

Ummman

Bordro & İstihdam Mevzuatı Rehberi

2026 Sürümü · Son güncelleme Haziran 2026

İş Kanunu RD 53/2023 · Sosyal Koruma Kanunu RD 52/2023 · EOSB Ertelemesi RD 60/2025

Genel Bakış

Umman'da istihdam için referans rehberi

Umman, vergisiz maaş ortamını Körfez'in en kapsamlı iş kanunu revizyonuyla birleştirir. Kişisel gelir vergisi yoktur; buna karşın işverenlerin çalışma saatleri, genişletilen izinler, Sosyal Koruma Fonu katkıları, WPS ile ücret güvencesi, hizmet sonu tazminatı ve Omanizasyon konularında tanımlı yükümlülükleri vardır. Umman aynı zamanda işçilere sendika kurma ve toplu pazarlık hakkını açıkça tanıyan tek Körfez ülkesidir.

2026 bordrosunu iki reform şekillendirir: çalışma saatlerini, fazla mesaiyi, hastalık, annelik, babalık ve bakım iznini yeniden düzenleyen kapsamlı İş Kanunu RD 53/2023 ve yeni SPF katkı takvimi kademeli olarak yürürlüğe giren Sosyal Koruma Kanunu RD 52/2023. Üçüncü bir kararname, RD 60/2025, hizmet sonu tazminatının yerini alacak expat tasarruf fonunu erteledi. Her biri sonraki bölümlerde ele alınmaktadır.

0%	48 ^s	14,5%	182 ^g
GELİR VERGİSİ	AZAMİ HAFTALIK SÜRE	SPF İŞVEREN ORANI · 2026	AZAMİ HASTALIK İZNİ

BU REHBER NELERİ KAPSIYOR

I	Şirket Kurma & Temel Platformlar	LLC mülkiyeti, ilk günden Omanizasyon zorunluluğu, EOR seçeneği, WPS ve SPF.
II	Çalışma Saatleri & Yıllık İzin	48 saatlik hafta, Ramazan ve uzaktan çalışma, yeni fazla mesai kademeleri ve yıllık izin devri.
III	Hastalık, Annelik & Aile İzinleri	182 günlük hastalık takvimi ile genişletilen annelik, yeni babalık ve bakım hakları.
IV	Sosyal Güvenlik – SPF	Kademeli Ummanlı-vatandaş oranları ve ertelenen expat kapsam takvimi.
V	Hizmet Sonu Tazminatı – EOSB	31 Temmuz 2023 formül bölümlemesi, matrah ve tavan, örnek hesaplama.
VI	Asgari Ücret & WPS	Ummanlı ücret tabanı, zorunlu yıllık artış ve zorunlu WPS ücret bildirimi.
VII	İşe Alım, Fesih & Omanizasyon	Sözleşme sınırları, yeni toplu işten çıkarma yolu ve Omanizasyon kotaları ve cezaları.
VIII	Pratik Notlar	Umman bordrosunun en yaygın ve en maliyetli hatalarını önleyen kontroller.

I

Şirket Kurma & Temel Platformlar

Yabancı işverenler yerel bir varlık ya da bir İstihdam Kaydı Sağlayıcısı (EOR) üzerinden faaliyet gösterebilir. Sınırlı sorumlu şirket en yaygın yapıdır ve pek çok sektörde artık tam yabancı mülkiyete izin verilir. Hangi yol seçilirse seçilsin, ilk günden itibaren bir Omanizasyon zorunluluğu ile iki uyum sistemi, Sosyal Koruma Fonu ve Ücret Koruma Sistemi, günlük bordroyu yönetir.

YASAL VARLIK & İSTİHDAM YOLLARI

YOL	NE ZAMAN KULLANILIR
LLC	En yaygın yapı (Sharika Zat Mas'ouliyya Mahdouda); bazı sektörlerde %100 yabancı mülkiyet
Şube / Temsilcilik	Bakanlık onayıyla kurulur
► EOR	Yerel varlık olmadan SPF, WPS ve Omanizasyon yükümlülüklerini devralır

İLK GÜNDEN OMANİZASYON ZORUNLULUĞU

Tamamen yabancı sahipli şirketler

- en az bir Ummanlı çalışan istihdam etmek zorundadır. Kural Nisan 2024'te yürürlüğe girdi; uyum son tarihi Nisan 2025.

