

Suudi Arabistan

Bordro & İstihdam Mevzuatı Rehberi

2026 Sürümü · Son güncelleme Haziran 2026

İş Kanunu (Kraliyet Kararnamesi M/51, 2025 değişiklikleriyle) · Yeni GOSİ Sistemi (3 Temmuz 2025)

Genel Bakış

Suudi Arabistan'da istihdam için referans rehberi

Suudi Arabistan, vergisiz maaş ortamını Körfez'in en aktif biçimde reform edilen işgücü ve sosyal sigorta çerçevesiyle birleştirir. Kişisel gelir vergisi yoktur, buna karşın işverenler çalışma saatleri, izinler, GOSİ primleri, Mudad ile ücret koruması, hizmet sonu tazminatı ve Saudileştirme için tanımlı yükümlülükler taşır. Her iş sözleşmesi Qiwa üzerinde dijital olarak kaydedilmeli, yerelleştirme performansı ise Nitaqat ile sürekli ölçülür.

2026 bordrosunu iki yapısal değişiklik şekillendirir: 3 Temmuz 2025'te yürürlüğe giren ve her Temmuz kademeli olarak artan yeni GOSİ prim sistemi ile 2025 İş Kanunu değişiklikleriyle uzatılan deneme süresi ve annelik hakları. Her ikisi de sonraki bölümlerde ele alınmaktadır.

0%	48 ^s	22%	4.000 SAR
KİŞİSEL GELİR VERGİSİ	AZAMİ HAFTALIK SÜRE	YENİ GOSİ TOPLAM · TEM 2025-HAZ 2026	SUUDİ ASGARİ ÜCRETİ

BU REHBER NELERİ KAPSIYOR

I	Şirket Kurma & Temel Platformlar	Yasal varlık türleri, Bölgesel Genel Merkez muafiyeti ve Qiwa, Mudad, GOSİ platformları.
II	Çalışma Saatleri & İzinler	Çalışma saatleri, fazla mesai ve yıllık, hastalık, annelik ile diğer yasal izin rejiminin tamamı.
III	Sosyal Güvenlik – GOSİ	2024 öncesi / sonrası ikili prim sistemi, yabancı çalışan kuralları ve prim matrahı.
IV	Hizmet Sonu Tazminatı & WPS/Mudad	Fesih ile istifada EOSB farkı ve Mudad bordro işlemleri.
V	İşe Alış, İşten Ayrılış & Yabancı Maliyetleri	Deneme, ihbar, ayrılış adımları ve kişi başı düzenli yabancı çalışan katkıları.
VI	Saudileştirme – Nitaqat	Bant sonuçları, 26 haftalık hareketli ölçüm ve 2026 kota değişiklikleri.
VII	Pratik Notlar	En yaygın ve en maliyetli Suudi bordro hatalarını önleyen kontroller.

I

Şirket Kurma & Temel Platformlar

Yabancı işverenler yerel bir şirket ya da Temsilci İşveren (EOR) üzerinden faaliyet gösterebilir. Faaliyete başlamak için Genel Yatırım Otoritesi (MISA) aracılığıyla yabancı yatırım lisansı gereklidir. Limited şirket en yaygın yatırım aracıyken, Bölgesel Genel Merkez kuran çok uluslu şirketler on yıllık Saudileştirme muafiyeti ve sınırsız yabancı çalışma vizesi kazanır. Hangi yol seçilirse seçilsin, günlük bordro uyumunu dört devlet platformu yönetir.

YASAL VARLIK TÜRLERİ

YAPI	NE ZAMAN KULLANILIR
Limited Şirket (LLC)	En yaygın yabancı yatırım yapısı
Anonim Şirket (JSC)	Halka arz veya stratejik ortaklıklar
Şube (Branch Office)	Yabancı şirketin doğrudan faaliyeti
Temsilcilik	Yalnızca tanıtım; ticaret yapamaz
► Bölgesel Genel Merkez (RHQ)	10 yıl Saudileştirme muafiyeti + sınırsız yabancı çalışma vizesi
EOR	Yerel varlık olmadan GOSI, İqama sponsorluğu, WPS ve iş hukuku yükümlülüklerini üstlenir

DİJİTAL UYUM PLATFORMLARI

PLATFORM	İŞLEV
Qiwa	İş sözleşmesi kaydı ve Nitaqat takibi. Tüm sözleşmeler buraya yüklenmek zorundadır; kaydedilmeyen sözleşmeler yasal olarak geçersizdir (2026).
Mudad (WPS)	Maaş Bilgi Dosyası (SIF) yükleme ve ücret ödeme takibi.
GOSI Portalı	Sosyal sigorta kaydı ve prim bildirimi.
Musaned	Ev işçisi maaş ödemeleri (Ocak 2026'dan itibaren zorunlu).

