

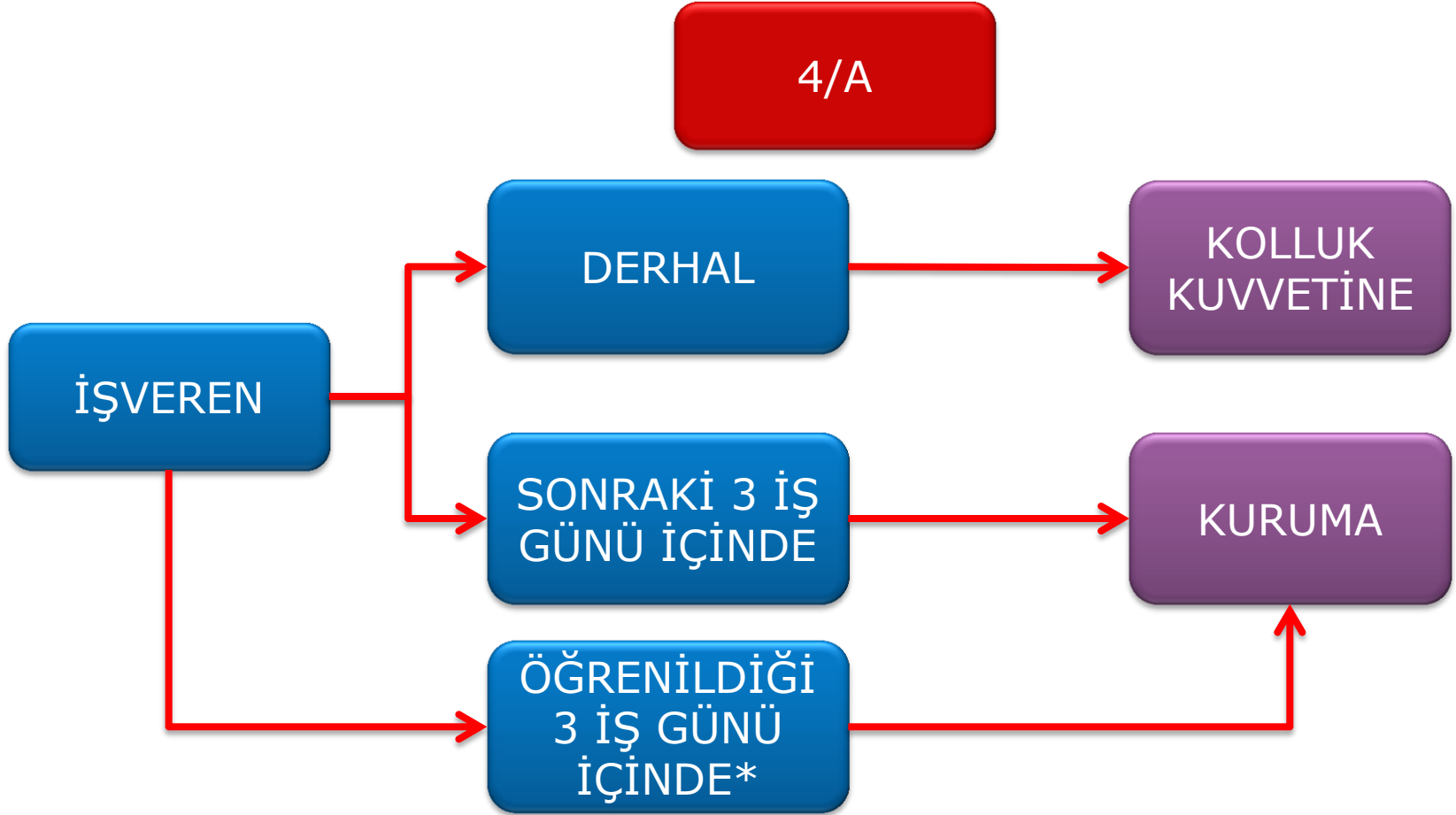


SOSYAL GÜVENLİK KURUMU



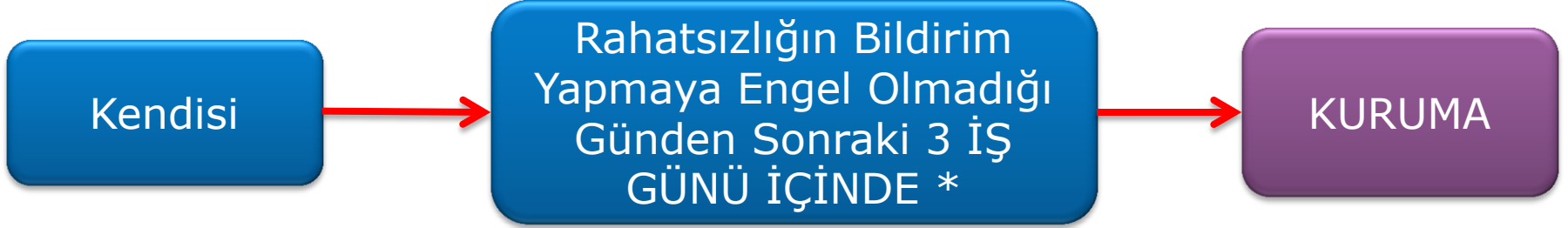
Kısa vadeli sigorta kolları uygulamaları
29/09/2016 TARİHLİ VE 2016 /21 SAYILI GENELGE

09.03.2017 TARİHLİ VE 2017/11 SAYILI GENELGE
(2016/21 Sayılı Genelgede Değişiklik)



* İŞVERENİN KONTROLÜ DIŞINDA BİR YERDE MEYDANA GELEN KAZALARDA, VAKANIN ÖĞRENİLDİĞİ GÜNDEN İTİBAREN 3 İŞ GÜNÜ İÇİNDE BİLDİRİLİR.

4/1(b)



*** 1 ayı
geçemez**

İDARİ İZİN VE MALİ TATİL

-İdari izinler resmi tatiller kapsamında değildir, bu nedenle bildirim sürelerini uzatmazlar. Örneğin iş kazası bildiriminin son gününün idari izne rastlaması durumunda, süre idari izin kadar uzamayacaktır. İdari izne denk gelen bu son günde bildirim yükümlülüğü devam edecektir.

-5604 sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanuna göre iş kazası ve meslek hastalığı bildirimini mali tatil kapsamında girmedüğinden yükümlülük süresi uzamamaktadır. Bildirim yükümlülüğü 5510 sayılı Kanunda belirlenen sürede yerine getirilmelidir.

**4(a)-
İŞVERENİ**

Sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrendiği veya bu durumun kendisine bildirildiği günden başlayarak **3 iş günü**

**SOSYAL
GÜVENLİK
KURUMUNA**

**İKMH Bildirgesi
Manuel->17.00