Ücret Koruma Sistemi (WPS):

- tüm özel sektör ücretleri yetkili Umman bankaları üzerinden ödenmelidir. Kasım 2017'den bu yana zorunlu.

Sosyal Koruma Fonu (SPF):

- Ummanlı çalışanlar işe başladıkları ilk günden itibaren kaydedilmelidir.

Bölgede bir ilk

Umman, işçilere **sendika kurma** ve **toplu pazarlık** hakkını açıkça tanıyan **tek Körfez ülkesidir** (Kraliyet Kararnamesi 113/2011). Ayrıca 2023'te bölgenin en kapsamlı iş kanunu revizyonunu (RD 53/2023) gerçekleştirdi; çalışma saatleri, fazla mesai oranları, hastalık izni, annelik, babalık ve bakım izni yeniden düzenlendi.

Platform katmanı neden önemli

Ücret, sözleşme ve sosyal sigorta verileri WPS, SPF ve İş Bakanlığı İş Platformu arasında tutarlı olmalıdır. Bir sistemdeki maaş veya pozisyon değişikliğinin diğerlerine yansıtılmaması, geriye dönük cezaların ve izin bloklarının yaygın bir kaynağıdır.

II

Çalışma Saatleri & Yıllık İzin

RD 53/2023 çalışma haftasını 48 saat ve günde sekiz saatle sınırlar; bu, eski kanundaki dokuz saatten düşürülmüştür. Ramazan ayında saatleri azaltır ve uzaktan çalışmaya açıkça izin verir. Ayrıca eski sabit fazla mesai primini kademeli oranlarla değiştirdi ve 30 günlük yıllık izin devri hakkı getirdi.

STANDART ÇALIŞMA SAATLERİ (RD 53/2023)

- **Azami:** günde 8 saat ve haftada 48 saat (eski kanundaki 9 saatten düşürüldü).
- **Ramazan:** günde 6 saat.
- **Mola:** 6 saat kesintisiz çalışma sonrası 1 saat (eski kanundaki 30 dakikadan artırıldı).
- **Uzaktan çalışma:** RD 53/2023 ile işçi-işveren mutabakatıyla açıkça mümkün.

FAZLA MESAI

TÜR	ORAN
Gündüz fazla mesai (ilk 2 saat)	Temel saatlik ücretin %125'i
Gece mesaisi (21:00–06:00)	%150
► Cuma / resmi tatil çalışması	%150 veya telafi izni

Fazla mesai üzerine

Fazla mesai oranları RD 53/2023 ile artırıldı. Eski kanunda yalnızca **%25 sabit prim** uygulanıyordu; gece veya tatil kademesi yoktu.

YILLIK İZİN

KALEM	HAK
Ücretli yıllık izin	Yılda 30 takvim günü; 6 aylık hizmet sonrası kullanılabilir
Devir	30 güne kadar devredilebilir (RD 53/2023 ile getirilen yeni bir hak)
► Fesih	Kullanılmayan izin tamamen nakit ödenir

III

Hastalık, Annelik & Aile İzinleri

RD 53/2023 hastalık iznini azami 10 haftadan azalan ücret ölçeğinde 182 takvim gününe çıkardı, annelik iznini sınırsız kullanımla 98 güne yükseltti ve hem Ummanlı vatandaşlar hem de expatlar için yeni babalık ve bakım hakları getirdi.