Platform katmanı neden önemli

Sözleşme, ücret ve sosyal sigorta verileri Qiwa, Mudad ve GOSI arasında uyumlu olmalıdır. Bir platformdaki maaş veya pozisyon değişikliğinin diğerlerine yansıtılmaması, geriye dönük cezaların yaygın bir kaynağıdır.

II

Çalışma Saatleri & İzinler

İş Kanunu çalışma haftasını 48 saat ve günde sekiz saatle sınırlar, Ramazan ayında saatleri azaltır ve yıllık, hastalık, annelik ile geniş bir yasal izin yelpazesini düzenler. Kullanılmayan yıllık izin, işten ayrılıştta tazminat olarak ödenir.

ÇALIŞMA SAATLERİ & FAZLA MESAI

- **Standart:** haftada azami 48 saat ve günde 8 saat; her 5 kesintisiz saat sonrasında en az 30 dakika mola; Cuma genel dinlenme günüdür.
- **Ramazan:** Müslüman çalışanlar için haftada 36 saat (günde 6 saat).
- **Fazla mesai:** temel saatlik ücretin %150'si (%50 prim); resmi tatil çalışması %150 veya telafi izni. İşveren çalışan onayını almak ve kayıt tutmak zorundadır.

YILLIK, HASTALIK & ANNELİK İZNİ

İZİN	HAK
Yıllık — 5 yıldan az	21 gün ücretli (5 yıl ve üzerinde 30 güne çıkar). Önceden ödenir; kullanılmayan bakiye işten ayrılıştta tazminat olarak ödenir (Madde 111)
Hastalık izni	İlk 30 gün tam ücret; sonraki 60 gün %75; son 30 gün ücretsiz; 120 sürekli günü aşarsa işveren feshedebilir (EOSB hakkı devam eder). Akredite sağlık raporu zorunludur (Madde 82)
► Annelik (2025)	12 hafta ücretli (10'dan artırıldı); ≥4 hafta doğum öncesi / 6 hafta zorunlu doğum sonrası; ≥3 yıl kıdemde %100, aksi hâlde %50; hasta/engelli bebekte +1 ay tam ücretli; isteğe bağlı +2 ay ücretsiz; ilk yıl günde 1 saat emzirme molası; hamilelik/annelik nedeniyle fesih yasaktır
Babalık	3 gün ücretli (Madde 113), Suudi ve yabancı çalışanlar

DİĞER YASAL İZİNLER

TÜR	SÜRE
Evlilik	5 gün ücretli
Yas (eş/anne/baba/çocuk)	3 gün ücretli
İddet (Müslüman kadın — eş ölümü)	4 ay 10 gün ücretli
Hac	10–15 gün ücretli, kariyerde bir kez (Müslüman çalışanlar, daha önce hac yapmamış)

Bordrodan önce doğrulayın

Annelik ücret oranı için kıdem eşiği (1 yıl mı, 3 yıl mı) kaynaklarda farklılık gösterir; güncel MHRSD sirküleri veya İş Kanunu Madde 151 üzerinden teyit edin.

III

Sosyal Güvenlik — GOSI

Suudi Arabistan'da kişisel gelir vergisi yoktur. Sosyal sigorta, çalışanın 3 Temmuz 2024 ilk katkı tarihine göre bölünmüş iki paralel sistem yürüten GOSI üzerinden işler. Tam emeklilik kapsamı Suudi vatandaşlarına uygulanır; yabancılar yalnızca mesleki tehlikeler dalına katkı verir, emeklilik güvenceleri ise hizmet sonu tazminatıyla karşılanır.

MEVCUT SİSTEM — 3 TEMMUZ 2024 ÖNCESİ İLK KATKI (VATANDAŞLAR)

DAL	İŞVEREN	ÇALIŞAN	TOPLAM
Emeklilik / maluliyet / ölüm	%9	%9	%18
Mesleki tehlikeler (iş kazası)	%2	—	%2
SANED (işsizlik)	%0,75	%0,75	%1,5
► Toplam	%11,75	%9,75	%21,5

YENİ SİSTEM — 3 TEMMUZ 2024 SONRASI İLK KAYIT (3 TEMMUZ 2025'TEN İTİBAREN YÜRÜRLÜKTE)