Elektronik->23.59**

(Kurum Sağlık Kurulu kararı gerekli!!)

**4(b)-
KENDİSİ**

Durumun öğrenildiği günden itibaren **3 iş günü**

İş kazası - süreler

10.9.2015
Perşembe

11.9.2015
Cuma

13.9.2015
Pazar

15.9.2015
Salı

İş
kazası
tarihi

SHS'ye
intikal
tarihi

İŞVEREN
(Kazadan
sonraki 3.
iş günü)



Meslek hastalığı- Süreler

7.9.2015
Pazartesi



YETKİLİ
SHS'nin
meslek
hastalığı
tanısı

8.9.2015
Salı



İŞVERENİN
meslek
hastalığını
öğrendiği
tarih

10.9.2015
Perşembe



İŞVEREN
(Öğrendiği
tarihten
itibaren 3
iş günü)



İş kazası vakaları

İş kazası ve meslek hastalığı
bildirim formu



Doğrudan, kargo veya posta
yolu ile Kuruma bildirilebilir.

Elektronik ortamda Kuruma
bildirim yapılır.



*Adi posta ile yapılan bildirimlerde Kurum kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta, ALO POST ve PTT Kargo ile yapılan bildirimlerde postaya verilmiş tarihi esas alınacaktır.

6331/ md.
26/1(e)

İKMH bildirimini yapmayan

10 dan az çalışanı olan işverene

2017 için 2.702,00 TL

2018 için 3.092,00 TL

İPC öngörülmüştür.

Bu miktar çalışan sigortalı sayısına ve tehlike sınıfına göre artmaktadır.

Sigortalının ücretsiz izinli olması halinde onuncu günden başlanarak sigortalılık niteliği yitirilmiş sayılır.

