eksik-gun-nedenleri/ (Erişim: 26.10.2026)

7. Kolay İK (2025). SGK Eksik Gün Nedenleri. https://kolayik.com/blog/sgk-eksik-gun-nedenleri (Erişim: 26.10.2026)

8. 26.12.2025 tarihli ve 33119 sayılı Resmi Gazete, Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı (2025/1). https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/12/20251226-6.pdf (Erişim: 23.10.2026)

9. 5326 sayılı Kabahatler Kanunu, md. 17. https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5326.pdf (Erişim: 23.10.2026)

10. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md. 14, 26. https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf (Erişim: 26.10.2026)

11. Kolay İK. Bordro. https://kolayik.com/bordro-yazilimi (Erişim: 23.10.2026)

12. Kolay İK. Personel Özlük Yönetimi. https://kolayik.com/personel-ozluk-yonetim-programi (Erişim: 23.10.2026)