HASTALIK İZNİ – 182 GÜNE YÜKSELTİLDİ (RD 53/2023)

DÖNEM	ÖDEME ORANI
1–21. günler	Tam ücret (%100)
22–35. günler	%75
36–70. günler	%50
71–105. günler	%25
106–182. günler	Ücretsiz
▶ 182 günü aşan süre	Sözleşme feshedilebilir

ANNELİK – 98 GÜN (RD 53/2023)

- **Süre:** 98 takvim günü ücretli (eski kanundaki 58 günden artırıldı); doğumdan önce en fazla 14 gün alınabilir.
- **Kullanım:** sınırsız (eski kanunda 2 kez ile sınırlıydı). Dönüş sonrası 1 yıl boyunca günde 1 saat ücretli emzirme molası.
- **Çocuk bakımı:** her kullanım için 1 yıla kadar ek ücretsiz çocuk bakım izni (yeni). Ummanlı ve expat çalışanlar için eşit kapsam.

BABALIK & BAKIM İZNİ (YENİ)

İZİN	HAK
Babalık (RD 53/2023)	7 takvim günü ücretli; doğumdan itibaren 98 gün içinde alınmalı. Ummanlı ve expat çalışanlar için geçerli
Bakım (RD 53/2023)	Yılda 15 güne kadar ücretli (Ummanlılar); yakın aile bireylerine (anne, baba, çocuk, kardeş, torun) eşlik veya bakım için
Yas izni	3 iş günü ücretli; sınırsız sayıda (eski kanunda 1 kez)
▶ Hac izni	Kariyerde bir kez; süre bakanlık rehberine göre belirlenir

IV

Sosyal Güvenlik — SPF

Umman'da kişisel gelir vergisi yoktur. Sosyal sigorta, Ummanlı çalışanları beş kademeli dalda kapsayan Sosyal Koruma Fonu (SPF, eski adıyla PASI) üzerinden yürür. Expat kapsamı ertelenen bir takvimle ayrıca uygulanmaktadır; emeklilik güvencesi 2027'ye kadar hizmet sonu tazminatı ile karşılanmaya devam eder.

SPF — UMMANLI ÇALIŞANLAR (2026)

SİGORTA DALI	İŞVEREN	ÇALIŞAN	YÜRÜRLÜK
Yaşlılık / maluliyet / ölüm (emeklilik)	%11	%7,5	1 Oca 2024
İş kazası sigortası	%1	—	1 Oca 2024
İstihdam güvenliği (işsizlik)	%0,5	%0,5	1 Oca 2024
Annelik izni sigortası	%1	—	1 Tem 2024
Hastalık & olağanüstü izin sigortası	%1	—	1 Tem 2025
► Toplam (2026)	%14,5	%8	Geçerli

Katkı matrahı

Matrah **yalnızca temel maaştır**, aylık **OMR 3.000 tavanı** ile; yardımlar hariçtir. Ummanlı çalışanları SPF'ye ilk günden kaydedin.

SPF — EXPAT ÇALIŞANLAR (KADEMELİ UYGULAMA)

KAPSAM	İŞVEREN	YÜRÜRLÜK
Hastalık & izin sigortası	Kademeli	19 Tem 2026
Tasarruf fonu (EOSB yerine geçer)	Temel maaşın %9'u	19 Tem 2027 (RD 60/2025 ile ertelendi)
İş kazası sigortası	%1	19 Tem 2028 (RD 60/2025 ile ertelendi)

Kritik — RD 60/2025 (Temmuz 2025)

Expat tasarruf fonunun EOSB'nin yerini alması ilk olarak 2026 ortası için planlanmıştı. RD 60/2025 **bunu 19 Temmuz 2027'ye erteledi**. Tasarruf fonu yürürlüğe girene kadar expatlar için **Madde 61 gratuity formülü tam olarak uygulanır**; hizmet sonu tahakkukları mevcut esasa göre karşılık ayrılmaya devam etmelidir.

Ummanlı maliyetleri yeniden modelleyin

2026 için %14,5 işveren toplamı, yaklaşık %11,5 olan eski PASI oranından belirgin ölçüde yüksektir. Bütçeleden önce Ummanlı-vatandaş maliyet modellerini güncelleyin.

V

Hizmet Sonu Tazminatı — EOSB

RD 53/2023 expat çalışanlar için gratuity formülünü değiştirdi ve Bakanlık Ekim 2024'te 31 Temmuz 2023 öncesi ve sonrası hizmetin iki farklı formülle hesaplandığını netleştirdi. Gratuity yalnızca son alınan temel maaşa dayanır; 24 aylık temel maaşla sınırlıdır ve bir yıllık asgari hizmet şartı gerektirir. Ummanlı çalışanlar SPF emeklilik kapsamındadır; ayrıca toplu EOSB öngörülmemektedir.