ÖRNEK :

- 02/2018 döneminde 27 gün prim yatmış , eksik gün nedeni '21 - diğer ücretsiz izin'**
 - 15.03.2018 – 24.03.2018 tarihleri arasında istirahatli (03/2018 için eksik gün nedeni 12 – birden fazla) 03/2018 için puantaj kaydı gerekir. Çünkü 01.03.2018 – 14.03.2018 tarihleri arası ücretsiz izinli olup olmadığının görülmesi gerekir.**
-

ÖRNEK :

- 12/2017 döneminde 30 gün prim yatmış
 - 01.01.2018 tarihinde ücretsiz izine ayrılmış.10.01.2018 tarihinde sigortalılık niteliği sona erdiğinden 01.01.2018 – 09.01.2018 tarihleri arasındaki istirahat raporları ödenir.
 - Ancak, 10.01.2018 (dahil)'den sonra aldığı istirahat raporları ödenememektedir.
-

Analık Raporları

Analık raporlarında müstahaklığın ve kazancın hesabında esas alınacak tarih «**Çalışır rapor süresi sonu ödeme başlangıç tarihi**» dir.

Vaka	: ANALIK
Rapor Durumu	: Doğum öncesi analık (Çalışır - Aktarma Var)
Ayakta R.BaşTar	: 28-10-2016
Ayakta R.BitTar	: 21-12-2016
İş Başı Kontrol Tarihi	: 22-12-2016
Gebelik Tipi	: Tekil Gebelik
Bebek Doğum Tarihi	: 2016-12-23
Çalışır rapor süresi sonu ödeme başlangıç tarihi	: 2016-12-02
İşveren Onay Baş.Tar.	: 2016-12-02

Diğer Eksik Gün Nedenleri

İlgili Kanunları gereği verilmiş olan ücretsiz izin halleri ile grev ve lokavt dışında kalan eksik gün nedenlerinde ilgili ay için sıfır gün sıfır kazanç bildirilmesi durumunda, en son bildirilen primin ilişkin olduğu tarihi takip eden onuncu günden itibaren sigortalılık niteliği yitirilmiş olduğundan bu sürelerde alınan istirahat raporlarına geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir.

Diğer Eksik Gün Nedenleri



Eksik gün nedenlerinin bildirildiği ayda bir gün dahi kazanç bildirilmesi halinde, sigortalılık niteliği yitirilmemiş olduğundan bu ayda alınan istirahat raporlarına geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

Diğer Eksik Gün Nedenleri

Örnek: Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalı için işvereni tarafından 2017/Ocak ayı için 10 günlük prim bildirilmiştir. Bu sigortalı, 27/01/2017 tarihinde başlayan istirahat raporu almıştır. Söz konusu sigortalının hizmet akdi devam ettiği için aldığı rapor için geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

İşten Çıkıştan Sonra Alınan Devam Raporları HASTALIK

Örnek-1: 01/03/2018 – 30.03.2018 tarihlerinde hastalık vaka türünden 30 günlük istirahat raporu verilmiştir.

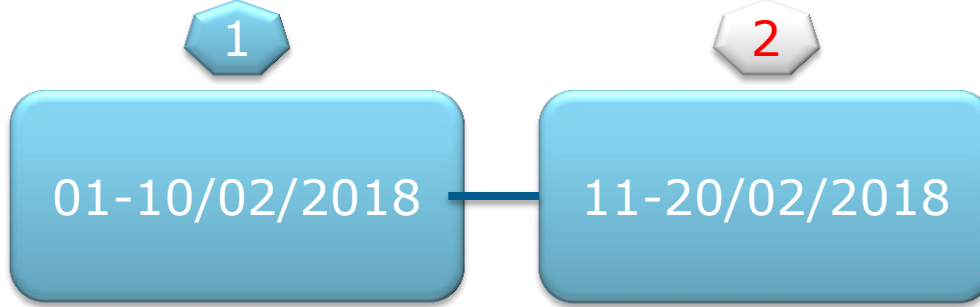
Sigortalı, istirahati devam ederken 08/03/2018 tarihinde işten ayrılmıştır. İşten ayrıldıktan sonraki + 9 güne kadar 17.03.2018 tarihine kadar GİÖ ödenir.

İşten Çıkıştan Sonra Alınan Devam Raporları İŞ KAZASI

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası yönünden işten ayrılışı takip eden günden itibaren kişinin sigortalılığı sona ermiş olduğundan, işten ayrılış tarihini takip eden günden itibaren alınan iş kazası (meslek hastalığı) vaka türündeki istirahat raporlarına nüks olsa dahi geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir.

