

**NOT: Sözleşmeli personelin kadroya geçiş işlemlerinde ücretli doğum izinlerinin hizmet süresine eklenmesi hakkında**

T.C.  
ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI  
Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü

Sayı: E-53773008-622.02-14362919

17/12/2025

Konu: Görüş (Sözleşmeli Personelin Kadroya Geçiş İşlemlerinde Ücretli Doğum İzinlerinin Hizmet Süresine Eklenmesi)

..... BELEDİYE BAŞKANLIĞINA

İlgi: ..... tarihli ve ..... sayılı yazınız.

29/11/2022 tarihinden sonra Belediyenizde istihdam edilen sözleşmeli personelin Devlet memuriyetine geçirilmesi halinde kullanmış oldukları doğum izinlerinin hizmet süresinde dikkate alınıp alınmayacağına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında, "... Sözleşmeli personelin işe alınması memur kadrolarına ilk defa alınma usulüne tabidir. Sözleşmeli personelden üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar **talepleri hâlinde** sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarına esas alınan memur kadrolarına atanır. Bu kapsamda memur kadrolarına atananların bir yıl süreyle diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakli yapılamaz. Bunların sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespiti ile 657 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz.

...

*Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. ...* hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinde, "...

*Bu fıkranın diğer paragraflarındaki hükümler ile özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde Cumhurbaşkanınca belirlenecek pozisyon unvanlarında çalıştırılmak üzere işin geçici olması şartı aranmaksızın sözleşmeli personel istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edilen sözleşmeli personelden aynı kurumda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar bu sürenin bitiminden itibaren **otuz gün içinde talepte bulunmaları hâlinde** buldukları yerde aynı unvanlı memur kadrolarına atanır. ..." hükmü ile geçici 48 inci maddesinde, "...*

*29/11/2022 tarihi ile bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih arasında hizmete alınan sözleşmeli personelden bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte sözleşmesi devam edenler hakkında ilgisine göre bu Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası ile 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihteki hükümleri uygulanır. ...* hükmü bulunmaktadır.

Görüleceği üzere, 29/11/2022 tarihinden başlamak üzere sözleşmeli personel olarak üç yıllık çalışma süresini tamamlayanların 30 gün içinde talepleri hâlinde sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarına esas alınan memur kadrolarına atanması gerekmektedir. Bu şekilde atananların atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanacak ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmayacaktır.

Yine, 06/06/1978 tarihi ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 9 uncu maddesinde, "... Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam **on altı hafta süre ile ücretli doğum izni verilir.** Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli kadın personelin isteği halinde doğum öncesi fiilen çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası izin süresine ilave edilir. Doğum izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile doğum izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası izne ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında doğum izni kullanırken annenin ölümü halinde, isteği üzerine sözleşmeli personel olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. Doğum izni sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ilgilinin ücretinden düşülür. ..." hükmü ile Ek 1 inci maddesinde, "Doğum, evlat edinme, memur veya diğer personel kanunlarına tâbi olan eşinin yurt dışında sürekli göreve atanması veya en az altı ay süreyle yurt dışında geçici olarak görevlendirilmesi ve askerlik sebebiyle **hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin** pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde bu personel ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınır. Ancak yeniden hizmete alınacak sözleşmeli personelin;

a) Sözleşmesinin feshi sebebiyle iş sonu tazminatı almamış bulunması,

b) Doğum ya da üç yaşını doldurmamış bir çocuğun eşle birlikte veya münferit olarak evlat edinilmesi veyahut sözleşmeli personel olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi nedenleriyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin, doğum izninin veya evlat edinme nedeniyle kullanılan iznin bitiminden itibaren en geç iki yıl; memur veya diğer personel kanunlarına tâbi olan eşinin yurt dışında sürekli göreve atanması veya en az altı ay süreyle yurt dışında geçici olarak görevlendirilmesi nedeniyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin eşinin görev süresi bitiminden, askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilenlerin terhis tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı kurumuna yazılı talepte bulunması,

gerekmektedir. Kurumlar, yazılı talebi takip eden en geç otuz gün içinde ilgilileri istihdam ederler.

Bu madde çerçevesinde yeniden istihdam edilecek personel ile yapılacak sözleşme eski sözleşmenin devamı niteliğindedir. ..." hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla,

- Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile verilen ücretli analık izni süresinin 3 yıllık sürenin hesabına dahil edilmesi gerektiği,

- Doğum (analık izninin bitiminden sonra 2 yıla kadar verilen ücretsiz izin), evlat edinme, memur veya diğer personel kanunlarına tâbi olan eşinin yurt dışında sürekli göreve atanması veya en az altı ay süreyle yurt dışında geçici olarak görevlendirilmesi ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin bu süre zarfında sözleşmeleri feshedildiğinden (askıya alındığından) ücretsiz izinli geçen bu sürelerin 3 yıllık sürenin hesabında dikkate alınmasının mümkün bulunmadığı,

Mütalaa edilmektedir.

Bilgilerini rica ederim.

.....

Bakan a.

Yerel Yönetimler Genel Müdürü