31 TEMMUZ 2023 GEÇİŞ BÖLÜMLEMESİ (EXPATLAR)

HİZMET DÖNEMİ	FORMÜL	DAYANAK
31 Temmuz 2023 öncesi	Yıl 1–3: 15 gün/yıl; Yıl 4+: 1 tam ay/yıl	Eski RD 35/2003
► 31 Temmuz 2023 ve sonrası	Her yıl için: 1 tam aylık temel maaş	Yeni RD 53/2023 Madde 61

Hesaplama matrahı

Yalnızca son alınan **temel maaş**; yardımlar, ikramiyeler ve fazla mesai hariç. Asgari hizmet 1 yıl; tavan 24 aylık temel maaş. Kısmi yıllar (ilk yılın üzerinde) tamamlanan aylara göre oranlanır.

ÖRNEK HESAPLAMA — 4 YIL, AYLIK OMR 500 TEMEL

DÖNEM	SÜRE	HESAPLAMA	OMR
Eski formül (Ağu 2021 – Tem 2023)	2 yıl	$2 \times 15 \text{ gün} \times (500 \div 30)$	500
Yeni formül (Ağu 2023 – Ağu 2025)	2 yıl	$2 \times 1 \text{ ay} \times 500$	1.000
► Toplam	4 yıl	Birleşik gratuity	1.500

Haksız fesih tazminatı

RD 53/2023 ile **12 aylık brüt maaş** ile sınırlandırıldı. Eski kanunda **üst sınır yoktu**; alt sınır 3 aydı.

VI

Asgari Ücret & WPS

Umman yalnızca özel sektördeki Ummanlı çalışanlar için yasal bir asgari ücret belirler. Expat ücreti sözleşmeyle belirlenir. Ocak 2026'dan itibaren Ummanlılara zorunlu bir yıllık artış uygulanır ve tüm özel sektör ücretleri Ücret Koruma Sistemi üzerinden akmalıdır.

ASGARİ ÜCRET & ARTIŞ

KATEGORİ	TUTAR	NOTLAR
Ummanlı çalışanlar (özel sektör)	Aylık OMR 325 (OMR 225 temel + OMR 100 yardım)	2013'ten beri sabit; OMR 360–400'e artış gündemde
Expat çalışanlar	Yasal asgari yok	Piyasa ve sözleşme ile belirlenir
Ortalama maaş (2026)	~Aylık OMR 1.800 (~4.675 USD)	Referans; sektöre göre değişir
► Zorunlu yıllık artış (Ummanlılar)	Yılda %2–5	Ocak 2026'dan itibaren; uygulama yönetmeliği gerekli

ÜCRET KORUMA SİSTEMİ & ÖDEME GÜVENCESİ

WPS:

- tüm özel sektör ücretleri yetkili Umman bankaları üzerinden ödenmelidir. Kasım 2017'den bu yana zorunlu; Merkez Bankası ve İş Bakanlığı tarafından ortaklaşa denetlenir.

Sözleşme dili & kayıt:

- sözleşmeler Arapça düzenlenmeli (iki dilli Arapça + İngilizce yaygın); kayıtlar en az 5 yıl saklanır.

Yapısal fesih hakkı (yeni — RD 53/2023):

- işveren 2 ardışık ay ödeme yapmazsa, çalışan ihbarsız ayrılabilir ve tam gratuity talep edebilir.

Ücret tabanı üzerine

OMR 325 tutarındaki Ummanlı asgari ücreti 2013'ten beri sabittir. **OMR 360–400'e** artış gündemdedir ve Ocak 2026'dan itibaren %2–5 yıllık artış hâlâ uygulama yönetmeliğini beklemektedir; her iki senaryoyu da modelleyin.