Benzer şekilde, işten ayrılış tarihini takip eden günden itibaren başlayan iş kazası (meslek hastalığı) vaka türündeki devam raporlarına da geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir.

İşten Çıkıştan Sonra
Alınan Devam Raporları
İŞ KAZASI



11/02/2018
işten çıkış



2 sıra numaralı devam raporunun işten ayrılış tarihinden sonra alınmış olması nedeniyle söz konusu devam raporuna geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir.

İşten Çıkıştan Sonra
Alınan Devam Raporları
ANALIK



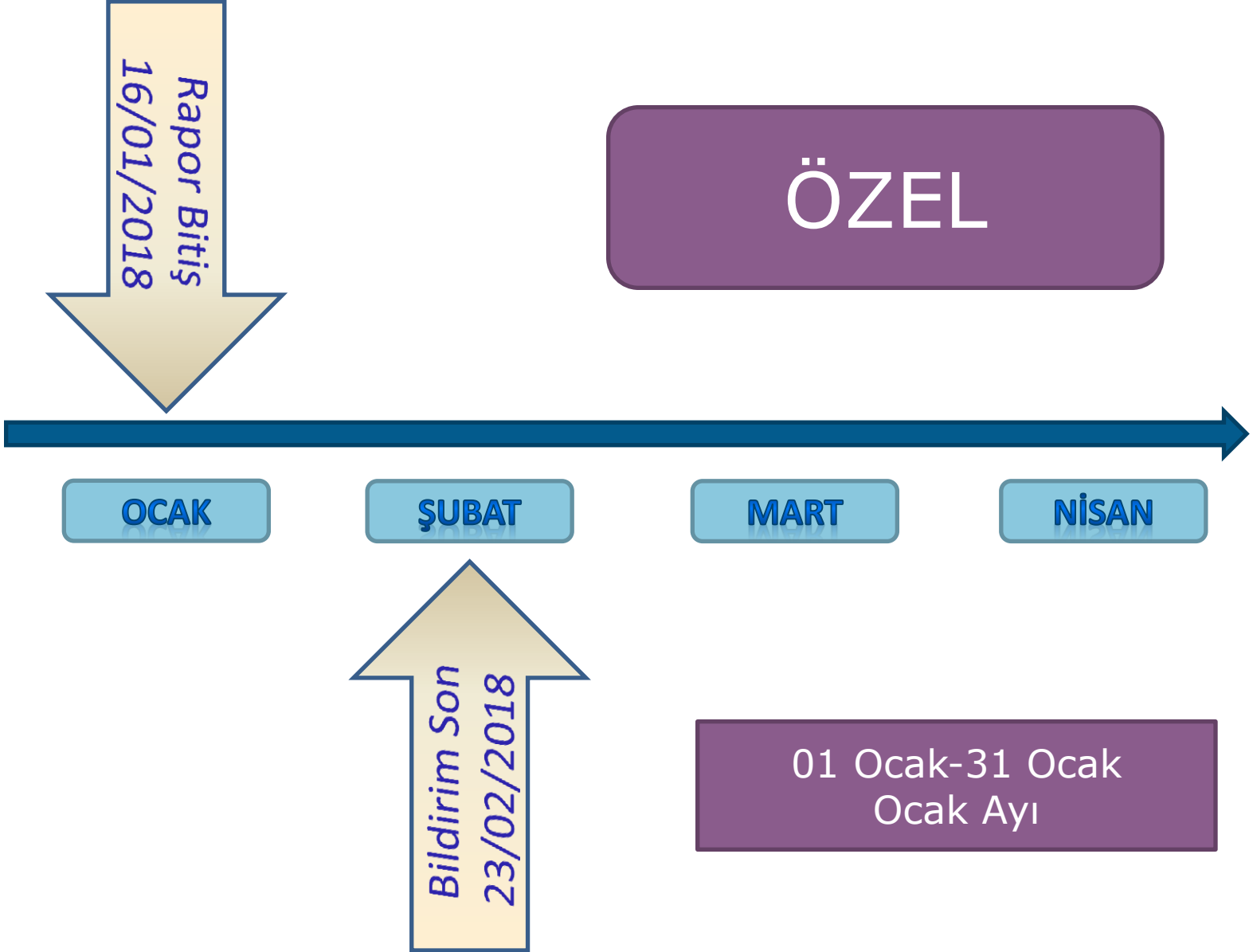
08/11/2017
işten çıkış



İşten çıkıştan sonraki + 9 güne kadar (17.11.2017) ödeme yapılır.