DÖNEM	İŞVEREN	ÇALIŞAN	TOPLAM
► Temmuz 2025 – Haziran 2026	%12	%10	%22
Temmuz 2026 – Haziran 2027	%12,25	%10,25	%22,5
Temmuz 2027 – Haziran 2028	%12,5	%10,5	%23
Temmuz 2028 ve sonrası (nihai)	%12,75	%10,75	%23,5

PRİM MATRAHI VE TAVANI

KALEM	DETAY
Matrah bileşenleri	Temel ücret + konut yardımı
Hariç tutulanlar	Ulaşım, fazla mesai, prim, kıdem tazminatı ve diğer değişken ödemeler
Taban / tavan	Aylık minimum 1.500 SAR · aylık maksimum 45.000 SAR
Ödeme / gecikme cezası	Her Gregoryen ayın sonunda; kalan tutar üzerinden aylık %2
► Yabancılar (tüm sistemler)	Yalnızca işveren %2 mesleki tehlikeler; emeklilik yok, güvence GOSI değil EOSB'dir

Temmuz artışı üzerine

Yeni sistem oranları 2028'e kadar her Temmuz %0,5 artar. Doğru oran her çalışanın Qiwa kaydına bağlıdır; her bordro döngüsünden önce gosi.gov.sa'dan doğrulayın.

IV

Hizmet Sonu Tazminatı & WPS/Mudad

Hizmet sonu tazminatı (EOSB) İş Kanunu Madde 84 kapsamında düzenlenir, yalnızca son temel ücret üzerinden hesaplanır ve GOSİ'den tamamen bağımsızdır. Çalışanın istifada alacağı tutar kıdeme göre kademelenir. Maaşların kendisi Mudad platformu üzerinden ödenir ve izlenir; iki ardışık gecikme otomatik yaptırım tetikler.

EOSB – İŞVEREN FESHİ

KIDEM	TAMAMLANAN YIL BAŞINA HAK
İlk 5 yıl	½ aylık temel ücret
6. yıldan sonra	1 tam aylık temel ücret

EOSB – ÇALIŞAN İSTİFASI

İSTİFADAKİ KIDEM	HAK
2 yıldan az	Yok
2 yıldan az 5 yıla kadar	İşveren feshi EOSB'sinin 1/3'ü
5 yıldan az 10 yıla kadar	İşveren feshi EOSB'sinin 2/3'ü
▶ 10 yıl ve üzeri	Tam EOSB

BORDRO İŞLEMLERİ – WPS / MUDAD

Maaşlar SAR cinsinden banka havalesiyle Mudad üzerinden ödenir; SIF, ödeme tarihinden en geç 30 gün içinde yüklenir.

Sözleşmede belirtilen ödeme tarihinden itibaren 7 gün içinde ödeme yapılır.

İki ardışık gecikme:

otomatik kırmızı bayrak; yeni izinler bloke edilir.

Üç ay ödenmezse:

çalışan işverenin onayı olmadan başka işverene geçebilir.

V

İşe Alış, İşten Ayrılış & Yabancı Maliyetleri

2025 değişiklikleri azami deneme süresini 180 güne çıkardı; süre Qiwa dijital sözleşmesinde belgelenmelidir. İhbar süresi belirsiz süreli sözleşmelerde 60 gündür ve yabancı çalışanın nihai ayrılışından önce tüm alacaklar ödenmelidir. Maaşın ötesinde işverenler aşağıdaki kişi başı düzenli yabancı çalışan katkılarını bütçelemelidir.

DENEME & İHBAR

Deneme süresi	Azami 180 gün (2025 değişikliğiyle 90'dan uzatıldı); Qiwa sözleşmesinde belgelenmelidir, aksi hâlde sıfır gün sayılır. Deneme döneminde her iki taraf 30 gün önceden bildirimle feshedebilir.
Belirsiz süreli ihbar	İşveren feshi ve çalışan istifası için 60 gün (diğer sözleşme türlerinde 30 gün).
Belirli süreli	İşverenin erken feshinde kalan süre için tazminat ödenir.
Ayrılış sonrası	Tüm alacaklar ayrılıştan önce ödenir; Qiwa ve GOSI son çalışma gününde güncellenir; İqama çıkıştan önce iptal edilir; pasaport alıkoyma yasaktır.