VII

İşe Alım, Fesih & Omanizasyon

RD 53/2023 belirli süreli sözleşmelerin toplam süresini sınırladı, toplu işten çıkarmayı komite onayına bağlı izinli bir fesih gerekçesi olarak resmen tanıdı ve Omanizasyon yükümlülüklerini sıkılaştırdı. Tamamen yabancı sahipli şirketler ilk günden Ummanlı istihdam etmeli, büyük işverenler ise yıllık yerleştirme planı sunmalıdır.

SÖZLEŞMELER & FESİH

Belirli süreli	Uzatmalar dahil azami 5 yıl toplam süre (RD 53/2023 ile yeni).
Belirsiz süreli	Aylık ödenen çalışan için her iki tarafça en az 1 ay ihbar. Belirli süreli de erken işveren feshinde kalan süre ücreti tazminat ödenir.
Toplu işten çıkarma (yeni)	Artık açıkça izinli bir fesih gerekçesi olarak tanınır. İşveren, toplu işten çıkarma öncesi özel bir komiteye onay için başvurmalıdır; komite onaydan önce kısa süre veya maaş indirimi gibi alternatifleri değerlendirir.
Omanizasyon feshi	Expatın yerine Ummanlı işe alınması koşuluyla expat iş akdi feshedilebilir.

OMANİZASYON

KURAL	DETAY
Tamamen yabancı sahipli şirketler	Nisan 2024'ten itibaren en az 1 Ummanlı istihdam zorunlu (son tarih: Nisan 2025)
25+ çalışanlı işverenler	Bakanlığa yıllık Omanizasyon (istihdam/eğitim) planı hazırlayıp sunar
Genel bant	~%50 Ummanlı çalışan; sektör bazlı kotalar Bakanlıkça belirlenir
Çalışma izni ücreti artışı	Expat çalışma izin ücretleri %50 artırıldı
► Uyumsuzluk	Oman Business Platform'da işlem kısıtlaması; yeni izin verilmez

VIII

Pratik Notlar

Bu rehberdeki yükümlülükler, Umman bordrosunun en yaygın ve en maliyetli hatalarını önleyen kısa bir kontrol listesine indirgenir. Her biri ilk bordro çalışması öncesi netleştirilmeli ve RD 53/2023 ile RD 60/2025 reformları kademeli olarak uygulanmaya devam ederken yeniden gözden geçirilmelidir.

EOSB bölümlenmesi zorunlu

31 Temmuz 2023 gratuity bölümlenmesi doğru uygulanmalı. Çalışan haklarını bilir; anlaşmazlıkları önlemek için her iki formülü de çalıştırın.

RD 60/2025 ertelemeisini izleyin

Expat tasarruf fonu Temmuz 2027'ye ertelendi. Ek uzatmalar veya uygulama genelgeleri için takip edin.

SPF maliyeti keskin arttı

İşveren SPF'si artık toplam %14,5 (2026); eski PASI oranı yaklaşık %11,5'ti. Ummanlı-çalışan maliyetlerini yeniden modelleyin.

Sınırsız annelik kullanımı

Eski 2-kez sınırı artık geçerli değil. İK politikalarını buna göre gözden geçirip güncelleyin.

182 günlük hastalık izni

Bu günler kıdem ve gratuity hesabına dahildir, bu yüzden bütçeleysin.

Yıllık Omanizasyon planı

Bakanlık portalına her takvim yılı başında sunun; izin uyumunu doğrudan etkiler.

Umman sendikaları tanır

Bölgede benzersiz. İK politikaları olası toplu pazarlığı hesaba katmalıdır.

Haksız fesih tavanı

Artık 12 aylık brüt maaş. İş anlaşmazlıkları için risk modellemesi değişti.



EOR & BORDRO YÖNETİMİ

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

SPF (eski adıyla PASI) sosyal sigorta kaydı ve katkıları, yetkili Umman bankaları üzerinden WPS ücret bildirimi, 31 Temmuz 2023 formül bölümlemesi boyunca EOSB gratuity, Omanizasyon planlaması ve izin takibi ile ülke içi EOR. Datassist, uluslararası işverenlerin Türkiye, Umman 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