Çalışılmadığına Dair Bildirim Süresi

İstirahat süresinin bitim tarihinin içinde bulunduğu aya ait aylık prim hizmet belgesinin verileceği son tarihteki gün sonuna kadar elektronik ortamda Kuruma gönderilmesi zorunludur.



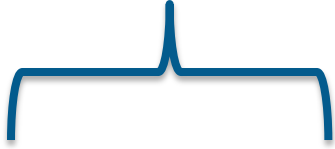
12-
Birden
Fazla

Tek başına YETERLİ DEĞİLDİR.
İlgili ayda «Kutucuk» işaretlenmeli ya da ÇDBGE
ile bildirim yapılmalıdır.



İstirahat döneminde eksik gün nedeni süresi ile istirahat süresi aynı olmak zorunda değildir.
10 günlük istirahati için 01-İstirahat bildirilen sigortalıya 25 gün prim bildirilmiş olabilir. Bu durum sigortalının çalıştığı anlamına gelmez.

Birden Fazla Aya Sarkan Raporlar



Ağustos

Eylül

Ekim

Kasım

Aralık

Ocak

Eylül ayında 01-İstirahat Yeterli mi?

EVET

Her İki ayda 01-İstirahat-Kutucuk Gerekli mi?

HAYIR

Sadece Ağustos ayında 01-İstirahat Yeterli mi?

HAYIR

Ay İçinde Başlayıp Biten
Birden Fazla Rapor



Eylül ayında 01-İstirahat/Kutucuk Yeterli mi?

EVET

ÇDBGE ile her rapor için Ayrı Ayrı Bildirim Gerekli mi? EVET

İDARİ İZİN VE MALİ TATİL

-İdari izinler resmi tatiller kapsamında değildir, bu nedenle bildirim sürelerini uzatmazlar. Çalışılmadığına dair bildirim süresi de idari izin nedeniyle uzamamaktadır.

-Çalışılmadığına dair bildirim süresi APHB verme süresine bağlandığından ve mali tatil dönemlerinde bu süre uzatıldığından, mali tatil nedeniyle uzayan sürelerde yapılan bildirimler yasal süresinde yapılmış kabul edilecektir.

1

ÇALIŞILMADIĞINA DAİR BİLDİRİM GİRİŞ
EKRANI ELEKTRONİK BİLDİRİM

2

ÇDBGE MANUEL BİLDİRİM

3

APHB EKSİK GÜN NEDENİ 01-İSTİRAHAT

4

APHB «İSTİRAHAT SÜRESİNDE
ÇALIŞMAMIŞTIR» KUTUCUĞU

GEÇ BİLDİRİM ÖRNEK

23/03/2018
Bildirim Son
Tarihi

31/03/2018
İPC Tebligatı
Posta Tarihi

27/03/2018
İşveren Bildirim
Tarihi

İPC hiç bildirim yapılmamış olarak asgari ücretin yarısı tutarında gönderildiyse de işveren tarafından tebligat postaya verilmeden önce bildirim yapıldığından, geç bildirim yapılmış kabul edilecek ve ceza 1/10'a indirilecektir.

GEÇ BİLDİRİM ÖRNEK-2

23/03/2018
Bildirim Son
Tarihi

27/03/2018
İPC Tebligatı
Posta Tarihi

31/03/2018
İşveren Bildirim
Tarihi

İşveren İPC tebligatı postaya verildikten sonra bildirim yaptığından, hiç bildirim yapılmamış sayılacak ve ceza asgari ücretin yarısı olarak uygulanacaktır.

1

-Yatarak Tedavi Süreleri

2

-Hastalık Vaka Türünde 1 ve 2 günlük Raporlar
(Rapor sıra numarası 1'den büyük olanlarda bildirim aranır.)

3

-Müstahaklık Şartlarını Taşımayan Raporlar

4

-İşten Çıkış Sonrası Süreler
(Yeni işe girilmesi durumunda yeni işyerinden bildirim aranır.)

☐ kterzioglu@sgk.gov.tr

☐ sakar2@sgk.gov.tr

☐ 0 286 263 13 13 (dahili 1035 – 1038)

TEŞEKKÜRLER