YABANCI ÇALIŞAN MALİYET KALEMLERİ

KALEM	MALİYET	NOTLAR
İşçi vizesi hizmet ücreti	100 SAR / yıl	Kişi başı, tüm uyruklar
Aylık expat katkısı (Nitaqat Yeşil)	700 SAR / ay	Yabancı ≤ Suudi çalışan sayısı ise
Aylık expat katkısı (uyumsuz)	800 SAR / ay	Yabancı > Suudi çalışan sayısı ise
Sanayi sektörü (geçerli lisans)	Muaf	Aralık 2025'ten itibaren kalıcı muafiyet
İqama yenileme	~650 SAR / yıl	Genellikle işveren karşılar

Asgari ücret

Suudi vatandaşları yasal olarak **4.000 SAR/ay** kazanır; bu tutar tam bir Nitaqat birimi sayılmanın tabanıdır. Yabancıların **yasal asgari ücreti yoktur**; ücret sözleşmeyle belirlenir, yalnızca 1.500 SAR'lık GOSI prim tabanına tabidir.

VI —

Saudileştirme — Nitaqat

Nitaqat, her şirketin Suudi çalışan oranını 26 haftalık hareketli ortalama ile ölçer; ortaya çıkan bant vize, izin yenileme ve devlet ihalelerine erişimi belirler. Bir Suudi vatandaşının tam Nitaqat birimi sayılması için ayda en az 4.000 SAR ödenmelidir. Nisan 2026'da devreye giren yeni aşama, 340.000'den fazla ek özel sektör yerelleştirmesini hedeflemektedir.

NİTAQAT BANDI

ETKİLERİ

Platinum / Yüksek Yeşil

Vize kotasına öncelikli erişim; hızlı lqama yenileme; tüm hükümet hizmetleri açık

Yeşil

Normal erişim; standart izin yenileme

Sarı

Kısıtlı işe alım; azaltılmış vize erişimi

► Kırmızı

Yeni izinler dondurulur; lqama yenilemesi engellenir; devlet ihalesi yasak

2026'DA DİKKAT EDİLECEKLER**Hareketli ölçüm:**

sınıflandırma tek anlık ölçüm yerine 26 haftalık hareketli ortalama dayanır.

Sektör kotaları:

Nisan 2026'da güncellendi ve mühendislik, muhasebe, pazarlama/satışta sıkılaştırıldı; faaliyet kodunuza göre güncel kotayı Qiwa.sa'dan doğrulayın.

RHQ muafiyeti:

uygun çok uluslu şirketler için 10 yıllık Saudileştirme muafiyeti ve sınırsız çalışma vizesi.

VII — Pratik Notlar

Bu rehberdeki yükümlülükler, en yaygın ve en maliyetli Suudi bordro hatalarını önleyen kısa bir kontrol listesine indirgenir. Her biri ilk bordro döngüsünden önce çözülmelidir.

Temel ücret yapılandırması

EOSB yalnızca temel ücretten hesaplanır; konut GOSI matrahına dahildir ama EOSB'ye dahil değildir. Temel bileşeni bastırmak bilinen bir denetim riskidir.

Çift GOSI sistemi

3 Temmuz 2024 öncesi ve sonrası kayıtlı çalışanlar farklı oranlara tabidir. Her çalışanın Qiwa kaydını kontrol edin ve oranları her Temmuz güncelleyin.

WPS gecikme riski

İki ardışık maaş gecikmesi tüm izin yenilemelerini bloke eder. Maaş dosyasını bankaya ödmeden en az bir iş günü önce iletin.

Qiwa sözleşmeleri

Kaydedilmeyen sözleşmeler yasal olarak geçersizdir; her ücret veya pozisyon değişikliği platforma yansıtılmalıdır.

Emeklilik yaşı farkı

Yeni Sistem çalışanları için 65; Mevcut Sistem çalışanları için kıdeme bağlı 58–65 aralığı geçerlidir.

Nitaqat birim kuralı

Bir Suudi vatandaşının tam yerleştirme birimi sayılması için ayda en az 4.000 SAR kazanması gerekir.



EOR & BORDRO YÖNETİMİ

Datassist ile MENA, Türkiye Bordro & İstihdam Süreçlerini Tek Merkezden Yönetin.

GOSI primleri, Qiwa sözleşme kaydı, Mudad/WPS bildirimi, Iqama ve Nitaqat takibi ile EOSB ve ülke içi EOR. Datassist, uluslararası işverenlerin Türkiye, Suudi Arabistan ve daha geniş MENA bölgesindeki bordro ve istihdam operasyonlarını tek merkezden yönetmesini sağlar.

[Toplantı Planlayın →](#)

7+

MENA PAZARI

1

TEK UYUM OPERASYONU

0%

KAÇIRILAN BORDRO SON TARİHİ